

**Die Dienstleistungen des
gemeinsamen Arbeitgeber-Service
Die Gewinnung von ausländischen
Fachkräften und
Qualifikationsmöglichkeiten von
beschäftigten Arbeitnehmern**



Agenda

Die Lösungsbeiträge des gemeinsamen Arbeitgeber-Service

Die Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung und die Rekrutierungsmöglichkeiten aus dem Ausland

Weitergehende Informationen zu Projekten und Bewerbern aus dem Ausland

Die Beschäftigtenqualifizierung

Agenda

Die Lösungsbeiträge des Arbeitgeber-Service

Die Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung und die Rekrutierungsmöglichkeiten aus dem Ausland

Weitergehende Informationen zu Projekten und Bewerbern aus dem Ausland

Die Beschäftigtenqualifizierung

Rahmenbedingungen & Lösungsbeitrag

MOBILISIERUNG DES ARBEITS- UND FACHKRÄFTEPOTENZIALS

VERBESSERUNG DER ARBEITSMARKTTRANSPARENZ UND
DES ARBEITSMARKTAUSGLEICHS

INTENSIVERE NUTZUNG DES INLÄNDISCHEN
ERWERBSPERSONENPOTENTIALS

VORANTREIBEN DER AUS- UND WEITERBILDUNG

REKRUTIERUNG VON ARBEITS- UND FACHKRÄFTEN AUS
DEM AUSLAND

€ BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

Flexibilisierung und
Individualisierung von
Beschäftigung

Ungleiche Teilhabechancen

Transformation

Demographische Entwicklung

Qualifikatorische Spreizung
von Arbeitskräfteangebot und
-nachfrage

Regionale Ausprägungen

Krieg

Lieferketten

Corona

Exogene Schocks

Re-Globalisierung

Energiekrise

Dekarbonisierung



Der Job-Turbo

WARUM

braucht es den Job-Turbo und welche Zielsetzung verfolgt dieser?

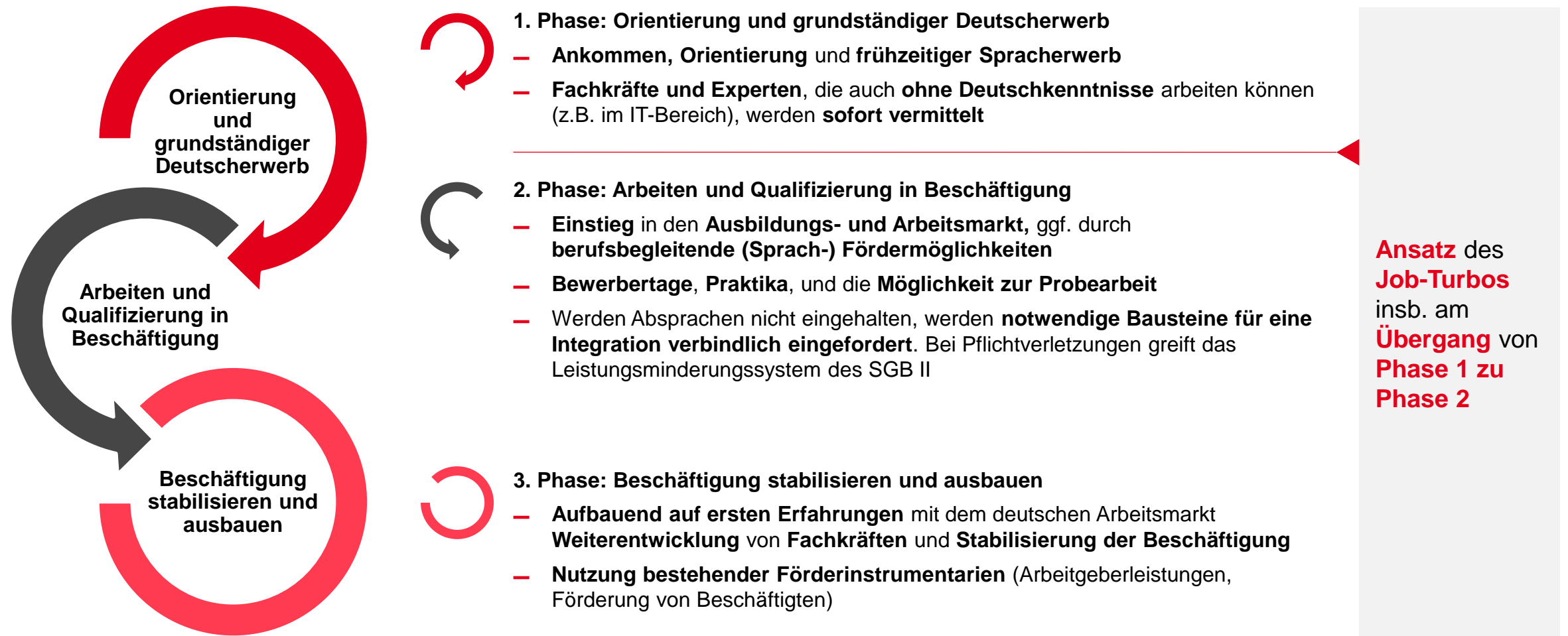
WIE

gehen wir den Job-Turbo an?

WAS

bringt der Job-Turbo?

Durch den Job-Turbo werden Geflüchtete entlang des 3-Phasen-Modells schneller, besser und nachhaltiger in eine stabile Beschäftigung gebracht



Umsetzung und Maßnahmen

Beratung:

- Nach Abschluss Sprachkurs sofortiger Beratungstermin im Jobcenter
- Folgetermin innerhalb der nächsten 6 Wochen
- Erstellung eines Kooperationsplanes i.V. mit der Planung von ggfls. notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen

Maßnahmen

- Integrationsmessen im gesamten Agentur Bezirk (Lk Cuxhaven am 12.03.24 in Cuxhaven und am 07.05.2024 für den Altkreis Wesermünde in Bremerhaven)
- Jobpower+: gemeinsames Projekt mit gAGS: Suche nach passenden Arbeitgeber für motivierte/n qualifizierte/n Bewerber/in
- Meetwoch: Arbeitgeber, 2-3 Bewerber/innen, Arbeitsvermittler vom gAGS und Integrationsfachkraft vom Jobcenter treffen sich zu einem gemeinsamen Gespräch mit konkreter Einstellungsabsicht des Arbeitgebers. Organisationsverantwortung Jobcenter im Landkreis Stade
- Planung von branchenorientierten Jobmessen
- Speeddating Arbeitgeber – Bewerber/in analog zu Azubi-Speeddating
- Berufsbegleitendes Coaching
- Beratung von Arbeitgebern zur Förderung von Qualifizierung, Eingliederungszuschüssen etc.
- In Zusammenarbeit mit BAMF und Sprachkursträgern Ausweitung des Angebotes an berufsbegleitenden Sprachkursen

Agenda

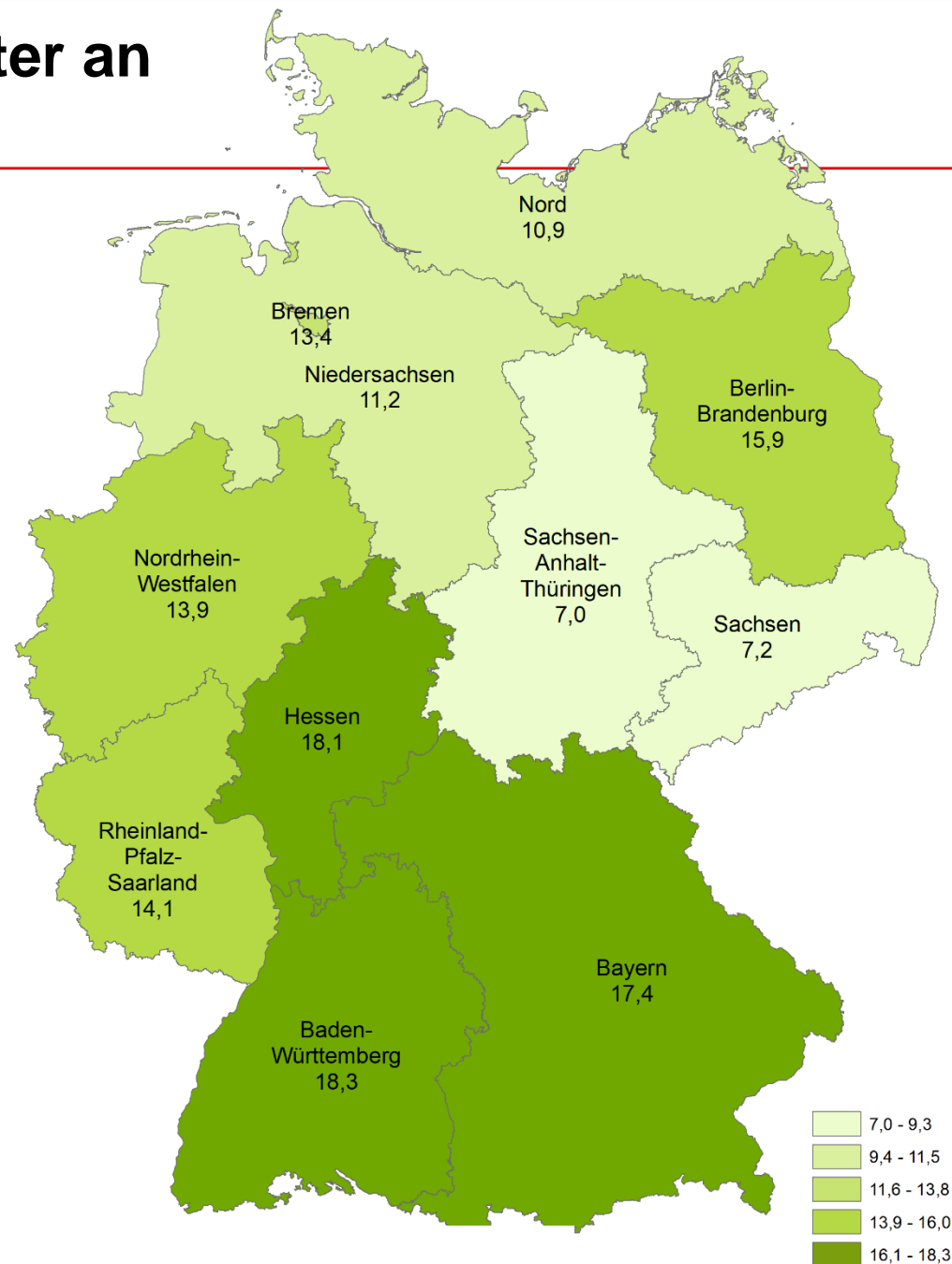
Die Lösungsbeiträge des Arbeitgeber-Service

Die Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung und die Rekrutierungsmöglichkeiten aus dem Ausland

Weitergehende Informationen zu Projekten und Bewerbern aus dem Ausland

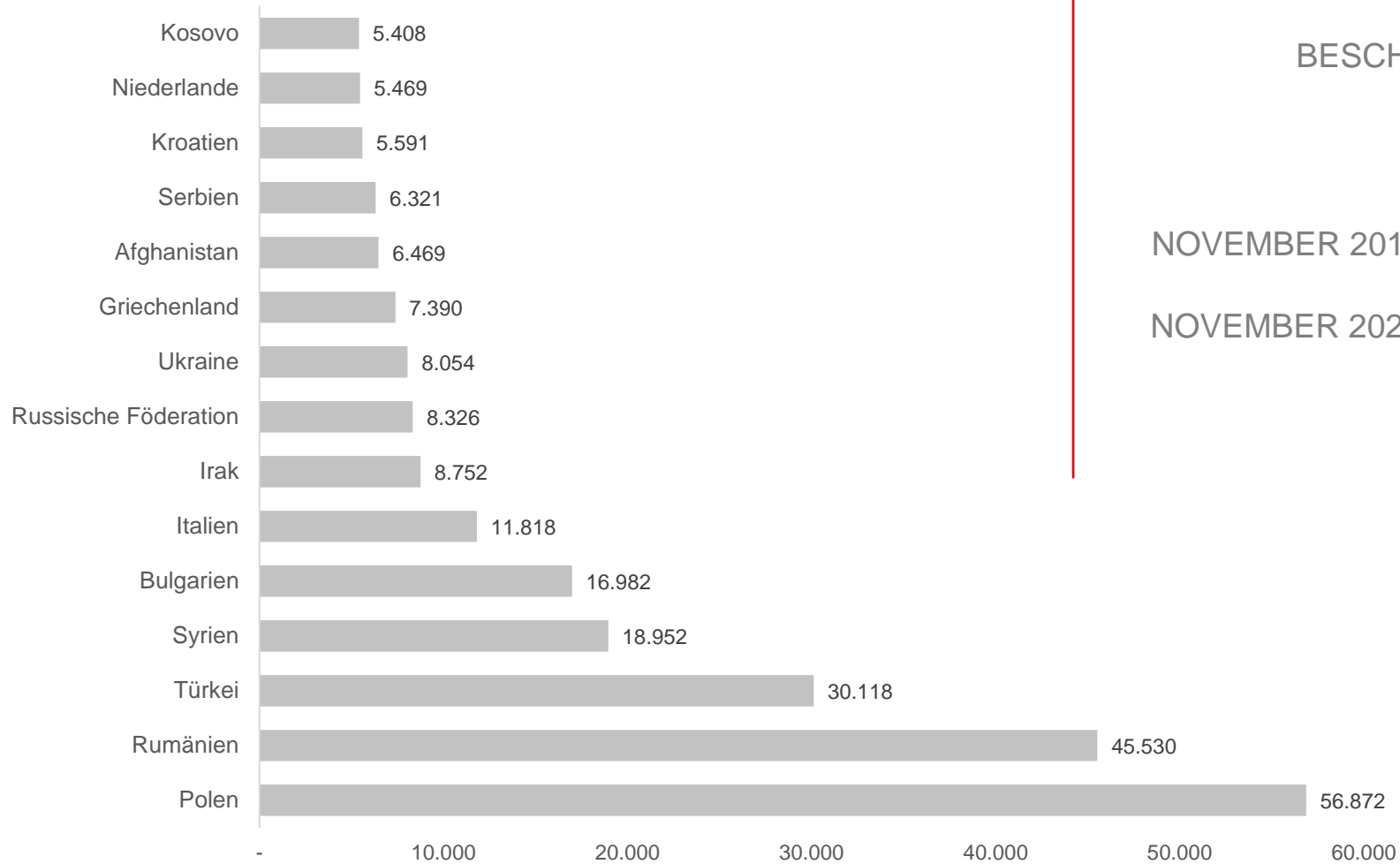
Beschäftigtenqualifizierung

Anteil ausländischer Beschäftigter an allen Beschäftigten*



* in %; jeweils sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; Datenstand: Mai 2023; Quelle: Statistik der BA

Ausländische Beschäftigte in Niedersachsen nach Staatsangehörigkeiten ("Top 15")



BESCHÄFTIGTE* IN NIEDERSACHSEN...

	... INSGESAMT	... AUSLÄNDER*INNEN
NOVEMBER 2011	2.540.764	109.938
NOVEMBER 2022	3.149.355	362.130

* sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; nur Niedersachsen; Datenstand: 30.06.2022; Quelle: Statistik der BA

Die Neuausrichtung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes soll die Erwerbsmigration deutlich steigern.

Weiterentwicklung Fachkräfteeinwanderung*

1

Säule 1: Fachkräfte

Bei anerkanntem Abschluss mehr Flexibilität beim Zielberuf

Neuregelungen Blaue Karte EU (u.a. Absenkung Mindestgehalt)

2

Säule 2: Erfahrung

Erleichterte Zuwanderung mit Abschluss und Berufserfahrung (nicht-reglem. Berufe)

Anerkennungspartnerschaft (reglementierte Berufe)

IT-Spezialist*innen

3

Säule 3: Potenzial

Chancenkarte (Sprache, Qualifikation, Berufserfahrung, Deutschlandbezug, Alter)

4

Weitere Regelungen zur Einreise von Arbeitskräften

Westbalkan

Kurzz. kontingentierte Beschäft.

Pflegehilfskräfte

Sanktion Arbeitgeber

Ferienbeschäftigung

5

Weitere Maßnahmen aus dem Kabinettsbeschluss

Pilotprojekte

Anerkennung vereinfachen

Plattformen ausbauen

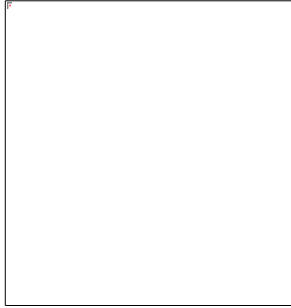
Förderinstrumente BA

Marketing

Förderung Deutschkenntnisse

**Auswahl der wichtigsten Punkte aus den Regierungsentwürfen*

1 Fachkräftesäule – eröffnet qualifizierte Beschäftigung unabhängig der eigenen Ausbildung.



Ausrichtung

Menschen aus Drittstaaten **mit anerkanntem Abschluss** wird ermöglicht, in **allen** qualifizierten Beschäftigungen zu arbeiten, Zuwanderung für **akademische Berufe** wird erleichtert

Wesentlicher Inhalt

- ❖ Ausbildungsberufe
 - Weiterhin Anerkennung nötig
 - aber mehr Flexibilität beim Zielberuf
- ❖ Akademische Berufe
 - Absenkung monatliches Mindestgehalt **Blaue Karte-EU** auf etwa 3.650 Euro, Mangelberufe 3.216 Euro (nach derzeitiger Berechnung)
 - nun auch für Schutzsuchende möglich
- ❖ Blaue Karte-EU nun auch für IT-Fachkräfte mit Berufserfahrung ohne akademischen Abschluss
- ❖ Verkürzung der Frist für die Niederlassungs-erlaubnis

2 Erfahrungssäule – Abschluss und Berufserfahrung eröffnen Möglichkeit der Einwanderung.



Ausrichtung

Ausländischer Berufs- oder Hochschulabschluss und **Berufserfahrung** in dem angestrebten Beruf sollen für einen Aufenthalt ausreichen

Wesentlicher Inhalt

- ❖ 2 Jahre Berufserfahrung innerhalb der letzten 5 Jahre
 - mit einschlägiger Qualifikation im Heimatland und Arbeitsplatzzusage mit mind. 3.216 Euro pro Monat (grobe Berechnung)
- ❖ Anerkennungspartnerschaft
 - Qualifikation im Heimatland + Arbeitsplatz mit Fachkraftlohn
 - Einreise zur Durchführung des Anerkennungsverfahrens bis zu 3 Jahre (d. h. Partnerschaft zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in)

3 Potenzialsäule – Kombination aus individuellen Voraussetzungen schafft Einwanderungschance



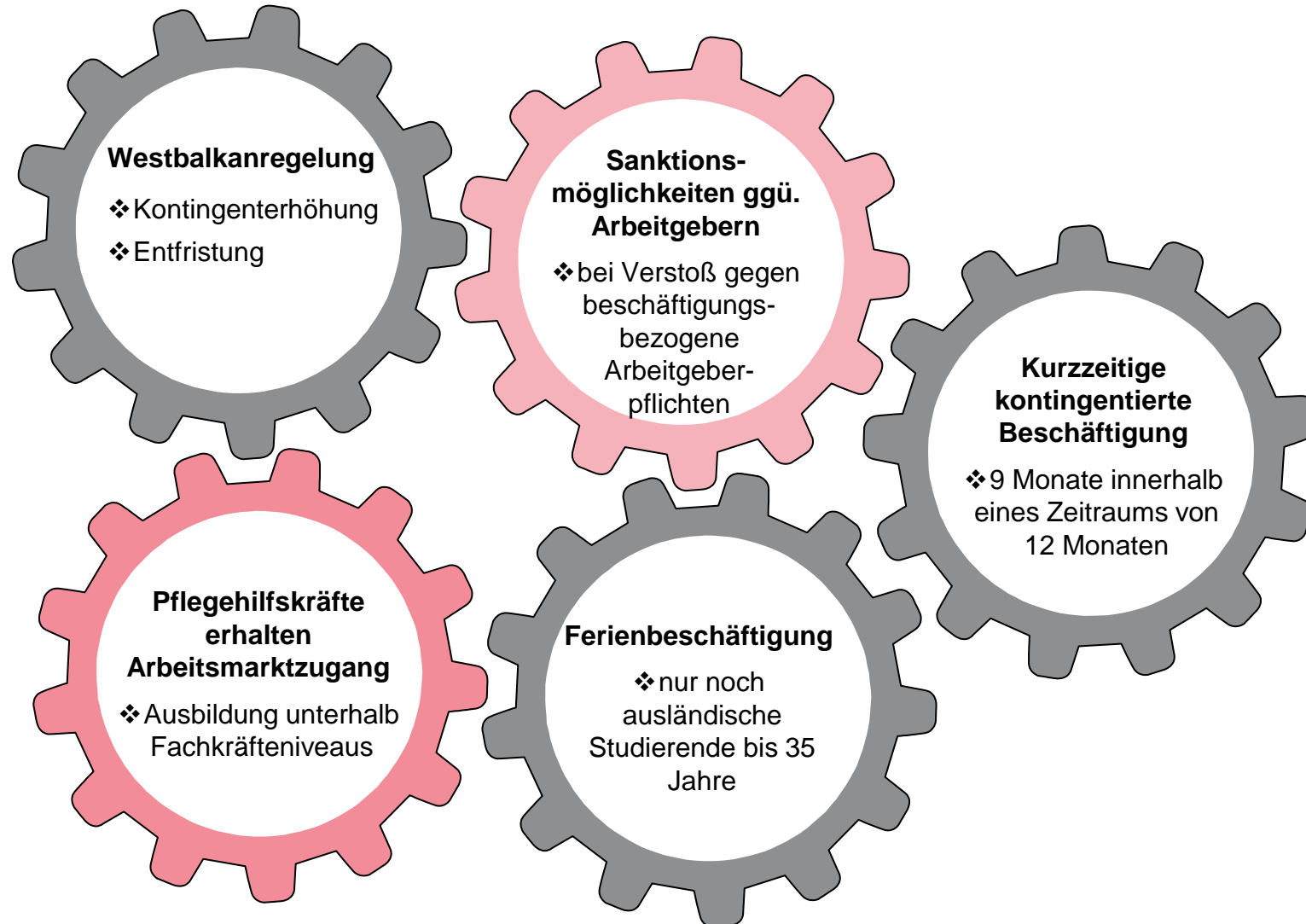
Ausrichtung

Richtet sich an qualifizierte Drittstaatsangehörige, die **noch keinen Arbeitsvertrag** in Deutschland haben

Wesentlicher Inhalt

- ❖ Chancenkarte zur Arbeitsplatzsuche
 - Punktesystem für Sprache, Qualifikation, Berufserfahrung, Deutschlandbezug, Alter
 - Gültigkeit bis zu einem Jahr („Such-Chancenkarte“) plus um weitere zwei Jahre verlängerbar („Folge-Chancenkarte“)

4 Wichtige weitere Regelungen zur Einreise von Arbeitskräften – schaffen weitere Optionen für Drittstaatsangehörige.



Rekrutierungsmöglichkeiten mit der BA



Rekrutierungsmöglichkeiten mit der BA

„Individual“-Rekrutierung
/ -Vermittlung

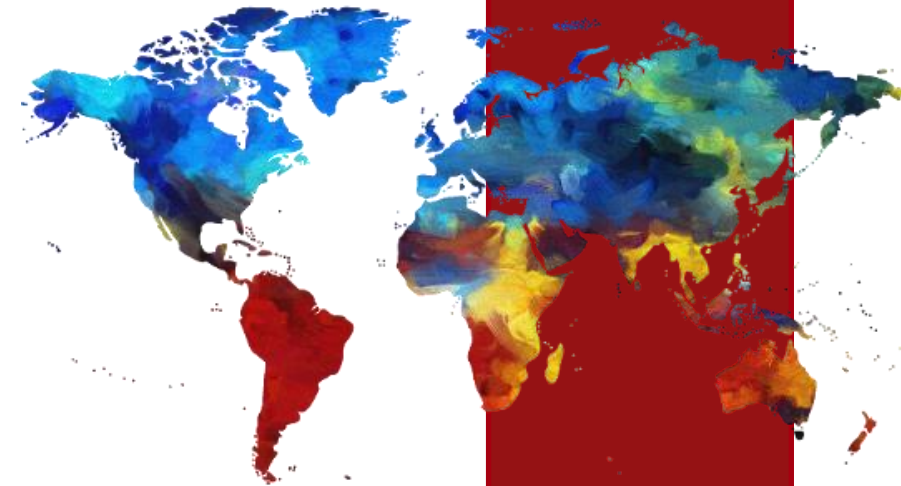
Projekte und
Vermittlungsabsprachen
der BA

Projekte &
Programme
der ZAV

Make it in Germany

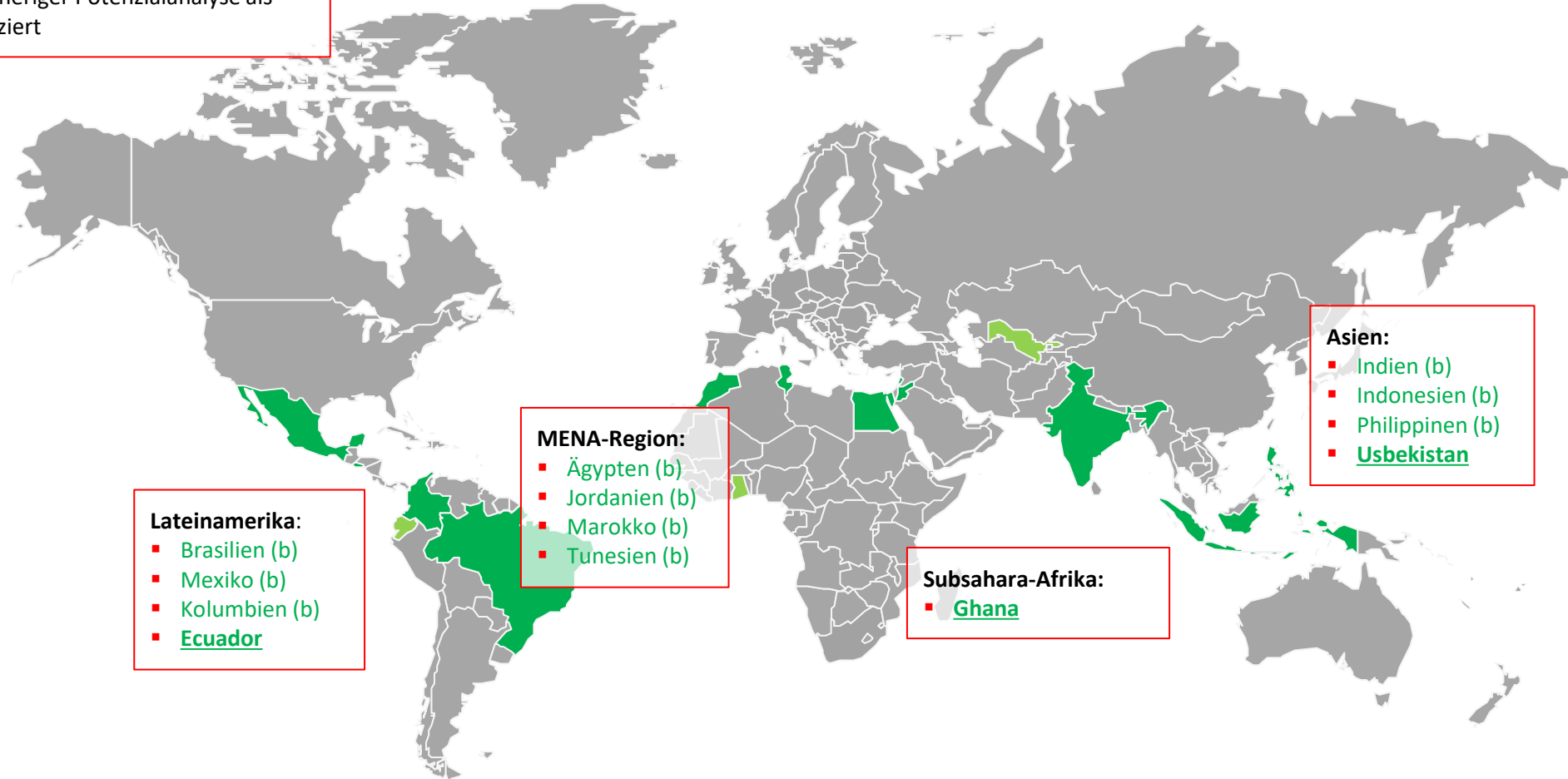


 **Bundesagentur für Arbeit**
Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)



Finale Ergebnisse: Fokusländer gemäß neuer Länderpotenzialanalyse

- Neue Fokusländer
- (b) = bereits in bisheriger Potenzialanalyse als Fokusland identifiziert



- Latinamerika:**
- Brasilien (b)
 - Mexiko (b)
 - Kolumbien (b)
 - Ecuador

- MENA-Region:**
- Ägypten (b)
 - Jordanien (b)
 - Marokko (b)
 - Tunesien (b)

- Subsahara-Afrika:**
- Ghana

- Asien:**
- Indien (b)
 - Indonesien (b)
 - Philippinen (b)
 - Usbekistan

Überblick über bestehende Projekte zur Rekrutierung von Personal aus Drittländern?

Die BA gewinnt neben Individualkundinnen und -kunden ausländische Arbeitskräfte durch die gezielte Bewerberansprache weltweit. Dies erfolgt über Projekte und Programme, welche Arbeitgebern mit höherem Personalbedarf offenstehen. Während in Projekten neuartige Ansätze pilotiert werden, sind Programme etablierte, kontinuierlich angebotene Vorhaben. In die Umsetzung bezieht die ZAV mehrere Partner ein, insbesondere die Arbeitsverwaltungen der Partnerländer, mit denen alle Aktivitäten eng abgestimmt werden, aber auch die Deutschen Botschaften, Auslandshandelskammern und Bildungseinrichtungen.



Specialized!
Ärztinnen und Ärzte aus Mexiko, Kolumbien und Jordanien



Triple Win – Fachkräfte
Pflegekräfte aus Drittstaaten (gemeinsam mit der GIZ)



Triple Win – Auszubildende
Pflege-Auszubildende aus Vietnam (gemeinsam mit der GIZ)



Pflegekräfte Lateinamerika
Pflegekräfte aus Mexiko, Kolumbien und Brasilien



APAL
Auszubildende für die Pflege, medizinisch-technische und technische Berufe aus El Salvador, Mexiko und Brasilien



COMEX
Hotel- und Gastronomiefachkräfte aus Mexiko



TEAM Technik
Fachkräfte in den Berufen Elektronik sowie Garten- und Landschaftsbau aus Kolumbien



THAMM Plus
Fachkräfte und Auszubildende aus Ägypten, Marokko und Tunesien in den Branchen Metall, SHK, Mechanik, Logistik, IT, HoGa, Elektro, Bau und Bäckerhandwerk



Hand in Hand for International Talents
Gewerblich-technische Fachkräfte aus Brasilien, Indien und Vietnam (zusammen mit der DIHK Service GmbH)



Vermittlungsabsprache Marokko
Elektro- und Baufachkräfte aus Marokko



"Willkommen im Kindergarten"
Erzieherinnen und Erzieher aus EU-Staaten



Saisonarbeitskräfte
Saisonarbeitskräfte für die Landwirtschaft aus Georgien und der Republik Moldau

Kosten unter Berücksichtigung einer **fairen** Gewinnung

Beispiele Pflegefachkräfte:
→ bis zu 10.000 €



- Sprachqualifizierung im Herkunftsland
- (ggf.) sozialpädagogische Begleitung
- Sicherung des Lebensunterhalts während der Sprachqualifizierung („Stipendium“)
- Vorbereitung der Anerkennungsverfahrens (Unterlagen, Übersetzungen etc.)
- Visum
- Reisekosten

bis zu 5.000 €

...

...

bis zu 1.000 €

ca. 100 €

bis zu 1.000 €

Programm
„Triple Win“

Dienstleistungsgebühr
(7.900 €)

Sprachkurs B2 in
Deutschland

Vorbereitungskurs
Kenntnisprüfung

bis zu 1.000 €

Rekrutierungsmöglichkeiten mit der BA

„Individual“-Rekrutierung
/ -Vermittlung

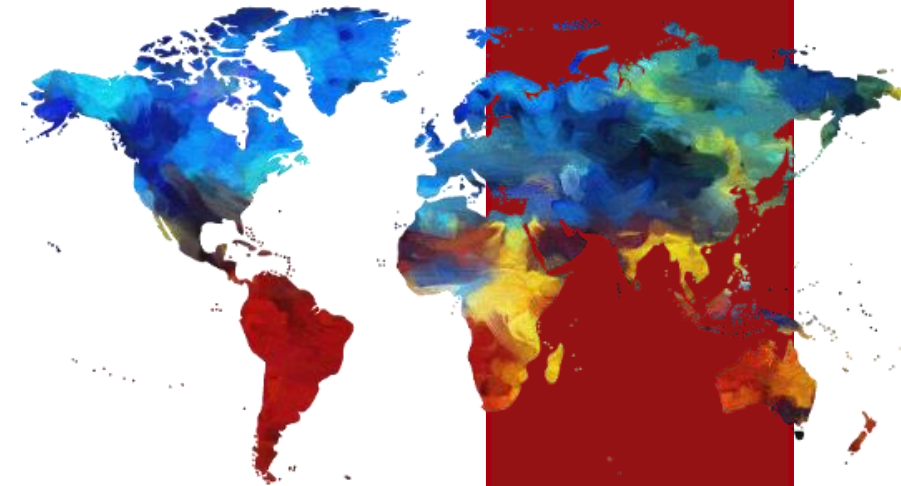
Make it in Germany



 **Bundesagentur für Arbeit**
Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)

Projekte und
Vermittlungsabsprachen
der BA

Projekte &
Programme
der ZAV



Vereinbarung zwischen Unternehmen und der zuständigen Ausländerbehörde



- Ausländerbehörde berät Unternehmen zum Gesamtprozess (ggf. inkl. Anerkennung)
- Ausländerbehörde koordiniert die Einbindung anderer Behörden
- Festgelegte Fristen
- Kostenpflichtig

Make it in Germany 2024 Take your chance!

07 May 2024 Online event

EUROPEAN
JOB DAYS



EUROPEAN ONLINE JOBDAY (EOJD)

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit veranstaltet am **7. Mai 2024 von 14:00 - 17:00 Uhr** ihren nächsten Online-Jobday und bietet Ihnen als Arbeitgeber eine **kostenlose** Teilnahme an.

Unser Jobday richtet sich branchenoffen an Fachkräfte aus dem Ausland, die sich für eine Arbeitsaufnahme in Deutschland interessieren. Sie können sich ab sofort auf der Plattform registrieren.

Was bietet die Veranstaltung mir als Arbeitgeber konkret an?

- Registrierung auf der Event-Seite: <https://europeanjobdays.eu/en/event/make-it-in-germany-2024>
- Veröffentlichung Ihres Unternehmen-Profiles auf der EOJD Plattform
- Schaltung von zu besetzenden Stellenangeboten
- Live-Chat und Interviews mit Teilnehmern während der Live- Veranstaltung am 07.05. (über Jitsi)
- Präsentation Ihres Unternehmens über Image- oder Live-Videos am Tag der Veranstaltung

Mit welcher Teilnehmerzahl/Branchen kann ich als Arbeitgeber rechnen?

- ca. 140.000 Besucher der Event-Seite
- ca. 2.500 Bewerber registrieren sich regelmäßig für unser Event
- ca. 900 Zuschauer im Live-Stream
- ca. 45 % der registrierten Bewerber sind aus der Technik Branche
- ca. 50 % der registrierten Bewerber kommen aus nicht EU Ländern

Agenda

Die Lösungsbeiträge des Arbeitgeber-Service

Die Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung und die Rekrutierungsmöglichkeiten aus dem Ausland

Weitergehende Informationen

Beschäftigtenqualifizierung

Rekrutierung / Einstellung von Bewerberinnen & Bewerbern aus dem Ausland



Informationen im Überblick

Informationen finden Sie auch im neuen **Download-Center** (<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/downloads>)

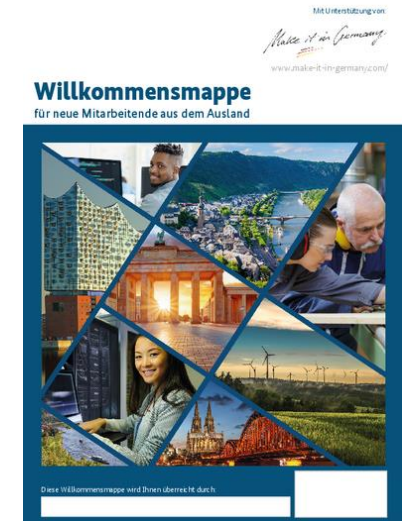
Hier finden Sie viele interessante Hinweise, Broschüren, Flyer oder sonstige Newsletter.

Kurzinformationen zu den Projekten und Zeitschienen

Bewerberprofile THAMM (Sanitär-, Heizungs-, Klima- und Kältetechnik, Metall/Mechanik, Elektronik, Mechatronik, Logistik, Hotel-Gastronomie)

Kurzprofilmappe Bereich HoGa (PDF, 1 MB)

- **Willkommensmappe für Arbeitgeber (deutsch)**
- Laden Sie die Willkommensmappe direkt auf Ihrem Rechner herunter, um die Mappe bearbeiten zu können.



Agenda

Die Lösungsbeiträge des Arbeitgeber-Service

Die Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung und die Rekrutierungsmöglichkeiten aus dem Ausland

Weitergehende Informationen zu Projekten und Bewerbern aus dem Ausland

Die Beschäftigtenqualifizierung

Beschäftigtenqualifizierung

ABSCHLUSS-ORIENTIERTE WEITERBILDUNG (bei fehlendem Berufsabschluss)

(§ 81 (2) SGB III)

Unabhängig von der Unternehmensgröße

LEHRGANGSKOSTEN

vollständig

ARBEITS-ENTGELT-ZUSCHUSS

100%

SONSTIGE BERUFLICHE WEITERBILDUNG

(§ 82 SGB III)

Unternehmen (< 50 Beschäftigte)



100% („Soll“)

75%*

Unternehmen (50 - 499 Beschäftigte)



50%* 100%** („Soll“)

50%*

Große Unternehmen (≥ 500 Beschäftigte)



25%*

25%*

* plus 5% bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogenen beruflichen Weiterbildung vorsieht.

** bei Vollendung 45. Lebensjahr oder Schwerbehinderung

Beispiele der Förderungen

- §81 Abschluss orientierte Maßnahmen
 - Vom Helfer/in zur Fachkraft (z.B. Küchenhilfe-> Koch,)
 - Anerkennungsqualifizierungen von ausländischen Fachkräften
 - Vorbereitungskurse zur Kenntnisprüfung (Externenprüfung)
 - Teilqualifizierungen (anerkannter Ausbildungsberuf auf mehrere Bausteine verteilt und anerkannt)

- §82 Anpassungsqualifizierungen für Fachkräfte
 - Ausbildereignung
 - Gästebetreuung und Hygienemanagement
 - Fachqualifizierung HoGa
 - Veranstaltungsmanager/in
 - Fremdsprache für den Beruf

*Die Berufsbezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter (m/w/d/x)

Haben Sie Fragen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit