

Chancen und Herausforderungen bei der Gewinnung internationaler Fachkräfte – Erfahrungen aus der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes

Sozialwirtschaft International: Fachkongress zur Gewinnung und Bindung
von internationalen Fachkräften

5. Dezember 2014, Stuttgart

Das Netzwerk IQ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

Gliederung

1. Hintergrund
 - 1.1 Fachkräftemangel und Zuwanderung
 - 1.2 Paradigmenwechsel in der Zuwanderungspolitik
2. Erfahrungen aus der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes
 - 2.1 Anerkennungsportal
 - 2.2 Anerkennungsberatung durch IQ
 - 2.3 BAMF-Hotline
3. Herausforderungen bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften mit ausländischen Berufsqualifikationen
4. Ausblick

1. Hintergrund

1.1 Fachkräftemangel und Zuwanderung

Aktueller Fachkräftemangel

- **Ingenieur/innen:** Schiffbau- und Meerestechnik, Windenergietechnik, Maschinen- und Fahrzeugbau, Elektrotechnik ...
- **Facharbeiter/innen in Industrie und Handwerk:** Industrieelektriker/innen, Elektroniker/innen, Vulkaniseur/innen, Chemiefacharbeiter/innen, Sanitär-, Heizung- und Klimatechniker/innen, Energietechniker/innen ...
- **Gesundheitswirtschaft:** Ärzte/Ärztinnen, Altenpfleger/innen, Krankenpfleger/innen
- **Dienstleistungen:** Erzieher/innen, Friseurgewerbe, Schönheitspflege, Fachkräfte im Einzelhandel ...
- **IT:** Fachkräfte und Softwareentwickler/innen

Fachkräftelücke der Zukunft

- 2020: 2 Mio. Arbeitskräfte



- 2025: 3 Mio. Arbeitskräfte



Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft

Ergebnisse einer Untersuchung zur aktuellen Situation des Fachkräftebedarfs in der Sozialwirtschaft

- drei Viertel der Unternehmen in der Sozialwirtschaft weisen dem Fachkräftemangel einen hohen oder sehr hohen Stellenwert zu
- 82 Prozent der Unternehmen und Organisationen sind selbst betroffen
- 81 Prozent der Unternehmen konnten offene Stellen seit mindestens drei Monaten nicht besetzen
- Problem liegt weniger in der Besetzung von Stellen für studierte Fachkräfte, sondern insbesondere in der Besetzung von Stellen für ausgebildete Fachkräfte (aktuell 58 Prozent, in fünf Jahren erwarten 75 Prozent der Unternehmen diese Probleme)

Quelle: „Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft. Eine empirische Studie“ (2012)

Entwicklung der Zuwanderung

▪ steigende Zuwanderung

- EU-Binnenwanderungen (2009 – 2012): um ca. 20 % Prozent gestiegen
 - » Bulgarien, Rumänien: Nettozuwanderung von ca. 130.000 Personen in 2014
 - » Griechenland, Italien, Portugal und Spanien wegen €-Krise
- Flüchtlinge

▪ steigende Qualifikationen

- Migrationsbevölkerung ist in D bisher schlechter qualifiziert als im Durchschnitt der OECD-Staaten
- erweiterte rechtliche Zuwanderungsmöglichkeiten für qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten: Blue Card etc.

▪ neue Migrationsmuster

- mehrere Wanderungsepisoden

- 1. Zuwanderung ist keine Ausnahme**
- 2. nur die USA und Russland haben mehr Migranten/innen**

Zuzüge von nichtdeutschen Staatsangehörigen (2008 – 2013)

(Statistisches Bundesamt 2014)



Zuwanderung und Berufsabschluss in Deutschland

- mehr als 16,3 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund (20 % der Bevölkerung)
 - ca. 2/3 mit eigener Migrationserfahrung

(Statistisches Bundesamt 2012)

- 2.853.000 Menschen mit Migrationshintergrund haben einen ausländischen Berufsabschluss:
 - 1,8 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter haben eine berufliche Erstausbildung im Ausland absolviert
 - 201.000 Personen haben Meister- oder Technikerqualifikationen
 - 817.000 Zugewanderte besitzen Hochschulqualifikationen

(Sonderauswertung Mikrozensus 2008 des IW Köln)

1.2 Paradigmenwechsel in der deutschen Zuwanderungspolitik

Paradigmenwechsel in Zuwanderungspolitik

Anwerbung ausländischer Fachkräfte (1955-1973)

- Anwerbeverträge wurden geschlossen: Italien (1955), Spanien und Griechenland (1960), Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und Jugoslawien (1968)
- Ausländerpolitik unter dem „Rotationsprinzip“
- Ziel: temporärer Arbeitsaufenthalt und befristete Zuwanderung

Anwerbestopp und Konsolidierung der Ausländerbeschäftigung (1973-1979)

- Anwerbestopp für Gastarbeiter (1973)
- Zuwanderung von Familienangehörigen

Konkurrierende Integrationskonzepte (1979-1980)

- Forderung nach Anerkennung der „faktischen Einwanderung“ (Kühn-Memorandum)
- politische Umsetzung: Konzepte zur sozialen Integration auf Zeit

Paradigmenwechsel in Zuwanderungspolitik

Wende in der Ausländerpolitik (1981-1990)

- Warnungen vor steigendem Zuzug von Arbeitsmigranten/innen und Asylsuchenden, restriktive Maßnahmen werden gefordert
- Koalitionsvereinbarung 1982 zwischen CDU/CSU und FDP: „Die Bundesrepublik Deutschland ist kein Einwanderungsland. Es sind daher alle humanitär vertretbaren Maßnahmen zu ergreifen, um den Zuzug von Ausländern zu unterbinden.“
- Ausländergesetz 1983: „Gesetz zur befristeten Förderung der Rückkehrbereitschaft von Ausländern“

Asylpolitik im Fokus (1991-1998)

- Diskussionen um den sogenannten „Asylkompromiss“
- Warnung vor dem „massenhaften Missbrauch“ des Grundrechts auf Asyl („Wirtschaftsflüchtlinge“)
- Trotz alledem weiterhin ein Dementi der Einwanderungssituation: „Deutschland ist kein Einwanderungsland“ (Bundesregierung)

Paradigmenwechsel in Zuwanderungspolitik

Zuwanderungsgesetz: Deutschland ein Einwanderungsland? (1998-2005)

- Staatsangehörigkeitsreform (1999): Verabschiedung von der einseitigen Orientierung am Prinzip der Vererbung der Staatsangehörigkeit; unter bestimmten Bedingungen ist von nun an die Erlangung der Staatsangehörigkeit auch durch Geburt im Land möglich
- Diskussion um Zuwanderungsmöglichkeiten für hochqualifizierte Computerspezialisten, Green Card-Initiative (2000)
- Reaktionen: „Lieber Kinder statt Inder“ (Jürgen Rüttgers)
- im Jahr 2004 wird das Zuwanderungsgesetz mit überparteilicher Mehrheit verabschiedet
 - umfassende Reform sämtlicher Bestimmungen der Migrations- und Integrationspolitik sowie des Aufenthaltsrechts von Nichtdeutschen
 - Start der Integrationskurse (2006)

Paradigmenwechsel in Zuwanderungspolitik

seit 2005

- EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG
- erster „Integrationsgipfel“ (2006)
- Umsetzung der EU Blue Card in Deutschland (2012)
- 1. April 2012: Das Anerkennungsgesetz des Bundes tritt in Kraft
- inzwischen sind zudem alle Länderanerkennungsgesetze in Kraft getreten
- Erweiterung der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit um Berufe auf mittlerem Qualifikationsniveau, z.B. Elektroberufe, Altenpflege (2013)
- Modellprojekt BAMF: „Ausländerbehörden – Willkommensbehörden“
- 11 „Welcome Center“ für internationale Fachkräfte in Baden-Württemberg werden gegründet (2014)

Anerkennungsgesetz des Bundes

- **Unabhängigkeit von Staatsangehörigkeit und Migrationsstatus**
 - Entkoppelung von Aufenthaltsstatus und Anerkennung
 - entscheidend nur Qualität der Berufsqualifikation
- **Anträge vom In- und Ausland möglich**
 - Inlandspotenziale aktivieren
 - Attraktivität Deutschlands erhöhen
- **Rechtsanspruch auf Verfahren**
 - erstmals allgemeiner Anspruch für rund 350 Ausbildungsberufe
 - Ausweitung für reglementierte Berufe
- **Einheitliche Kriterien und Verfahren**
 - Berufserfahrung wird berücksichtigt
 - definierter Zeitraum: 3 Monate bis zur Entscheidung

2. Erfahrungen aus der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes

2.1 Anerkennungportal

www.anererkennung-in-deutschland.de



ANERKENNUNGS-
FINDER

BERUFLICHE
ANERKENNUNG

ARBEITEN IN
DEUTSCHLAND

BERATUNGS-
ANGEBOTE

FÜR
BERATER/INNEN

**IM AUSLAND EINEN BERUF
GELERNT? ODER
STUDIERT?**

Informieren Sie sich hier über die
Anerkennung Ihrer Zeugnisse. Jetzt
den Anerkennungs-Finder starten!

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

1.714.586 Besucher
(Stand: 1.11.2014)

Anerkennungs-Finder

ANERKENNUNGS-FINDER

PROFI-FILTER



ANERKENNUNGS-FINDER



REFERENZBERUF



ORT



ZUSTÄNDIGE STELLE

Sie haben einen im Ausland erworbenen Abschluss und wollen, dass dieser in Deutschland anerkannt wird. Mit dem „Anerkennungs-Finder“ finden Sie mit wenigen Klicks die Stelle, die für Ihr Anliegen zuständig ist. Außerdem erhalten Sie alle wichtigen Informationen zum Verfahren.

Beantworten Sie folgende Fragen

Zu welchem Zweck wird Anerkennung angestrebt?

- um in meinem Beruf zu arbeiten
- um zu studieren
- um eine Schule zu besuchen



WEITER



Ergebnisseite

ANERKENNUNGS-FINDER | **PROFI-FILTER**



ANERKENNUNGS-FINDER



REFERENZBERUF



ORT



ZUSTÄNDIGE STELLE

ALTENPFLEGER/IN

> Alle Inhalte einblenden

 Download als PDF

ZUSTÄNDIGE STELLE FÜR DIE ANTRAGSTELLUNG +

BERUFLICHE ANERKENNUNG +

INFORMATIONEN ZUM VERFAHREN +

GESETZLICHE GRUNDLAGEN +

BERATUNGSANGEBOTE +

BERUFSPROFIL +

2.2 Anerkennungsberatung durch IQ

Anerkennungsberatung durch IQ-Anlaufstellen

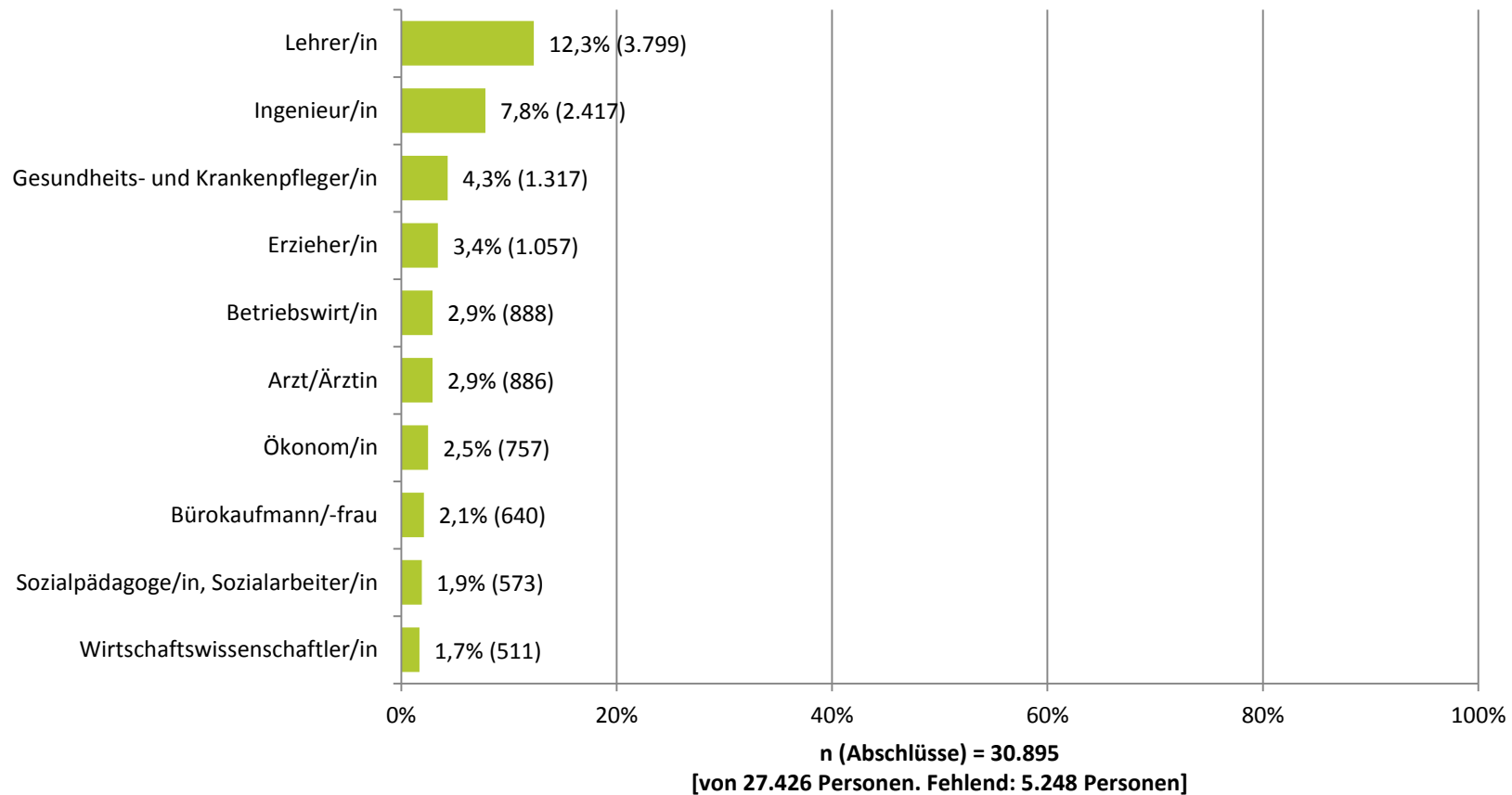
(Quelle: Auswertungsbericht der IQ-Fachstelle „Anerkennung“, 1.8.2012 bis 30.9.2014)

- 32.674 Personen und 3.708 Folgekontakte insgesamt
- Beratungsform: 64,0 % face-to-face; 36,0 % telefonisch oder per E-Mail
- Alter: durchschnittlich 35,3 Jahre; 75,7 % zwischen 25 und 44 Jahren
- Geschlecht: 63,5 % weiblich, 36,5 % männlich
- Wohnsitz: 94,2 % in Deutschland; 5,8 % im Ausland
- Berufserfahrung: durchschnittlich 6,7 Jahre im Ausland und/oder in Deutschland

**Insgesamt 32.674
Personen seit
1.8.2012**
(Stand: 30.9.2014)

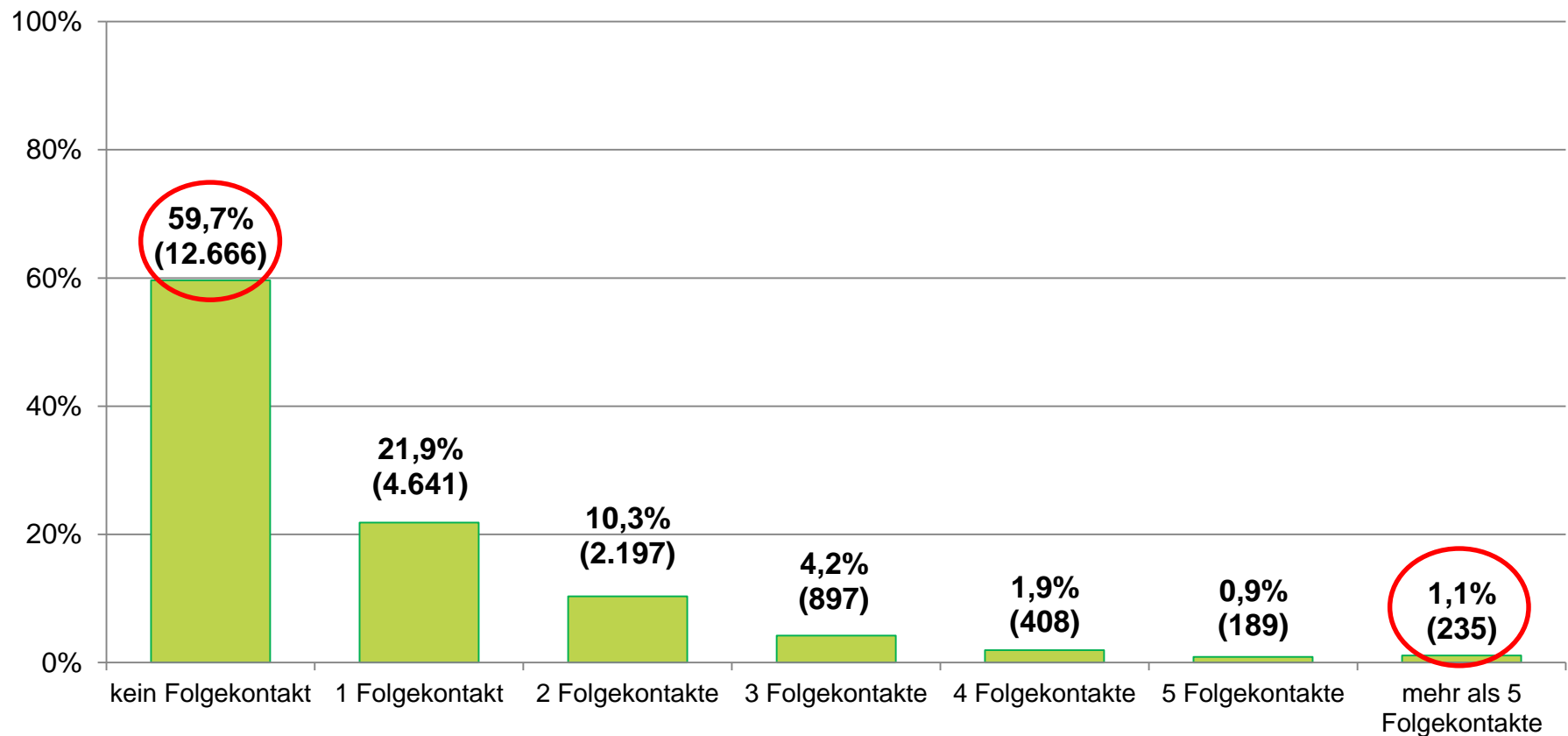
Die häufigsten Referenzberufe

(Quelle: Auswertungsbericht der IQ-Fachstelle „Anerkennung“, 1.8.2012 bis 30.9.2014)



Kontakthäufigkeit

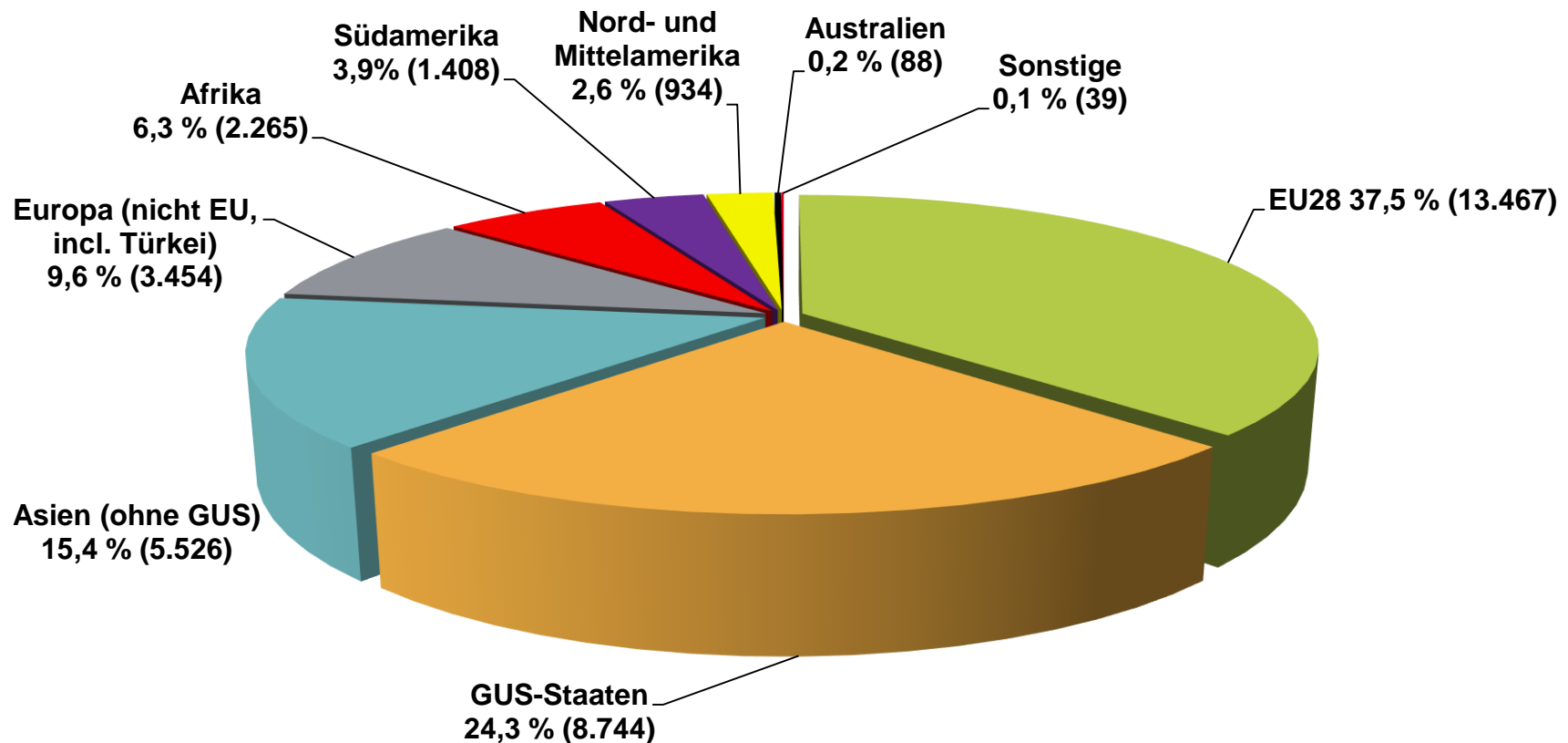
(Anerkennungsberatung durch IQ-Anlaufstellen von 8/2012 - 9/2014)



n (Personen) = 21.233
[Fehlend: 11.441 Personen]

Erwerbsländer der Qualifikationen nach Regionen

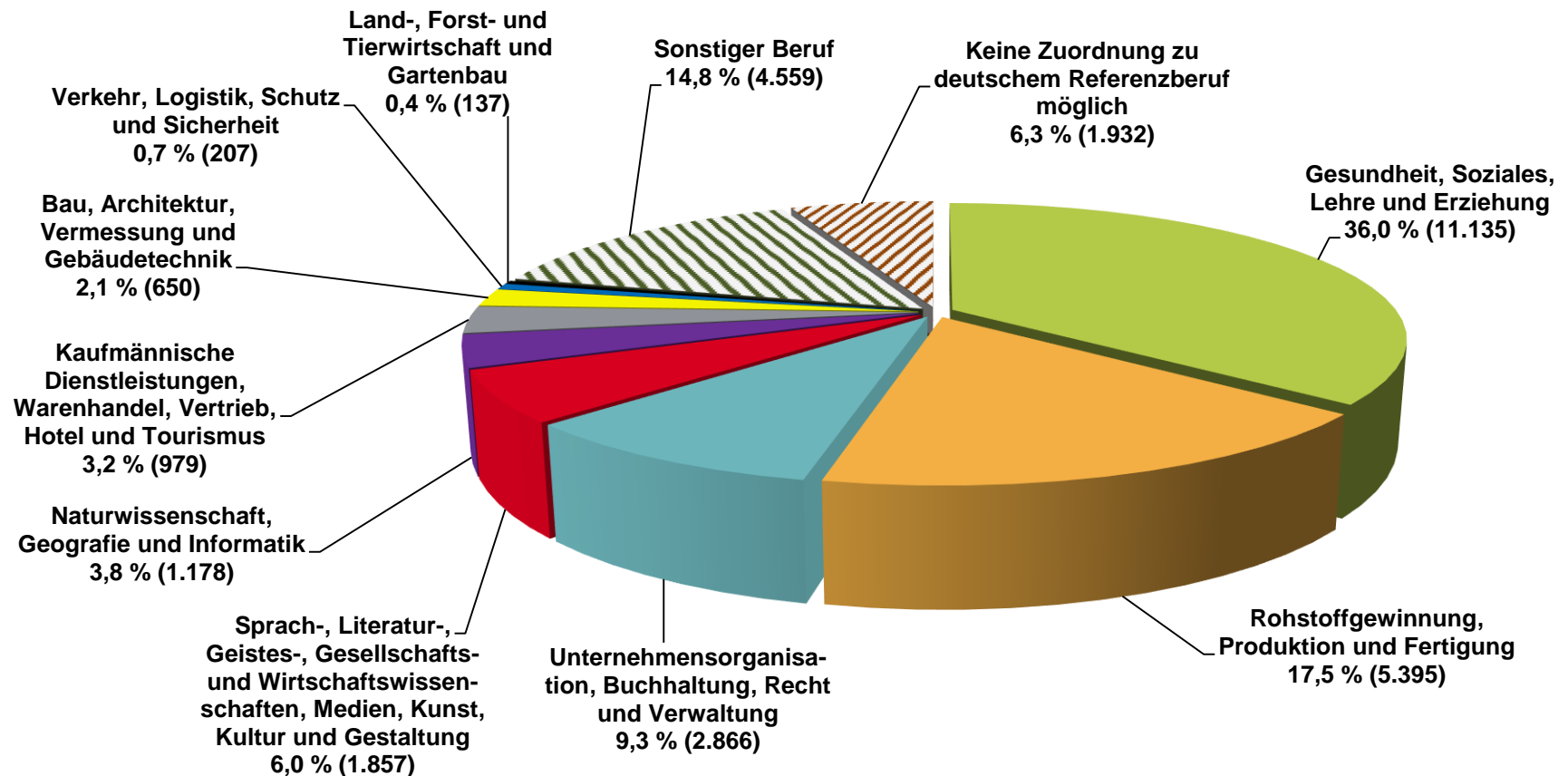
(Anerkennungsberatung durch IQ-Anlaufstellen von 8/2012 - 9/2014)



n (Abschlüsse) = 35.925
[von 31.542 Personen. Fehlend: 1.132 Personen]

Berufsbereich des deutschen Referenzberufs

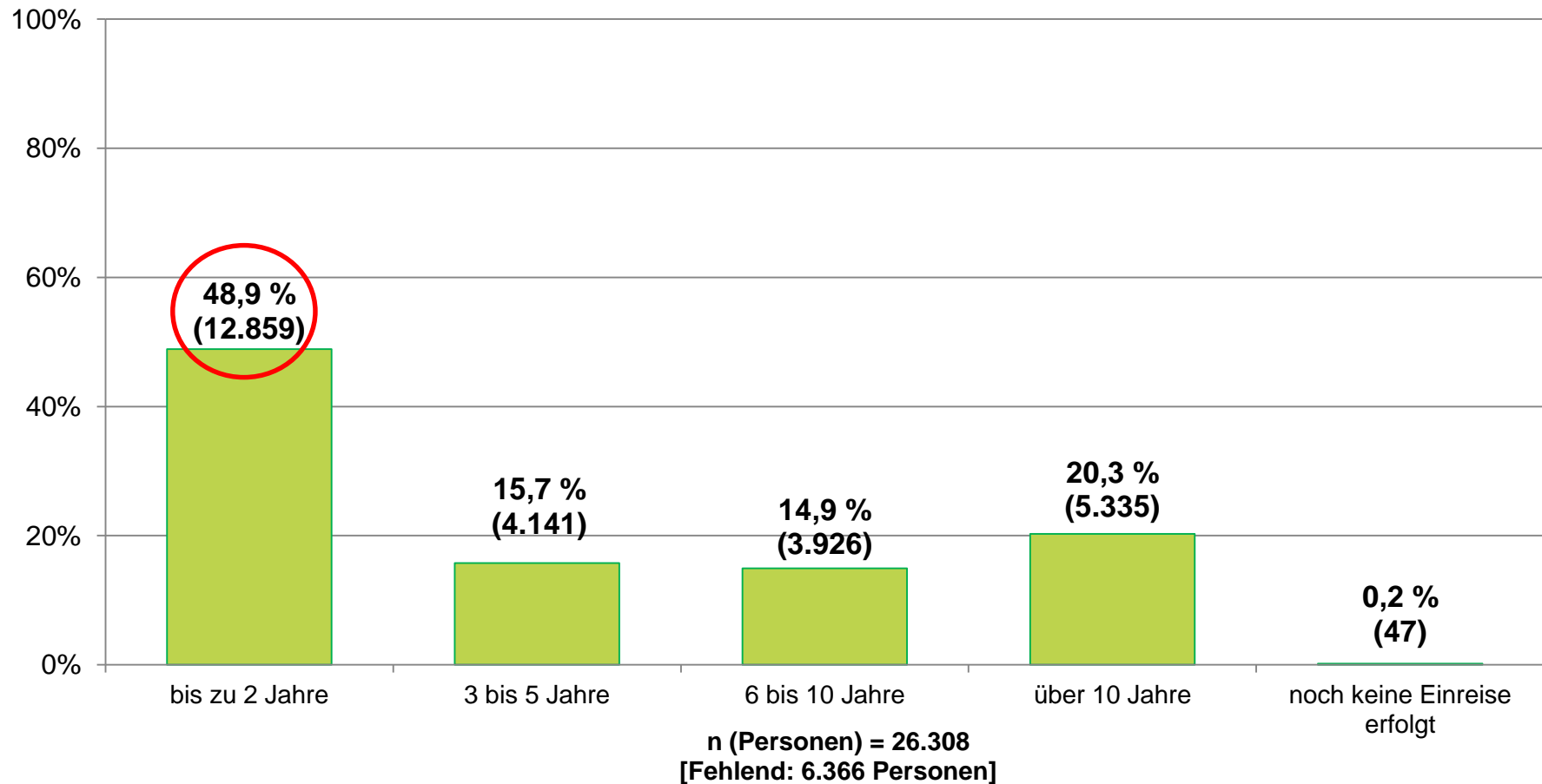
(Anerkennungsberatung durch IQ-Anlaufstellen von 8/2012 - 9/2014)



n (Abschlüsse) = 30.895
[von 27.426 Personen. Fehlend: 5.248 Personen]

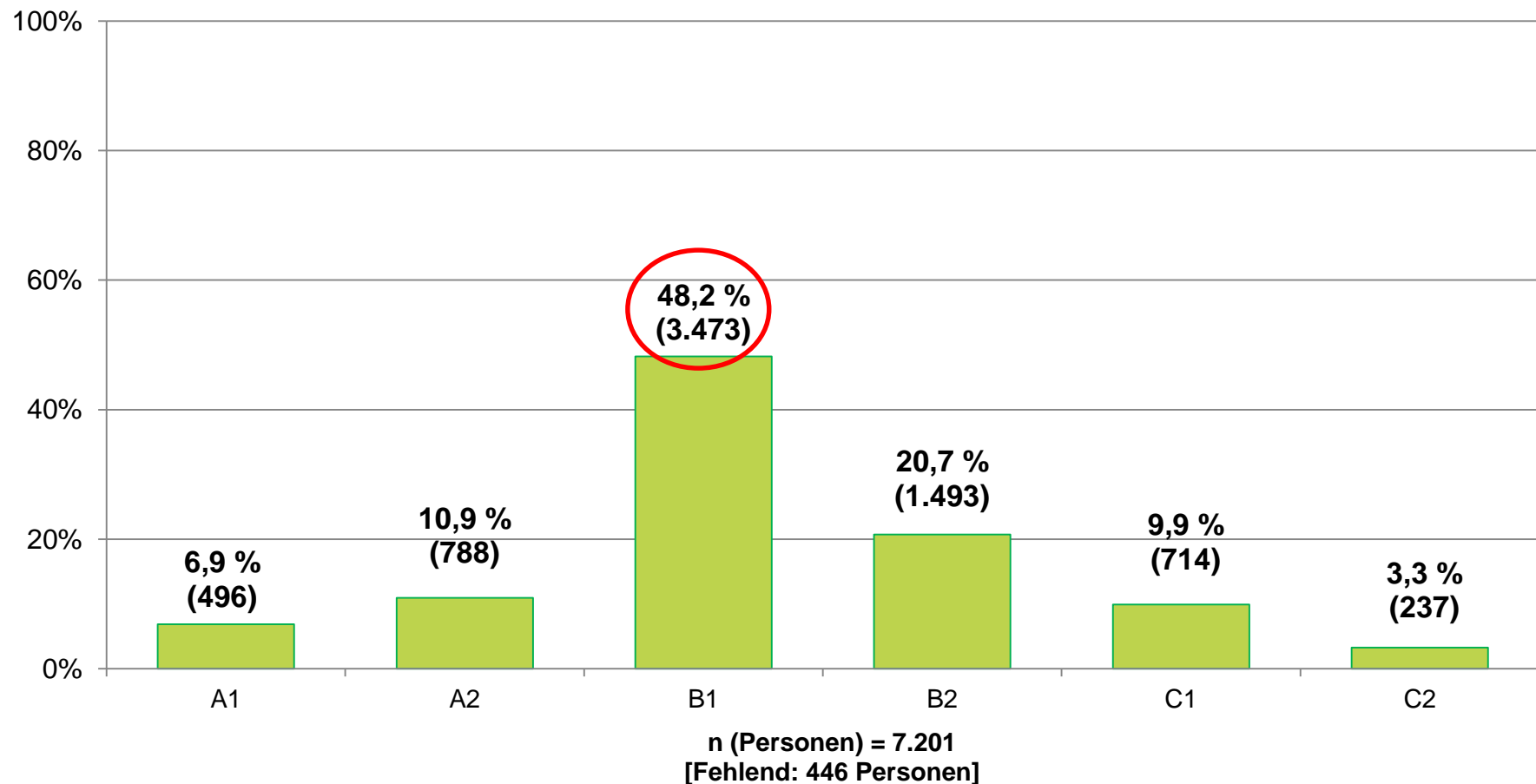
Dauer des Aufenthalts in Deutschland

(Anerkennungsberatung durch IQ-Anlaufstellen von 8/2012 - 9/2014)



Sprachniveau der zertifizierten Deutschkenntnisse

(Anerkennungsberatung durch IQ-Anlaufstellen von 8/2012 - 9/2014)



2.3 BAMF-Hotline

Beratungshotline

- zentrale Hotline für In- und Auslandsanfragen auf deutsch und englisch
- Montag bis Freitag 9:00 Uhr bis 15:00 Uhr unter **+49 (0)30-1815-1111**

Erstberatung

- erste Informationen zu den gesetzlichen Grundlagen
- Voraussetzungen für die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses
- Identifikation der zuständigen Stelle
- Informationen zu Verfahrensschritten und benötigten Unterlagen
- weiterführende Informationen zu Aufenthaltsrecht und Sprachförderung
- ggf. Verweis an zuständige Stelle, IQ-Anlaufstellen oder weitere spezialisierte Einrichtungen

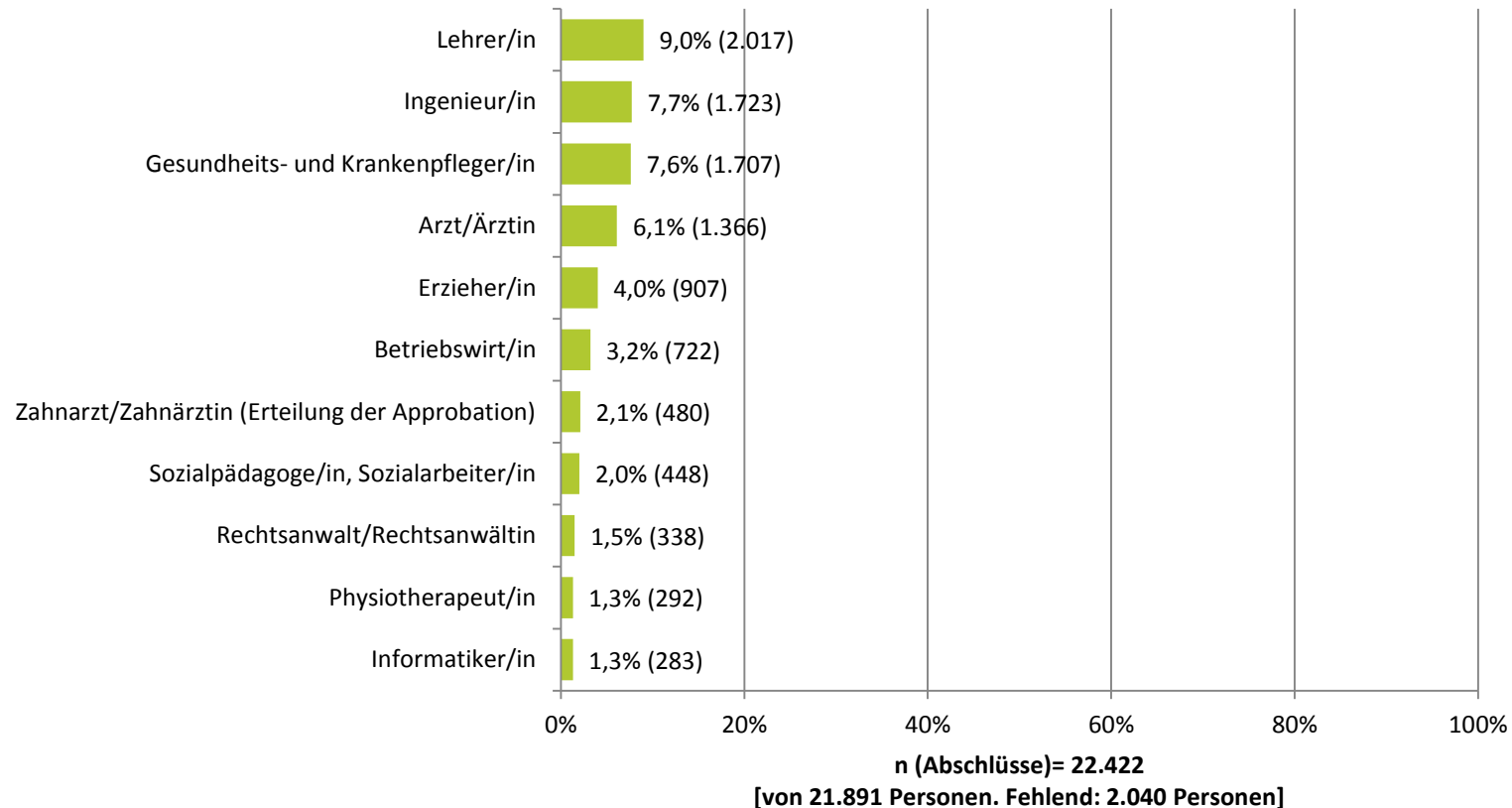
Nachfrage

- 23.931 Anfragen (Stichtag 30.9.2014)



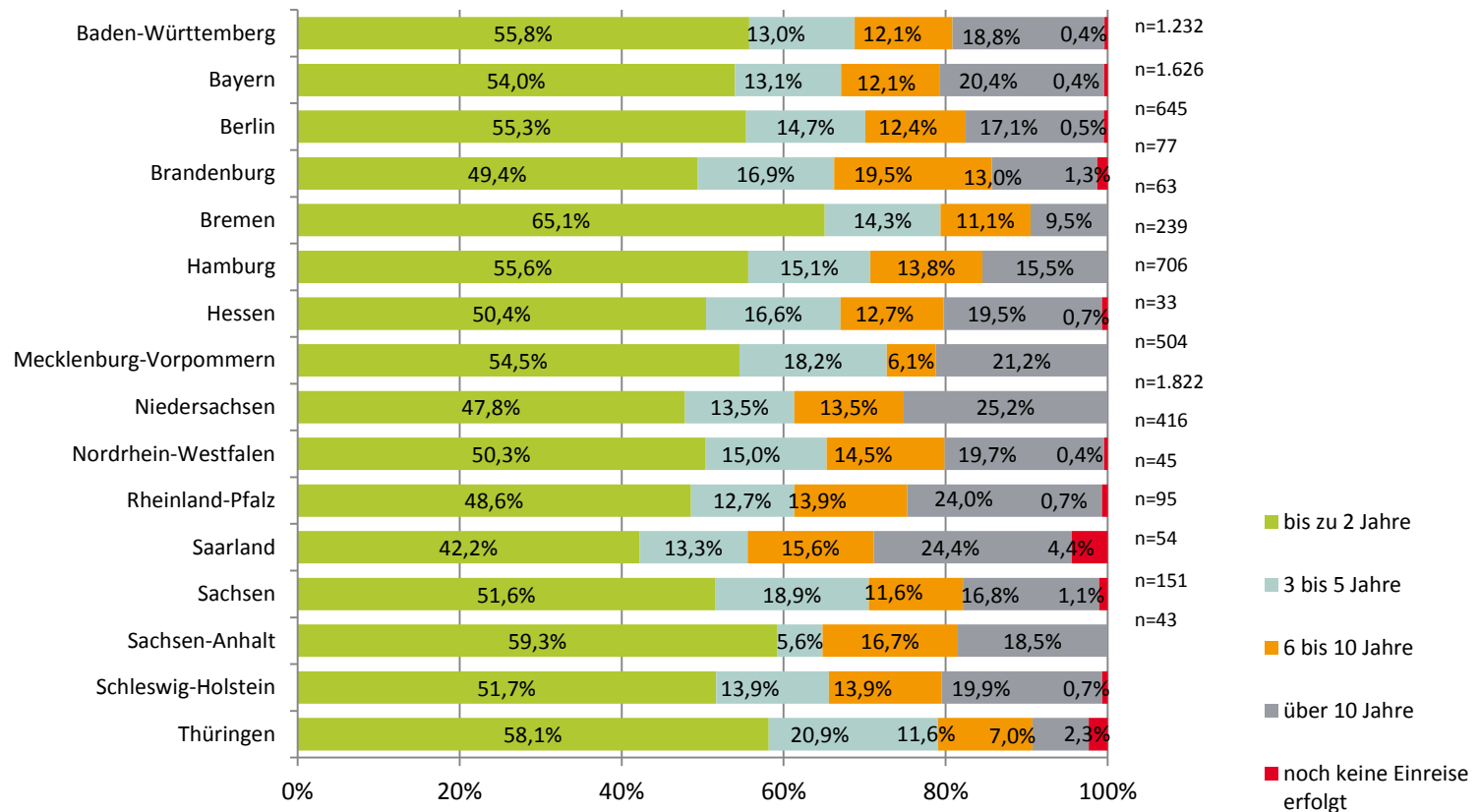
Die häufigsten Referenzberufe – BAMF-Hotline

(Quelle: Auswertungsbericht der IQ-Fachstelle „Anerkennung“, 1.8.2012 bis 30.9.2014)



Aufenthaltsdauer der Anerkennungssuchenden mit Wohnsitz in den verschiedenen Bundesländern – BAMF-Hotline

(Quelle: Auswertungsbericht der IQ-Fachstelle „Anerkennung“, 1.8.2012 bis 30.9.2014)



3. Herausforderungen bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften mit ausländischen Berufsqualifikationen

Heterogenität der Zielgruppe als Herausforderungen für Beratung

- **vielfältige Kompetenzen der Migrantinnen und Migranten:** formale Abschlüsse, spezifische kulturelle Kompetenzen, Mehrsprachigkeit, berufliche Kompetenzen, die in informellen oder non-formalen Lernprozessen erworben wurden
- **Verknüpfung verschiedener Anliegen:** z.B. Aufenthaltsstatus und Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse
- **Diskriminierungserfahrungen:** mit diskriminierendem Verhalten oder diskriminierenden Strukturen
- **Wissensnachteile:** fehlende Kenntnisse über das deutsche Bildungs- und Beschäftigungssystem



Differenzen in der Bildung und Beschäftigung

- **Montage Airbus:** Facharbeiter/innen (D) versus langjährig Angelernte (UK, F, ES)
- **Einzelhandel:** Fachkräfte (D) versus Einsatz von Angelernten (UK, USA)
- **Erzieherinnen und Erzieher:** schulische Ausbildung (D) versus Hochschulausbildung zur Frühpädagogik (PL)
- **Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger:** schulische Ausbildung (D) versus Hochschulausbildung (B, DK, EST, FIN, GR, I, PL, P, RO, S)
- **Altenpflegerinnen und Altenpfleger:** keine vergleichbaren Abschlüsse (Ausnahme: eine Universität in Portugal)
- **Physiotherapie:** Fachschulausbildung (D) versus Hochschulausbildung (P)
- **Friseurinnen und Friseure:** einheitlicher Ausbildungsberuf (D) versus Damen- oder Herrenfriseur/in (TR)
- **Kfz-Mechatronikerinnen und Kfz-Mechatroniker:** duale Ausbildung (D) versus traditionelle Lehrlingsausbildung (Ghana)
- **Lehrerinnen und Lehrer:** 2-Fachregelung (D) versus 1-Fachregelung (R)



Betriebliche Perspektive

Überforderung der vorhandenen Ressourcen (insb. bei KMU)

- Entwicklung von Strategien zur Akquise und Gewinnung von ausländischen Fachkräften
- Prozessbegleitung, Behördengänge, rechtlich Fragen
- Unterstützung der Fachkräfte beim Einleben in Deutschland („gelebte Willkommenskultur“)
- längerfristige Bindung der Zugewanderten an das Unternehmen

Anforderungen an Sprachkompetenzen der Fachkräfte

- insbesondere im sozialen Bereich sind Sprachkompetenzen essenziell (z.B. Patientengespräch)
- Umsetzung der berufsbezogenen Sprachförderung ist in der Praxis weiterhin eine große Herausforderung

4. Ausblick

Zentrale Handlungsfelder

1. Begleitung der Unternehmen

- Sensibilisierung für das Thema und Prozessbegleitung (insb. bei KMU)
- Unterstützung bei der (nachhaltigen) Implementierung einer betrieblichen Willkommenskultur
- Weiterbildung von Mitarbeitenden, die den ausländischen Fachkräften als Ansprechpartner/-innen („Kümmerer“) zur Seite stehen
- Erfahrungsaustausch zwischen beteiligten Unternehmen ermöglichen

2. Bindung der ausländischen Fachkräfte

- Prozess ist mit erfolgreicher Rekrutierung nicht abgeschlossen; die größere Herausforderung stellt die Integration und längerfristige Bindung dar
- Unterstützung der Fachkräfte in allen Lebensbereichen (z.B. Familiennachzug, Kundenbetreuung, Beschäftigung des/der Lebensgefährten/in, Wohnraum)
- Vermittlung eines „Heimatgefühls“

Zentrale Handlungsfelder

3. Schnittstellenmanagement

- In den Prozess der Gewinnung von ausländischen Fachkräften sind verschiedenste Akteure eingebunden (Ausländerbehörden, Anerkennungsstellen, kommunale Behörden...).
- Für die Zuwanderer, aber auch für die Unternehmen vor Ort, sind diese Strukturen z.T. schwer zu durchschauen (Transparenz über Prozesse notwendig).
- Der Ausbau und die Verstetigung der regionalen Netzwerkarbeit sind daher ein zentraler Faktor für das Gelingen der nachhaltigen Gewinnung und Bindung ausländischer Fachkräfte.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Thorsten Walther
Fachstelle „Qualifizierung“ im Förderprogramm „Integration durch
Qualifizierung (IQ)“
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstraße 8, 90429 Nürnberg

☎ 0049 911 / 27779-382

@ walther.thorsten@f-bb.de

