

Zuwanderung konkret – Rekrutierung ausländischer Fachkräfte durch die ZAV



Bundesagentur für Arbeit

Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)

Fachkräftemangel in Gesundheits- und Pflegeberufen

Fachkräfte
Deutschland nach Ländern
Dezember 2012

Humanmedizin (Experten)



Gesundheits- und Krankenpflege



Altenpflege














Red = **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)

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

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

White = Keine Daten aufgrund kleiner Größenordnungen

Perspektive 2025: Zuwanderung eines von zehn Handlungsfeldern der BA

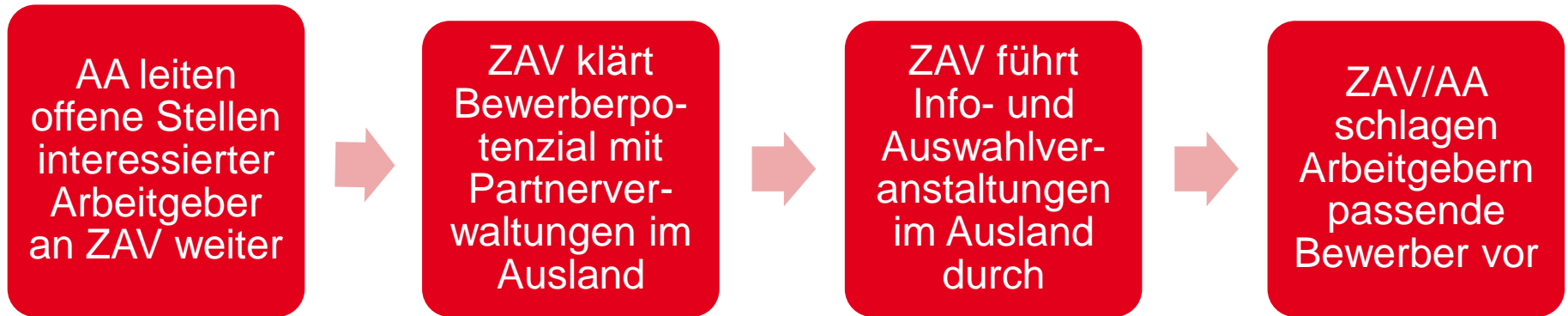
| Handlungsfeld 1 | Handlungsfeld 2 | Handlungsfeld 3 | Handlungsfeld 4 | Handlungsfeld 5 | Handlungsfeld 6 | Handlungsfeld 7 | Handlungsfeld 8 | Handlungsfeld 9 |
|--|---|---|---|--|---|---|---|---|
| Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren | Ausbildungsabbrecher reduzieren | Studienabbrecher reduzieren | Menschen über 55 Erwerbspartizipation erhöhen | Frauen Erwerbspartizipation erhöhen | Zuwanderung Fachkräfte steuern | Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter steigern | Ausbildung und Qualifizierung vorantreiben | Arbeitsmarkttransparenz erhöhen |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 0,05 – 0,3 | 0,1 – 0,3 | 0,1 – 0,6 | 0,5 – 1,2 | 0,4 – 0,9 | 0,4 – 0,8 | 0,4 – 1,1 | 0,4 – 0,7 | Handlungsfeld 10 |
| | | | | Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter steigern | | | | Steuern und Abgaben prüfen |
| | | | |  | | | |  |
| | | | | 0,3 – 1,2 | | | | |

Rahmenbedingungen der Rekrutierung im Ausland

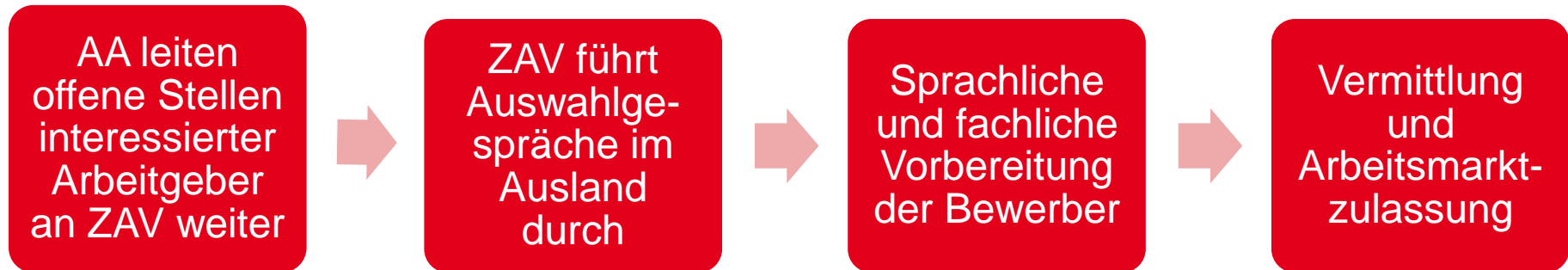
- Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU
- Rekrutierung innerhalb der EU/des EWR im Rahmen des EURES-Netzwerks
- Kroatien EU-Mitglied seit 1. Juli 2013
- Erleichterter Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für Nicht-EU-Arbeitnehmer auf Fachkraftniveau durch neue Beschäftigungsverordnung seit 1. Juli 2013
- Rekrutierung aus Drittstaaten auf der Basis bilateraler Vermittlungsprojekte: Serbien, Bosnien-Herzegowina, Philippinen, Tunesien (Triple Win); China, Vietnam (Altenpflegekräfte)

Wie die ZAV Fachkräfte im Ausland rekrutiert

Innerhalb EU/EWR:



In Drittstaaten:



Rekrutierung von Fachkräften innerhalb der EU

Rekrutierungsschwerpunkte bedingt durch EU-Krise und Bedarf in Deutschland



Spanien:

- Arbeitslosenquote 26,3%, Jugendarbeitslosigkeit 56,1%
- Rekrutierungsschwerpunkte: Ingenieure, **Pflegekräfte**, **Humanmediziner**, HoGa



Portugal:

- Arbeitslosenquote 16,5%, Jugendarbeitslosigkeit 37,4%
- Rekrutierungsschwerpunkt: **Pflegekräfte**, Ingenieure, HoGa



Griechenland:

- Arbeitslosenquote 27,9%, Jugendarbeitslosigkeit 61,5%
- Rekrutierungsschwerpunkt: Ingenieure, **Ärzte**, **Pflegekräfte**



Italien:

- Arbeitslosenquote 12,0%, Jugendarbeitslosigkeit 39,5%
- Rekrutierungsschwerpunkt: **Pflegekräfte**, **Humanmediziner**, Ingenieure

Quelle: Eurostat

Sonderförderprogramm des BMAS: Hemmnisse überwinden

- Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa
- www.thejobofmylife.de
- Zielgruppe: 18- bis 35-Jährige mit abgeschlossener Schulausbildung bzw. beruflicher Qualifikation
- Förderinstrumente
 - Vermittlung in Ausbildung
 - Vorbereitende Sprachkurse im Ausland oder Sprachkurse in Deutschland
 - Reisekosten
 - Sicherung des Lebensunterhaltes
 - Ausbildungsbegleitende Hilfen
 - Vermittlung in Arbeit
 - Vorbereitende Sprachkurse im Ausland oder Sprachkurse in Deutschland
 - Reisekosten
 - Umzugs- und Aufenthaltskostenpauschale
 - Kostenerstattung für Anerkennungsverfahren
 - Kostenerstattung für Anpassungslehrgänge

Rekrutierung von Pflegekräften aus Nicht-EU-Staaten

Projekte zur Rekrutierung von Altenpflegekräften in Drittstaaten

China

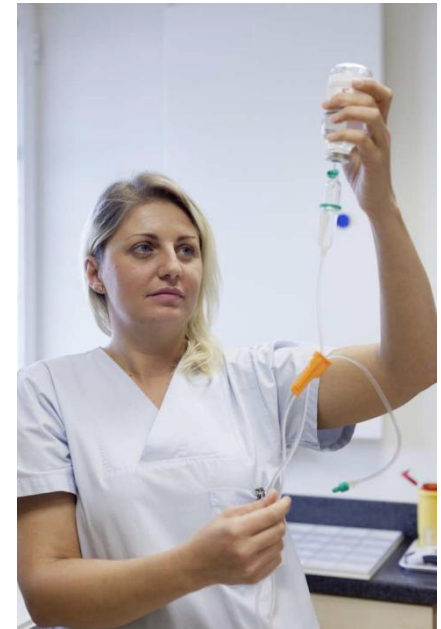
- Erste Pilotphase: Vermittlung von 150 Pflegefachkräften
- Kooperation mit dem Arbeitgeberverband Pflege und der CHINCA
- Bewerber durchlaufen in China eine achtmonatige sprachliche und kulturelle Vorbereitungsphase (Ziel: Deutschkenntnisse auf B1-Niveau)
- Einstellung in Deutschland zunächst als Pflegehilfskraft bis zur beruflichen Anerkennung als Pflegekraft, begleitet durch weitere Integrationsmaßnahmen (Ziel: nach einem Jahr Deutschkenntnisse auf B2-Niveau und erfolgte Anerkennung)

Vietnam

- Gewinnung von 100 Fachkräften zur Ausbildung in Deutschland
- Sprachliche und fachliche Qualifizierungsphase in Vietnam
- Verkürzte zweijährige Ausbildung in deutschen Altenpflegeeinrichtungen

Triple Win – Krankenpflegekräfte aus Drittstaaten

- Ziel: Vermittlung von qualifizierten Pflegefachkräften aus Serbien, Bosnien-Herzegowina, Philippinen und Tunesien
- Durchführung von Triple Win durch ZAV und GIZ
- Finanzierung durch Unkostenbeitrag von 3.750 € durch den Arbeitgeber
- Ergebnisse einer Pilotmaßnahme 2011/12 in Bosnien-Herzegowina:
 - innerhalb eines Jahres erhielten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Berufsankennung in Deutschland
 - hohe Zufriedenheit der deutschen Arbeitgeber



Triple Win – Gewinn für alle Akteure

- Triple Win berücksichtigt die Situation in den Herkunftsländern:
 - Wir orientieren uns an dem Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und verzichten auf eine Anwerbung von Fachkräften aus Ländern, die selbst eine Mangelsituation im Bereich Pflege aufweisen. Darüber hinaus erreichen die Herkunftsländer langfristig einen Know-How-Transfer.

- Triple Win berücksichtigt die Interessen der Arbeitgeber:
 - Durch die individuelle sprachliche und fachliche Vorbereitung sowie die Integration der Pflegekräfte in die deutsche Gesellschaft profitieren Arbeitgeber, da sie eine gut vorbereitete und qualifizierte Arbeitskraft vermittelt bekommen.

- Triple Win berücksichtigt die persönliche Situation der Pflegekräfte:
 - Zuwanderung ist dann erfolgreich, wenn nicht nur die Integration in den Arbeitsmarkt gelingt, sondern auch in das gesellschaftliche Umfeld. Fachkräfte verbessern ihre Kompetenzen und Karriereaussichten.

Kontakt und weitere Informationen

- **Bundesagentur für Arbeit**
Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
Internationaler Personalservice – Incoming

Villemombler Str. 76
53123 Bonn

Tel: 0228 713-1570
Email: incoming@arbeitsagentur.de

- www.zav.de/arbeiten-in-deutschland

- www.thejobofmylife.de

- Ansprechpartner für interessierte AG ist der AG-S der örtlichen Agentur