

Flüchtlinge integrieren – Migration besser steuern – Expertentagung, 23. Februar 2018

Arbeitsmarktperspektiven von und mit Zuwanderern Erfahrungen und Ableitungen aus zwei praktischen Lösungsansätzen

Thomas Letixerant - Geschäftsführer Operativ - Regionaldirektion Nord



Bundesagentur für Arbeit

1. Mobilitätsprogramm MobiPro EU

Warum? Ausgangslage und Motive für das Mobilitätsprogramm

EU

- Hohe Jugendarbeitslosigkeit fast in ganz Europa
- Ungleichgewichte am europäischen Arbeitsmarkt
- Erprobung, ob finanzielle Leistungen einen grenzüberschreitenden Ausgleich unterstützen können

D

- Die demographische Entwicklung in Deutschland macht Zuwanderung notwendig
- Bewerber-/Stellenrelation am Ausbildungsmarkt verändert sich
- ein sich abzeichnender Fachkräftemangel in bestimmten Branchen
- Internationale Belegschaft (Vielfalt) stärkt die Leistungsfähigkeit und Attraktivität der Unternehmen

MobiPro-EU

Beginn 2013

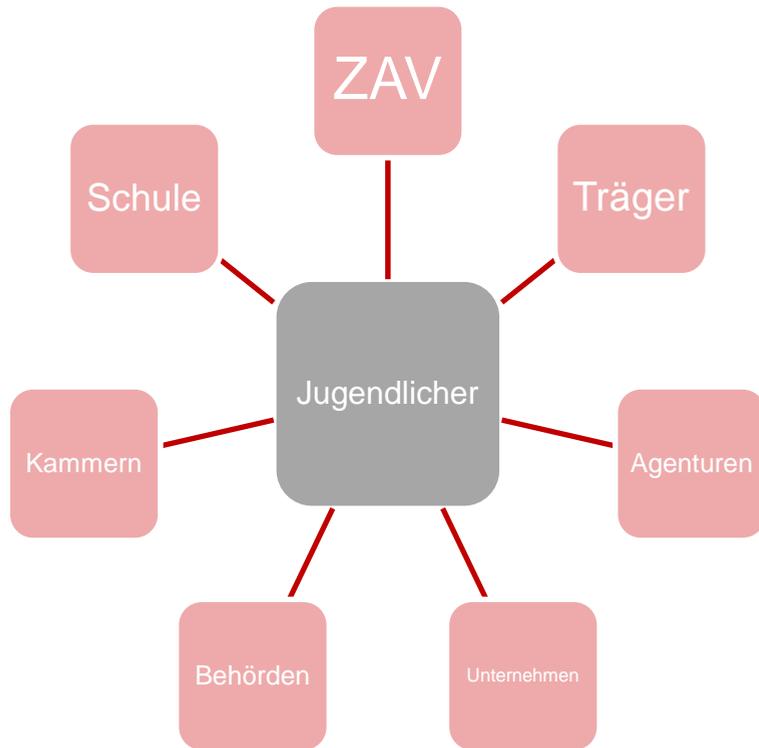
Einstieg bis 2016
möglich

Fördervolumen 139 Mio.

MobiPro EU: Wie?

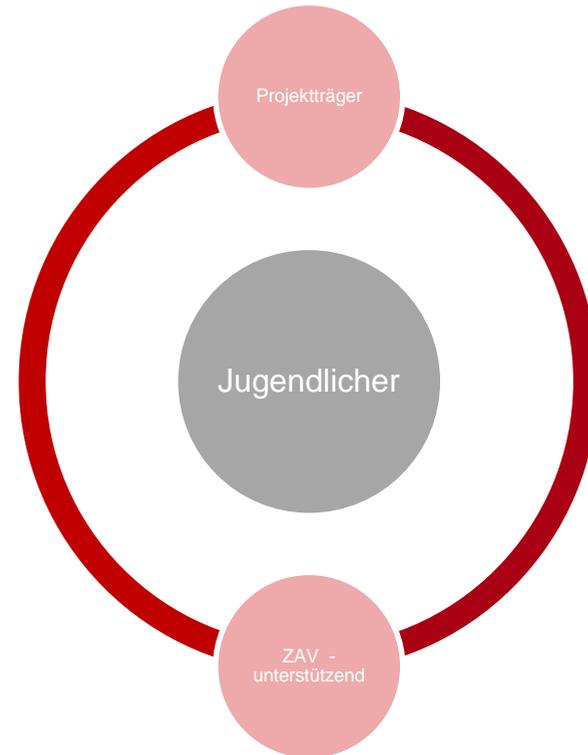
Anpassungen schon nach kurzer Laufzeit des Projektes

2013 - 2014



- viele Akteure = viele Schnittstellen
- hoher Informations- und Koordinationsaufwand
- (zu)viele Ansprechpartner
- verunsicherte / belastete / überforderte Jugendliche

ab 2015



- ein Ansprechpartner für alle Netzwerkpartner
- alle Anliegen werden koordiniert
- Entlastung der Jugendlichen

Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Umsetzung MobiPro EU



- Gewinnung und Auswahl motivierter Jugendlicher
- Hohes Engagement aller Beteiligten
- Wille zu unbürokratischen individuellen Lösungen
- Konzentration auf wenige Branchen



- Deutschkenntnisse unzureichend
- Heterogene Klassen in den Berufsschulen
- Heimweh (fehlende soziale Bindungen, andere Mentalität) vielfach unterschätzt
- (zu) hohe Erwartungen auf beiden Seiten



Lessons Learned

- Realistisches Erwartungsmanagement betreiben
- Spracherwerb schon im Heimatland, möglichst B1
- Individuelle Hilfen ermöglichen
- Willkommensumfeld schaffen
- Konzentration auf wenige Ansprechpartner, Kümmerer
- Kompetenzen sichtbar machen

2. Projekt Triple Win

Warum? Ausgangslage und Motive für das Projekt

Fachkräfte bzw. Spezialisten Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe

Dezember 2017



Fachkräfte und Spezialisten Altenpflege

Dezember 2017



Triple Win: Was steckt dahinter?

Gemeinsames Projekt der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) zur Gewinnung ausländischer Pflegefachkräfte in 4 Phasen:

Vermittlungsabsprachen mit:



Bosnien-Herzegowina



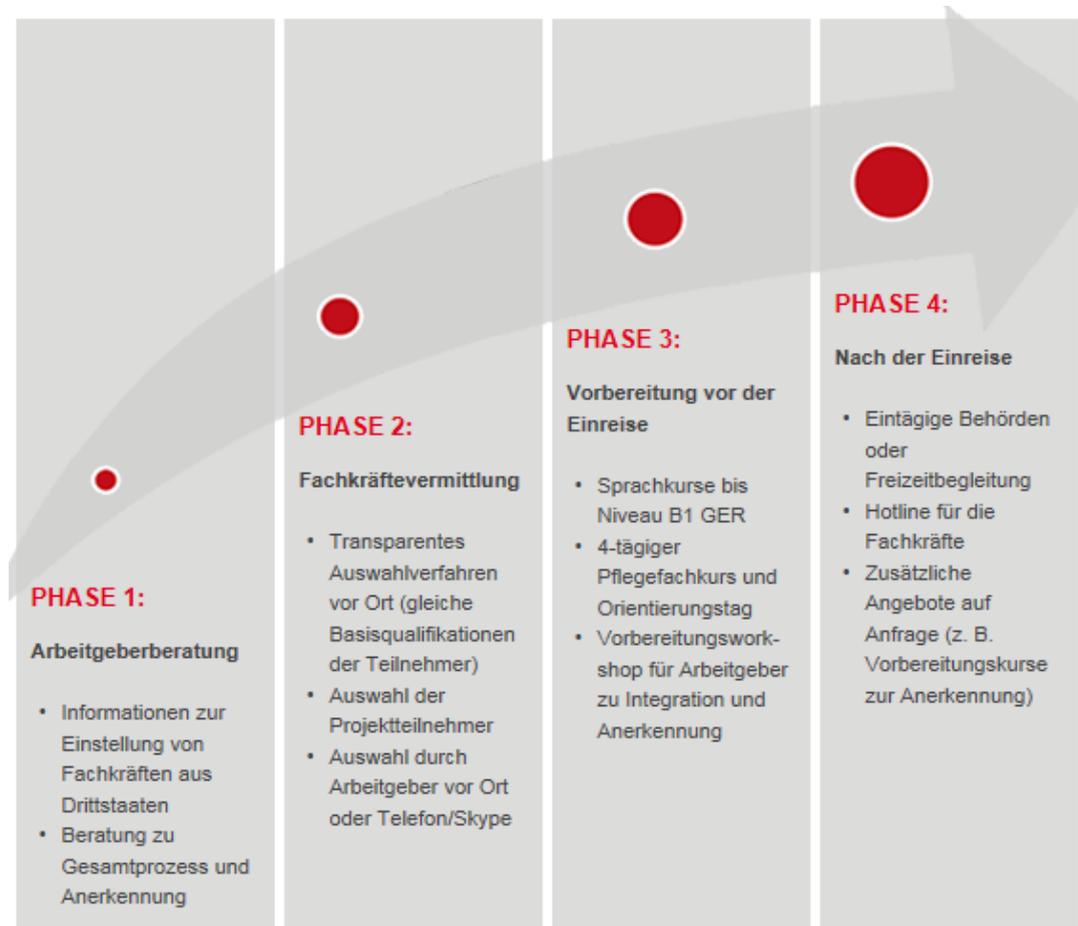
Serbien



Philippinen



Tunesien



Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Umsetzung: Triple Win Erfolgsfaktoren

- Kooperationsbereite Regierung/Arbeitsverwaltung im Drittstaat
 - Konsensuales Vorgehen fördert die Unterstützung auch weiterer Partner – und ist für öffentliche Dienstleister handlungsleitend (Grundsätze fairer Mobilität)
- Frühzeitige Vermittlungsabsprachen mit den Drittstaaten
 - Netzwerkaufbau und Etablierung von Strukturen ist zeitintensiv, Erfolge stellen sich erst langfristig ein
- Ganzheitliche Betreuungsangebote, möglichst aus einer Hand
 - Reduziert insbesondere Komplexität für die Arbeitnehmer/Arbeitgeber – und reduziert damit Abbruchrisiken
 - Dabei Kernkompetenzen der unterschiedlichen beteiligten Akteure nutzen
- Hinreichende Größenordnungen gleicher Anforderungsprofile realisieren
 - Dies macht das Qualifizierungsgeschäft für Arbeitgeber wie für Träger planbar
- Finanzielle Absicherung Spracherwerb und Anerkennungskosten
 - Sprachbarriere insbes. in reglementierten Berufen hoch

Arbeitsmarktperspektiven von und mit Zuwanderern: Herausforderungen

- Ermittlung konkreter Arbeitgeberbedarfe
 - Erhöhung stellenseitiger Transparenz für Drittstaatenakquise erforderlich
 - Akzeptierte Definition Engpassberufe
- Bewertung Bewerberpotenzial im Drittstaat
 - Mangelnde Vergleichbarkeit Berufsbildungssysteme
 - Leistungsfähigkeit der Partnerverwaltungen heterogen
- Gezielte Teilnehmeransprache und Auswahl
 - Geringere Verbreitung der deutschen Sprache erschwert Identifikation passfähiger Bewerberprofile und Vermittlungsvorschläge
 - Sprachhürden insbes. bei reglementierten Berufen hohe Hürde (Fachsprachenprüfung)
- Aufenthaltsrechtlicher Rahmen mit hoher Komplexität
 - Intransparenz der Regularien sowohl für AG als auch für AN erzeugt Unsicherheit
 - Anerkennung ausl. Berufsabschlüsse i.d.R. Zugangsvoraussetzung – häufig werden gar keine Abschlüsse erworben – trotz Fachkenntnissen kann das Anerkennungsverfahren dann nicht durchlaufen werden