BRÜCKEN BAUEN, POTENZIALE ENTFALTEN

Die Netzwerk-Konferenz zur erfolgreichen Fachkräfteeinwanderung

GOETHE INSTITUT

Kofinanziert von der Europäischen Union

Liebe Teilnehmer*innen,
liebe Akteure und Akteurinnen der Fachkräfteeinwanderung,

das Goethe-Institut steht wie keine zweite Organisation für Vernetzung und Dialog. Durch die Vermittlung der deutschen Sprache und den kulturellen Austausch werden seit jeher die Barrieren für einen erfolgreichen Austausch zwischen Ländern und ganzen Regionen abgebaut.

Gerade im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung hat das Erlernen der deutschen Sprache und das Sich-Aneignen interkultureller Kompetenzen noch an Bedeutung zugenommen. Daher ist es verständlich, dass sich das Goethe-Institut für die erfolgreiche Fachkräfteeinwanderung engagiert. Mit zahlreichen Projekten, die sowohl die sprachliche als auch die interkulturelle Vorbereitung unterstützen, möchte das Goethe-Institut seinen Beitrag dazu leisten, die erfolgreiche Migration von qualifizierten Fachkräften zu begleiten.

Mit der Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes kommen neue Herausforderungen aber auch Erleichterungen auf alle Beteiligten zu. Umso wichtiger sind die enge Zusammenarbeit und der unkomplizierte Austausch von Informationen zwischen den beteiligten Akteuren.

Unter dem Titel „Brücken bauen, Potenziale entfalten“ fand daher am 19.10.2023 die Netzwerk-Konferenz des Goethe-Instituts Kairo zur Fachkräfteeinwanderung statt. Neben spannenden Vorträgen und einer Paneldiskussion zu der Frage, wie den neuen Herausforderungen des novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes mit den Mitteln der Vorintegration begegnet werden kann, gab es auch ausreichend Gelegenheit sich sowohl virtuell als auch persönlich kennenzulernen und auszutauschen.

Mit diesem Booklet wollen wir Ihnen die Möglichkeit geben, die auf der Konferenz geknüpften Kontakte weiter auszubauen, neue Kontakte zu knüpfen und die Erkenntnisse und Empfehlungen der Konferenz nachvollziehen zu können.

Herzliche Grüße

Sebastian Vötter
Regionaler Fachauftrag für Sprache
Stellvertretender Institutsleiter
Goethe-Institut Kairo

Datum	Donnerstag, den 19. Oktober 2023
Zeit	10:00 Uhr – 18:30 Uhr
Ort	Goethe-Institut Kairo
Adresse	17 Hussein Wassef St., Messaha Square, Dokki, Giza

Agenda

10:00 Uhr – 10:30 Uhr

Gästebegrüßung, erstes Kennenlernen

10:30 Uhr – 11:00 Uhr

- **Begrüßungsrede - Goethe-Institut Kairo**
  Lili Kobler - Institutsleiterin / Regionalleiterin Nordafrika/Nahost
- **Begrüßungsrede - Deutsche Botschaft in Kairo**
  Botschafter Frank Hartmann
- **Begrüßungsrede - Ministerium für Auswanderung und ägyptische Auswanderer**
  Botschafterin Soha Gendi, Staatsministerin

11:00 Uhr - 12:30 Uhr

- **Vorstellung der Angebote zur Fachkräftequalifizierung und -gewinnung**
  Dina Radwan & Alexandra Rehhorn – Goethe-Institut Kairo/Zentrale
- **Fachkraftpotenziale in Ägypten**
  Mona Ayoub – Auslandshandelskammer (AHK) Kairo
- **Bedarfe des deutschen Arbeitsmarktes**
  Swinda Krause – ProRecognition Deutschland
- **Matchmaking: Wie finden Arbeitgeber und Fachkraft zueinander**
  Katharina Parfil - Make it in Germany

12:30 Uhr - 14:00 Uhr

Mittagspause und Netzwerken

14:00 Uhr - 15:30 Uhr

- **Anpassungsqualifizierung**
  Michael Sauter - Unternehmen Berufsanerkennung
- **Berufsausbildung im Bauwesen**
  Heinz Rittmann - Bauverbände NRW e.V.
- **Erfahrungen aus der Pflegepraxis**
  Isabell Halletz - Arbeitgeberverband Pflege e.V. (AGVP)
- **Erfahrungsberichte von Alumnis**

15:30 Uhr - 16:30 Uhr

Kaffeepause und Netzwerken

16:30 Uhr - 17:30 Uhr

Podiumsdiskussion:

"Wie kann den neuen Herausforderungen des novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes mit den Mitteln der Vorintegration begegnet werden?"

- **Andreas Adrian – Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)**
- **Jasmina Heritani – Goethe-Institut Kairo**
- **Jan Nöther – Auslandshandelskammer (AHK) Kairo**
- **Michael Olma – Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH)**
- **Amel Said – Goethe-Institut Tunis**

17:30 Uhr – 18:30 Uhr

Verabschiedung und Ausklang

Angebote zur Fachkräftequalifizierung am Goethe-Institut

Auch an den Goethe-Instituten gewinnt das allgegenwärtige Thema der erfolgreichen Fachkräfteeinwanderung immer mehr an Bedeutung.

Ein zentrales Angebot im Bereich der Fachkräftequalifizierung bildet das durch den AMIF (Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds) geförderte Vorintegrationsprojekt „Vorintegration und Übergangsmanagement - Den Migrationsprozess erfolgreich gestalten“, das weltweit in 61 Ländern angeboten wird. Dieses Projekt spielt eine bedeutende Rolle bei der Förderung der Integration von Migranten in Deutschland und konzentriert sich darauf, sowohl Familiennachzüglern als auch den Erwerbsmigranten und Fachkräften bereits vor ihrer Ankunft in Deutschland Unterstützung anzubieten und sie gezielt auf die Migration vorzubereiten. Durch eine fundierte Beratung und Orientierungshilfe werden Migranten über die kulturellen, sprachlichen, sozialen und beruflichen Herausforderungen informiert, die sie in Deutschland erwarten. Dies ermöglicht eine bessere Integration und erleichtert den Start in ein neues Leben. Dies geschieht durch Seminare mit unterschiedlichen Schwerpunkten, Interkulturelle Trainings, Informationsveranstaltungen und persönliche Beratung. In Deutschland wird die Betreuung durch Willkommenscoaches fortgeführt.

Daneben bietet das Goethe-Institut zahlreiche weitere Maßnahmen im Bereich der Fachkräftequalifizierung in der gesamten Region Nahost-Nordafrika an. Die Region besitzt ein großes Potenzial an Fachkräften, die einen wertvollen Beitrag zur Wirtschaft und zum sozialen Fortschritt leisten können. Durch gezielte Projekte und Initiativen werden qualifizierte Arbeitskräfte gefördert und unterstützt. Sie konzentrieren sich darauf, talentierte Fachkräfte aus der Region zu gewinnen und in den Arbeitsmarkt zu integrieren sowie bei der Anerkennung von Qualifikationen zu unterstützen. Das hilft den Fachkräften dabei Hindernisse zu beseitigen und die Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Die regionale Zusammenarbeit wird gestärkt und der Austausch von Fachwissen und Best Practices gefördert. Gleichzeitig tragen die Projekte zur wirtschaftlichen Entwicklung der Region und zur Stärkung der Beziehungen zwischen den Ländern bei.

Zu diesen Projekten zählt u.a. Thamm, ein regionales Programm in Kooperation mit der GIZ, das die reguläre Arbeitsmigration und-mobilität zwischen Nordafrika und Europa unterstützt. Am Goethe-Institut lernen Azubis und Fachkräfte bis zur Ablegung der B1-Prüfung Deutsch und erhalten eine interkulturelle Vorbereitung.

Ein weiteres Angebot ist die „Berufsbrücke“. Ziel dieses Regionalprojektes der Region Nahost-Nordafrika ist es, eine eigene Expertise im Bereich der legalen Mobilität von Fachkräften aufzubauen und somit dem Bedarf des regionalen wie auch des deutschen Arbeitsmarktes an qualifizierten Arbeitskräften mit maßgeschneiderten, berufsbezogenen, sprachlichen, fachübergreifenden und interkulturellen Aus- und Fortbildungsprogrammen zu begegnen. Ein wesentlicher Baustein dieses Projektes ist es, Konzepte zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit auszuarbeiten und bessere Zukunftsperspektiven für junge Nicht-EU-Bürger zu schaffen. Gleichzeitig soll der Mehrwert von Deutsch als Fremd-sprache für die berufliche Laufbahn aufgezeigt werden. Ausschlaggebend für diese neue Aufgabe des Goethe-Instituts ist die moderne und sehr anspruchsvolle Arbeitswelt, in der fachübergreifende Kompetenzen wie Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenzen, kritisches Denken, Problemlösungsvermögen und Teamfähigkeit unerlässliche Voraussetzungen für das erfolgreiche Weiterkommen sowohl im privaten als auch im beruflichen Leben geworden sind. Das Goethe-Institut sieht sich in diesem Kontext als sehr wichtigen Akteur und zielt mit dem Projekt „Berufsbrücke“ darauf ab, einen bedeutenden und positiven Einfluss auf die Steuerung der Beschäftigung bzw. Vermittlung von Fachkräften einzunehmen.

Die vorgestellten Projekte und Maßnahmen zeigen das Engagement und die Bemühungen der Region Nahost-Nordafrika, die Fachkräfteeinwanderung zu erleichtern und die Integration zu fördern. Durch diese Initiativen werden nicht nur die individuellen Chancen der Fachkräfte und der Familiennachzügler verbessert, sondern auch die Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt gestärkt.

Vorintegrationsangebote des Goethe-Instituts weltweit

GOETHE INSTITUT

Kofinanziert von der Europäischen Union

Fachkraftpotenziale in Ägypten

1. Das ägyptische Berufsbildungswesen

In Ägypten gibt es verschiedene Bildungswege und -programme für die technische Ausbildung. Das Bildungssystem des Landes besteht aus drei Hauptebenen: dem Grundschulwesen, dem Sekundarschulwesen und dem Hochschulwesen.

Das ägyptische Sekundarschulsystem umfasst drei Jahre (allgemeine Sekundarschule) oder fünf Jahre (technische Sekundarschule). Die technische Sekundarschule bietet eine spezialisierte technische Ausbildung in verschiedenen Bereichen an, darunter Elektrotechnik, Maschinenbau, Bauwesen, Chemie und Informatik. Der Schwerpunkt liegt auf der Vermittlung praktischer Fähigkeiten und Kenntnisse, die es den Schülern ermöglichen sollen, nach dem Schulabschluss in technischen Bereichen zu arbeiten oder ein technisches Studium fortzusetzen.

Die Anzahl der technischen Ausbildungseinrichtungen, die berufliche Ausbildungen in verschiedenen technischen Berufen anbieten, wächst momentan. Diese Einrichtungen bieten Kurse und Programme für Bereiche wie Elektrik, Mechanik, Automechanik, Informationstechnologie, Schweißen und andere handwerkliche Fähigkeiten an. Die Ausbildungsdauer variiert je nach Fachrichtung und Institution.

Die ägyptische Regierung arbeitet seit einiger Zeit mit einem nationalen Strategieplan, dessen Fokus darauf liegt, dass die Finanzierung der neuen Berufsschulen durch die Wirtschaft unterstützt wird. Die Berufsbildungsstrategie zielt darauf ab, einen effektiven Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung des Landes leisten zu können. Ein Schwerpunkt der Strategie ist die Schaffung strategischer Partnerschaften mit den verschiedenen Arbeitssektoren des Landes. Unterstützt wird die Strategie durch die EU, die Weltbank und auch durch bilaterale Geldgeber wie Deutschland und Italien. Hintergrund hierfür ist, dass die Unternehmen des Landes am meisten von einer guten Bildung profitieren, weil sich dadurch die Kompetenzen ihrer zukünftigen Arbeitnehmer verbessern. Unternehmen wissen zudem überwiegend am besten, welche Qualifikationen im Arbeitsmarkt erforderlich sind. Das Bildungsministerium ist der wichtigste Anbieter von formalen technischen Bildungsdienstleistungen auf voruniversitärer Ebene. Die Zahl der Lernenden im Ministerium für Bildung und technische Bildung (MoETE) überstieg im Schuljahr 2019/2020 2 Millionen. Das Ministerium arbeitet derzeit an der Umgestaltung und Reformierung an folgenden Säulen des Systems:

- Transformation der Qualität der technischen Bildung durch das CEQAT (Centre for the Enhancement of Quality Assurance in Technical Education) mittels Einrichtung einer Qualitätssicherungseinheit für technische Bildung und der ersten unabhängigen ägyptischen Akkreditierungsstelle ETQAAN (Egyptian Technical Education Quality Assurance and Accreditation Authority)

• Verbesserung der Relevanz der technischen Bildung durch die Umstellung aller Schullehrpläne auf kompetenzbasierte Lehrpläne, einschließlich der Schaffung von Rahmenbedingungen für diese Umstrukturierung für alle Schultypen (technische Sekundarschulen, Schulen des dualen Systems, Schulen für angewandte Technologie und Kompetenzzentren)

• Vorbereitung der Lehrkräfte durch Ausbildung und Qualifizierung mittels Einrichtung der TVETA (Technical and Vocational Education Teachers Academy): Die erste ägyptische Ausbildungsakademie für technische Bildung, die den Auftrag hat, alle Lehrer, Inspektoren, Prüfer und Qualitätsbeauftragten des MoETE zu qualifizieren

• Umgestaltung des Engagements der Arbeitgeber und des arbeitsbezogenen Lernens

1. durch die Verbesserung des dualen Systems,

2. Ausweitung der Schulen für angewandte Technologie, welche Schulen des dualen Systems sind, die mit Spitzen-technologien arbeiten und dementsprechend zur Entwicklung kompetenterer Arbeitskräfte führen,

3. die Gründung eines sektoralen Kompetenzrates.

• Verändertes Image der technischen Bildung durch veränderte gesellschaftliche Wahrnehmung.

2. Gründe und Ziele des Engagements der AHK Ägypten für duale Berufsbildung

Wirtschaft und Politik weltweit sind an der deutschen dualen Berufsbildung interessiert. Zum einen suchen deutsche Unternehmen, die sich im Ausland mit Produktionsstätten und Dienstleistungen engagieren, vielerorts passgenau qualifizierte Mitarbeiter. Sie schätzen die Vorteile der deutschen dualen Berufsbildung und suchen nach Möglichkeiten, auch im Ausland Fachkräfte dual zu qualifizieren. Deshalb tragen immer mehr Unternehmen den Wunsch an die AHKs, IHKs und die DIHK heran, sie vor Ort entsprechend zu unterstützen

Zum anderen wird die deutsche duale Berufsbildung von Regierungen vieler Länder nachgefragt – aus Entwicklungs-, Schwellen- und Industrieländern. Die passgenaue Ausrichtung der Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt wird als wesentlicher Grund für die Wirtschaftskraft und geringe Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland gesehen.

Zu den zentralen AHK-Berufsbildungsdienstleistungen zählen derzeit u. a.

• Unternehmen über die am besten geeignete Art dualer beruflicher Bildung und den damit verbundenen Anforderungen im Zielland zu beraten

• Prozesse zu organisieren und zu moderieren, in denen Unternehmen Ausbildungsinhalte auf Basis der deutschen Standards anpassen und eingebettet in die Rahmenbedingungen eines Ziellandes festlegen können

• Schulungen und Prüfungen von betrieblichem Ausbildungspersonal mittels des weltweit eingesetzten Qualifizierungskonzepts „Ausbildung der Ausbilder (AdA) – International“ zu organisieren und durchzuführen

• Angebote der deutschen Bildungswirtschaft vor Ort zu vermitteln

• Alle an der Ausbildung beteiligten Partner - Ausbildungsbetriebe, Auszubildende, berufliche Schulen, überbetriebliche Ausbildungsstätten und andere - zu vernetzen und zu koordinieren

• Unternehmen während der Ausbildungsaktivitäten zu betreuen und sich für die Anerkennung der Abschlüsse im Zielland einzusetzen

• Valide und qualitätsgesicherte Abschlussprüfungen zu organisieren und durchzuführen .

• AHK-DIHK-Zertifikate an Absolventen erfolgreicher Abschlussprüfungen zu vergeben

• Ausbildungsbetriebe mit dem AHK-DIHK-Zertifikat „Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb“ auszuzeichnen.

Ägypten ist mit mehr als 103 Millionen Einwohnern das Bevölkerungsreichste Land der MENA-Region und eines der bevölkerungsreichsten Länder Afrikas. Diese große und recht junge Bevölkerung stellt eine große Erwerbsbevölkerung dar, sowohl jetzt als auch in der Zukunft. Investoren sollten ein Interesse an einer guten Ausbildung dieses Humankapitals haben. Die ägyptischen Arbeitskräfte gelten als flexibel und lösungsorientiert. Zudem zeichnet sich der Arbeitsmarkt durch minimale Löhne aus, was interessant für Investoren ist.

3. Große Potenziale für Arbeitsmigration

Diese Sektoren werden von der AHK Ägypten in Ägypten und in Jordanien in Berufs- und Weiterbildungen bedient und zertifiziert:

Elektrisches Getriebe, Mechatronik, Kunststoff, Industrie-Elektronik, Lagerlogistik, Biotechnologie, Industrie-Elektrik, Lack, Kfz-Mechatronik, Nutzfahrzeuge, Schmuckherstellung, Stahl- und Maschinenbedienung, elektrische Energiesysteme, Kabelproduktion, pharmazeutische Herstellung, Photovoltaik, Energiespezialisierung, IT, Energieeffizienz, Diesel & Schwermaschinen, Mechanik Betrieb und Wartung, Elektroinstallation für Gebäude, Kabel und Transformatoren.

Fachkräfteengpässe in Deutschland: Herausforderungen und Lösungsansätze

In einer Zeit, in der wirtschaftliche Unsicherheiten und angespannte Marktsituationen zunehmen, stehen Unternehmen in Deutschland vor einer wachsenden Herausforderung: Fachkräfteengpässe. Laut dem Fachkräftereport 2022 der DIHK sind 53 Prozent der befragten Unternehmen von diesem Problem betroffen. Das bedeutet, dass rund zwei Millionen Arbeitsplätze im Land unbesetzt bleiben und die dadurch verlorene Wertschöpfung sich auf nahezu 100 Milliarden Euro beläuft. Doch die Auswirkungen beschränken sich nicht nur auf die Unternehmen selbst. Sie gefährden auch die Umsetzung von essenziellen Zukunftsaufgaben wie der Energiewende, der Digitalisierung und dem Ausbau der Infrastruktur.

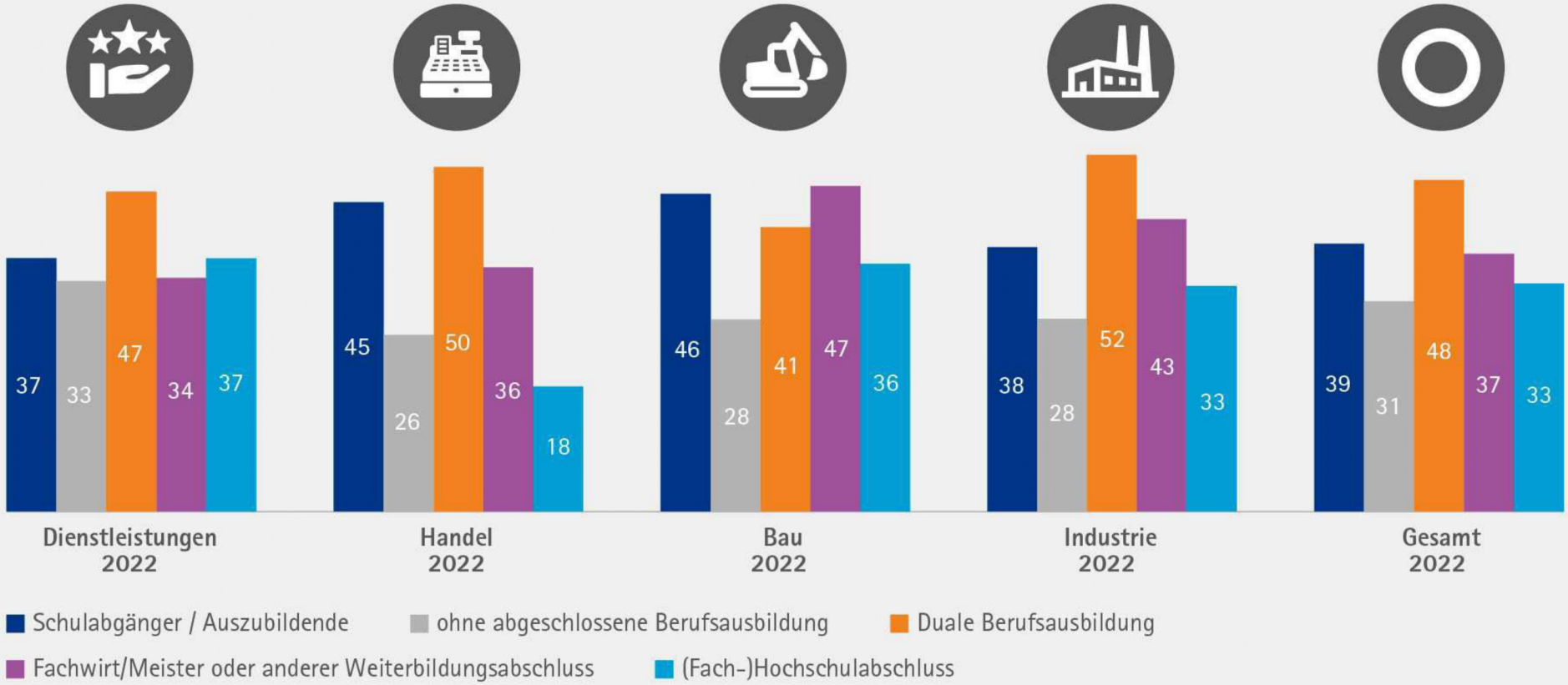
Schaut man genauer hin, zeigt sich, dass die Engpässe branchenübergreifend auftreten. Besonders betroffen sind jedoch die Industrie und die Bauwirtschaft, in denen jeweils 58 Prozent der Unternehmen Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben. Aber auch Dienstleistungsunternehmen sind mit 52 Prozent betroffen.

In einigen Branchen sind die Sorgen besonders groß. Im Gesundheits- und Sozialwesen berichten 72 Prozent der Unternehmen von Stellenbesetzungsproblemen, gefolgt vom Bereich Verkehr und Lagerei mit 65 Prozent. Auch im Gastgewerbe melden 60 Prozent der Betriebe Personalengpässe.

Unternehmen suchen zudem verstärkt nach Fachkräften mit dualer Berufsausbildung und Auszubildenden. Besonders im Mittelstand sind duale Ausbildungen gefragt, wie beispielsweise im Maschinenbau (59 Prozent der Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten), im Kreditgewerbe (56 Prozent der Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten) und in der Versicherungswirtschaft (56 Prozent der Unternehmen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten). Darüber hinaus sucht jedes dritte Unternehmen, das Stellen nicht besetzen kann, nach Mitarbeitern mit höheren Bildungsabschlüssen. Selbst für Menschen ohne formale Berufsqualifikationen,

Für welches Qualifikationsniveau suchen Sie ohne Erfolg Arbeitskräfte?

nach Wirtschaftszweigen - in Prozent



Die Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Unternehmen, die Stellen längerfristig nicht besetzen können.

insbesondere in Branchen wie Verkehr, Sicherheitswirtschaft und Reinigungsdiensten gibt es vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten.

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, leisten Unternehmen bereits viel, brauchen aber auch Veränderungen in den Rahmenbedingungen. Dazu gehört die Entbürokratisierung, um den Fokus auf betriebliche Aufgaben zu legen. Ebenso wichtig ist die Stärkung der beruflichen Ausbildung. Die Fachkräftezuwanderung sollte erleichtert werden, und es bedarf eines Ausbaus der Betreuungsangebote, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Zudem sollen ältere Beschäftigte länger im Arbeitsmarkt gehalten werden.

Die IHK-Organisation engagiert sich vielfältig, um die Fachkräftezuwanderung zu flankieren und so die Betriebe bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen. Hierzu betreibt sie z.B. das Projekt ProRecognition.

Das Projekt ProRecognition

ProRecognition ist ein Projekt zur Anerkennungsberatung an zehn Standorten der Auslandshandelskammern und Delegationen Deutscher Wirtschaft (Ägypten, Algerien, Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Indien, Iran, Italien, Kolumbien, Polen und Vietnam). Es ist 2015 gestartet, wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und von der DIHK Service GmbH koordiniert.

Ziel war und ist es, an einer Erwerbsmigration interessierte Fachkräfte noch im Heimatland umfassend zu den Chancen ihrer beruflichen Anerkennung zu beraten und sie im Anschluss daran auch durch das Verfahren und die weiteren Schritte in den Arbeitsmarkt zu begleiten. Mit Hilfe von ProRecognition haben bereits 6.000 Fachkräfte ihre Anerkennung bekommen, über 2.000 haben nachweislich in Deutschland einen Job angetreten. Neben Anerkennungsberatung unterstützen die Berater*Innen auch beim Visaprozess und bei der Suche nach geeigneten Sprachkursen. Auch helfen sie bei der Jobsuche und begleiten die Fachkräfte auf dem Weg nach Deutschland. Hierfür haben sie Netzwerke aufgebaut und arbeiten vor Ort u.a. eng mit dem Goethe-Institut zusammen.

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

DIHK Service GmbH

PRO RECOGNITION
Professional & Vocational Qualifications for Germany

Die betriebliche Anpassungsqualifizierung: Erfahrungen aus dem Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“

Seit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes 2020 besteht die Möglichkeit der Einreise zu Qualifizierungszwecken nach Deutschland, wenn im Berufsanerkennungsverfahren eine teilweise Gleichwertigkeit der Qualifikation bestätigt wurde. Auch nach neuer Gesetzeslage besteht die Möglichkeit der Einreise zu Qualifizierungszwecken. Ab März 2024 ist darüber hinaus eine sogenannte Anerkennungspartnerschaft möglich. Hierbei kann das Berufsanerkennungsverfahren auch erst nach der Einreise angestoßen werden. Durch eine Anpassungsqualifizierung können internationale Fachkräfte die volle Gleichwertigkeit ihrer Qualifikation mit einem deutschen Referenzberuf erreichen. Bei nicht-reglementierten Berufen besteht die Möglichkeit einer betrieblichen Anpassungsqualifizierung. Voraussetzungen hierfür sind: ein konkretes Arbeitsplatzangebot, die Notwendigkeit einer überwiegend betrieblichen Qualifizierung sowie ein vorliegender Qualifizierungsplan. Hierfür wird das Sprachniveau A2 vorausgesetzt.

Für Betriebe ist es vorteilhaft, Fachkräfte auf dem Weg zur vollen Gleichwertigkeit zu unterstützen. Betrieb und Fachkraft können sich in Ruhe kennenlernen und erproben, ob eine längere Zusammenarbeit gewünscht ist. Für die Betriebe ergibt sich die Chance, neue Fachkräfte zu gewinnen und dauerhaft zu beschäftigen. Im Nachgang der Anpassungsqualifizierung kann ein Folgeantrag gestellt werden. Bescheinigt dieser die volle Gleichwertigkeit der Qualifikation, kann die Fachkraft langfristig in Deutschland arbeiten.

Worauf Betriebe achten können:

- Betriebe sollten sich vor Beginn der Anpassungsqualifizierungsmaßnahme beraten lassen. Hier kann abgeklärt werden, welche Fördermöglichkeiten in Frage kommen.

- Im Vorfeld der Ankunft der internationalen Fachkraft können die Unterstützungsbedarfe ermittelt werden. Eine Zusammenstellung aller relevanten Informationen und ein Mentoren-System erleichtern den Einstieg in die Anpassungsqualifizierung.

- Grundlage einer erfolgreichen Anpassungsqualifizierung ist ein guter Qualifizierungsplan. Eine regelmäßige Kontrolle des Fortschritts ist empfehlenswert.

- Falls Bestandteile der Qualifizierung auch außerhalb des Betriebs stattfinden, ist es wichtig, diese Teile bereits frühzeitig zu planen und vorzubereiten. In der Regel hängt der Aufenthaltsstatus der internationalen Fachkraft vom Erfolg der Qualifizierung ab.

- Während der Anpassungsqualifizierung kann es hilfreich sein, die Fachkraft beim Deutschlernen zu unterstützen. Das hilft beim Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, beim Kundenkontakt und in vielen weiteren Situationen.

UBAconnect

Interessierte Betriebe können sich bei der Datenbank UBAconnect registrieren. Ziel des Angebots ist es, internationale Fachkräfte und geeignete Qualifizierungsbetriebe zusammenzubringen. Bei einem Match profitieren beide Seiten: Betriebe finden neue Fachkräfte. Die Fachkräfte finden einen Arbeitgeber, der bereit ist, sie bei der Anpassungsqualifizierung zu begleiten. Weitere Informationen und die Anmeldemaske finden Sie unter:
UBA Connect www.unternehmen-berufsanerkennung.de/uba-connect

ZWH

unternehmen berufsanerkennung
Mit ausländischen Fachkräften gewinnen

Matchmaking: Wie finden Arbeitgeber und Fachkraft zueinander?

www.make-it-in-germany.com ist das mehrsprachige Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland. Es informiert Einwanderungsinteressierte, wie sie ihren Weg nach Deutschland erfolgreich gestalten können. „Make it in Germany“ stellt hierfür umfangreiche Informationen zu Einreise- und Visumsverfahren, Jobsuche und Alltag in Deutschland zur Verfügung. Auch Arbeitgeber in Deutschland können sich über die Möglichkeiten der Gewinnung und Integration internationaler Fachkräfte informieren. Ergänzt wird „Make it in Germany“ durch ein persönliches Beratungsangebot. Die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ wird von der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge angeboten. Darüber hinaus verfügt „Make it in Germany“ über ein starkes Partnernetzwerk.

Die Fachkräftesituation in Deutschland wird sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen. Durch den demografischen Wandel, die Digitalisierung und auch die Dekarbonisierung, wird Deutschland in den nächsten Jahren in zunehmendem Maße auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen sein, um massive Engpässe am Arbeitsmarkt zu vermeiden. Aktuelle Umfragen (wie zum Beispiel die OECD-Studie „Your way to Germany“) zeigen jedoch, dass es noch einige Herausforderungen in der Fachkräftezuwanderung zu meistern gilt, insbesondere im Bereich Matchmaking.

Essenziell für eine erfolgreiche Auslandsrekrutierung seitens der Unternehmen ist die Vorbereitung. Bereits vor der Stellenausschreibung und der Bewerbungsphase müssen aus Unternehmenssicht klare Anforderungen definiert werden und Kenntnisse zu den Visa- und Einreiseregeln für qualifizierte Fachkräfte angeeignet werden. Ausländische Fachkräfte aus Drittstaaten müssen in der Regel vor der Einreise nach Deutschland ein Visum bei der deutschen Botschaft im Wohnsitzland beantragen, z.B. ein Visum zur Arbeitsaufnahme oder die Blaue Karte EU.

Ferner spielt auch der Zeitfaktor bei der Auslandsrekrutierung eine wichtige Rolle: Von mehreren Monaten bis zu einem Jahr können bis zur tatsächlichen Einreise der Fachkraft vergehen. Auch sollte das Thema Integration der ausländischen Fachkraft frühzeitig mitbedacht werden, um eine langfristige Bindung der Fachkraft an den Betrieb zu gewährleisten.

Die „Make it in Germany“-Jobbörse bietet ausländischen Fachkräften und Arbeitgebern in Deutschland eine Plattform zum Matchmaking. In der „Make it in Germany“-Jobbörse können Fachkräfte nach passenden Stellenangeboten suchen und herausfinden, in welchen Branchen und Regionen bereits heute Fachkräfte fehlen. Die Jobangebote der Jobbörse stammen aus der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit. Deutsche Unternehmen haben zwei Möglichkeiten, um die eigenen Jobangebote auf „Make it in Germany“ zu veröffentlichen:

- Persönlich über den örtlichen Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit

- Online über die JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit

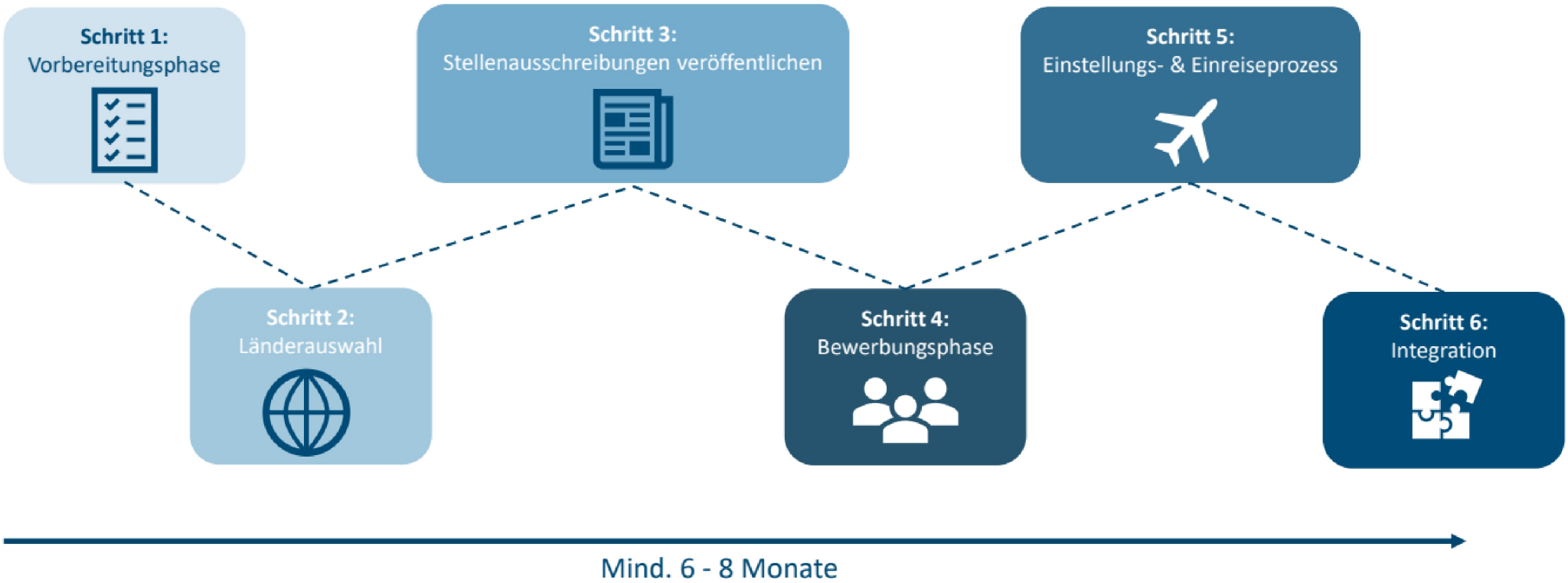
Eine ausführliche Anleitung der Veröffentlichung finden Unternehmen unter der Rubrik „Rekrutierungsweg finden“.

Make it in Germany

Das Portal der Bundesregierung
für Fachkräfte aus dem Ausland

Idealtypischer Rekrutierungsverlauf

Aus Sicht eines deutschen Unternehmens



Rekrutierung deutschsprechender Auszubildenden aus Drittstaaten: Der Poolansatz*

Ja, auch das deutsche Baugewerbe ist immens stark vom Mangel an Auszubildenden und Fachkräften gekennzeichnet. Bauberufe belegen permanent Spitzenpositionen bei der Listung der Mangelberufe durch die Bundesagentur für Arbeit. Auf der anderen Seite beklagen Fachkräfteprojekte, dass sie nur sehr schwer Arbeitgeber für die Beschäftigung von Fachkräften aus Drittstaaten bewegen können. Bevor die BAUVERÄNDE NRW e. V. sich der Rekrutierung von deutschsprechenden Auszubildenden – und nicht (!) der Rekrutierung von Fachkräften - aus Drittstaaten widmeten, analysierten sie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz vom 01.03.2020 insbesondere vor dem Hintergrund der Situation der Arbeitgeber aus dem Baugewerbe. Es wurden folgende besondere Einflussfaktoren identifiziert: Branchenbesonderheiten (z. B. umlagefinanziertes Ausbildungssystem), Betriebsgröße (z. B. durchschnittlich weniger als 10 Mitarbeiter), finanzieller Aufwand und finanzielle Risikobereitschaft (z. B. anzuwendende Entlohnungsstruktur), organisatorischer Aufwand (z. B. „Bettenfaktor“) oder Erwartungshaltung bezüglich fachlicher Fähigkeiten (z. B. wie nah am bekannten Spezialbaufacharbeiter). Die Beantwortung dieser Fragen führte zur Konzentration auf die Rekrutierung von Auszubildenden, um sie nach erfolgreicher Prüfung nach drei Jahren Ausbildung als Spezialbaufacharbeiter dauerhaft zu beschäftigen.

Der Poolansatz ist u. a. dadurch gekennzeichnet, dass wir immer mit lokalen Partnern zusammenarbeiten, die ein tatsächlich nachhaltiges Interesse an der permanenten Vermittlung von deutschsprechenden Auszubildenden haben (z. B. öffentliche Institutionen oder Goethe-Institute).

Wir realisieren im Rahmen des Poolansatzes derzeit zwei Workshops in Äthiopien vor dem Matching mit Bauunternehmen: Im ersten Workshop informieren wir über das Leben und Arbeiten in Deutschland generell und im zweiten Workshop gehen wir auf eine Ausbildung und das Arbeiten im deutschen Bausektor ein. Gegenwärtig diskutieren wir auch über die Einführung eines dritten, interkulturellen Workshops (ungleich dem Eisberg-Model). Zu diesen Workshops in amharischer Sprache werden auch die Eltern eingeladen, damit sie sich auch ein realistisches Bild bezüglich der potentiellen Situation ihrer Kinder machen können.

Auch der Abschluss eines (Ausbildungs-)Vertrages vor dem Start der Deutschkurse unterscheidet uns von den uns bekannten Fachkräfteprojekten. Damit wollen wir auch mehr „ownership“ auf die deutsche Seite legen.

---

1 Es wird sich auf die Anwendung des Poolansatzes in Äthiopien beschränkt, da die Anwendung in Mosambik durch einige Besonderheiten gekennzeichnet ist. Auch in Äthiopien wurde er noch nicht komplett umgesetzt, da die äthiopischen Interessenten vor dem Matching mit Bauunternehmen bereits die Deutschkurse auf eigenes Risiko gebucht hatten.

Ein weiteres wichtiges Element ist die Integration des Senior Experten Services. Insbesondere sollen durch deren Experten die wichtigen, aber kritischen Behördengänge (Kontoeröffnung, Einwohnermeldeamt sowie Ausländerbehörde) und die Organisation eines ausbildungsspezifischen Deutschkurses übernommen werden. Diese Rolle kann in Nordrhein-Westfalen auch von kommunalen Integrationsbeauftragten übernommen werden.

Als Initiator des Poolansatzes ist den BAUVERBÄNDEN NRW e. V. der permanente Dialog mit den ausbildenden Betrieben, den Auszubildenden aus den Drittstaaten und den Lernorten selbstverständlich und integraler Bestandteil des Konzeptes.

Die nachhaltige und revolvierende Finanzierung des gesamten Poolansatzes ist von zentraler Bedeutung und nach unseren Erfahrungen einer der Erfolgsfaktoren. Den lokalen Partnern obliegt nämlich die Vorfinanzierung aller Kosten (Deutschkurse bis B1, Deutschprüfung, Visagebühren sowie Flugticket). Die Betriebe zahlen diese Beträge treuhänderisch an die BAUVERBÄNDE NRW e. V. erfolgsabhängig ein. Die BAUVERBÄNDE erstatten ein Drittel unmittelbar nach Start der Ausbildung im Betrieb, das zweite Drittel nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung und das letzte Drittel nach zwei Jahren Tätigkeit als Spezialbaufacharbeiter im ursprünglichen Ausbildungsbetrieb. Diese Regelung muss auch im Ausbildungsvertrag aufgenommen werden. Darüber hinaus empfehlen wir den Betrieben, dass sie den Auszubildenden die Möglichkeit einer gewerblichen Beschäftigung bis zu 10 Stunden (es gibt auch physische und psychische Grenzen) zumindest ermöglichen sollen. Faktisch haben alle ausbildendenden Baubetriebe erheblich mehr finanzielle Mittel bereitgestellt als sie eigentlich laut Ansatz mussten bzw. sollten.

Um in Deutschland arbeiten zu können, benötigt man einen langen Atem

Der deutsche Arbeitsmarkt braucht Fachpersonal, das aus dem Ausland zuwandert, denn schon heute können viele offene Stellen in verschiedenen Branchen nicht zeitnah neu besetzt werden. Dazu gehören auch die Beschäftigungsmöglichkeiten in Pflegeunternehmen und Krankenhäusern. Mittlerweile dauert es fast ein Jahr, bis eine frei gewordene Stelle neu besetzt werden kann. Das hat Folgen für die Pflege, denn wenn nicht genügend Personal da ist, dürfen freie Betten im Krankenhaus oder freie Zimmer in der stationären Altenpflege nicht neu belegt werden. Pflegebedürftige müssen sich in Wartelisten eintragen oder andere Einrichtungen anrufen in der Hoffnung, dort noch einen freien Platz zu erhalten. Obwohl der Personalbedarf groß ist, auch in anderen Bereichen wie der Hauswirtschaft, in der Essensversorgung und auch der Haustechnik, ist es ein langer Weg, bis man als anerkanntes Fachpersonal in Deutschland arbeiten darf.

Wenn man in Deutschland in der Pflege arbeiten möchte, ist es wichtig, sich umfassend über die rechtlichen Voraussetzungen zu informieren. Die Plattform www.make-it-in-germany.de bietet einen sehr guten Überblick und wichtige Hinweise, was es alles zu beachten gilt.

Oft führt der Weg zum ersten Kontakt zu einem potenziellen deutschen Arbeitgeber über ein Vermittlungsunternehmen. Wichtig ist, dass alle Bedingungen für die Person im Heimatland transparent erklärt werden, die während einer Vermittlung zu erfüllen sind, welche Kosten für wen anfallen und welche Leistungen die Vermittlungsagentur übernimmt. Es muss klar sein, wer die Anträge bei der Deutschen Botschaft für das Visum, der zuständigen Anerkennungsstelle im Bundesland des Arbeitgebers für die Erlaubnis zur Tätigkeit als Pflegefachperson, bei der örtlichen Agentur für Arbeit zur Arbeitsmarktzulassung und bei der Ausländerbehörde zur Aufenthaltsgenehmigung stellt. Die Kosten müssen transparent aufgeschlüsselt werden und es sollte vereinbart werden, wer welche Kosten übernimmt. Oft erwarten die Arbeitgeber Deutschkenntnisse auf dem Niveau B2. Das ist nicht immer im Heimatland machbar. Die sprachliche Weiterqualifizierung kann auch in Deutschland während des Anerkennungsprozesses erfolgen, was im Vorfeld mit dem Arbeitgeber abgestimmt werden muss.

Oft brauchen alle Beteiligten einen langen Atem, bis alle Genehmigungen vorliegen, um als Pflegefachperson in Deutschland auch tatsächlich arbeiten und Geld verdienen zu können. Es vergehen nicht selten viele Monate, teilweise sogar 18 Monate, bis alle Bedingungen erfüllt wurden. Nach der ersten Euphorie, in Deutschland als sehr gut ausgebildete Pflegefachperson arbeiten zu dürfen, folgt nicht selten ein Tal der Demotivation und Enttäuschung, weil viele Unterlagen eingereicht werden müssen und die Entscheidungen teilweise sehr lange dauern. In der Zeit darf man in Deutschland nur als Pflegehilfskraft oder nach Abstimmung als Pflegeassistenzkraft arbeiten. Lassen Sie sich davon nicht zu sehr demotivieren, denn die Prozesse entwickeln sich weiter und der Arbeitgeberverband Pflege e.V. als auch die Bundesarbeitsgemeinschaft ausländischer Pflegekräfte setzen sich dafür ein, dass Sie in Zukunft schneller als qualifizierte Pflegefachperson bei Ihrem neuen Arbeitgeber in Deutschland arbeiten können.

arbeit geber verband pflege

Datum
Zeit
Ort
Adresse
Donnerstag, den 19. Oktober 2023
10:00 Uhr - 19:30 Uhr
Goethe-Institut Kairo
17 Hussein Wassef St., Messaha Square, Dokki, Giza
Agenda
10:00 Uhr - 10:30 Uhr
Gästebegrüßung, erstes Kennenlernen
10:30 Uhr - 11:00 Uhr
Begrüßungsrede - Goethe-Institut Kairo
Begrüßungsrede - Deutsche Botschaft in Kairo
Begrüßungsrede - Ministerium für Auswanderung und ägyptische Auswanderer
11:00 Uhr - 12:30 Uhr
Vorstellung der Angebote zur Fachkräftequalifizierung und -gewinnung
Fachkraftpotenziale in Ägypten
Bedarfe des deutschen Arbeitsmarktes
Matchmaking: Wie finden Arbeitgeber und Fachkraft zueinander
Make it in Germany
Mittagspause und Netzwerken
14:30 Uhr - 15:30 Uhr
Anpassungsqualifizierung
Berufsausbildung im Bauwesen
Erfahrungen aus der Pflegepraxis
Erfahrungsberichte von Alumni
15:30 Uhr - 16:30 Uhr
Kaffeepause und Netzwerken
16:30 Uhr - 17:30 Uhr
Podiumsdiskussion
17:30 Uhr - 18:30 Uhr
Verabschiedung

Impressum

Verantwortlich:
Sebastian Vötter, Dina Radwan,
Steffi Bigeschke, Katharina Karpa

Text:
Sebastian Vötter, Dina Radwan, Alexandra Rehhorn,
Mona Ayoub, Swinda Krause, Katharina Parfil, Michael Sauter,
Heinz Rittmann, Isabell Halletz

Fotos:
Elphotographatia
www.pexels.com

Umschlagfoto:
Getty-Image

Layout:
Barbara Daber

Oktober 2023

GOETHE INSTITUT

Kofinanziert von der Europäischen Union