

Potenziale von Migrant(inn)en nutzen - in Bielefeld und Gütersloh

März 2013



4. Bielefelder Arbeitgeberstag



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Bielefeld

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

im September 2012 fand zum vierten Mal ein Arbeitgebertag der Agentur für Arbeit Bielefeld statt.

Dieses Mal vor einer außergewöhnlichen Kulisse, dem Lichtwerkkino im Ravensberger Park.

Wir beschäftigten uns mit dem Thema Potenziale von Migranten nutzen.

Zum Auftakt der Veranstaltung hielt unser Vorstandmitglied, Heinrich Alt, einen Impulsvortrag zu diesem Thema.

Danach folgten zwei Diskussionsrunden. Das Interesse an dem Thema war groß. Deshalb möchten wir Ihnen in diesem Reader eine kurze Zusammenfassung des Themas, die Erkenntnisse, die gewonnen wurden, und einige rückwirkende Impressionen geben.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen unseres Readers und hoffe, dass wir uns bei unserem fünften Arbeitgebertag am 6. Juni 2013 wiedersehen!

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Richter

Die Fachkräfte von morgen sichern

Deutschland droht mittel- bis langfristig ein Mangel an Fachkräften. Laut Expertenmeinung schrumpft der Anteil der Erwerbsfähigen bis zum Jahr 2050 auf rund 33 Millionen.

Es steht außer Frage, dass der Fachkräftebedarf - auch der heimischen Wirtschaft - ohne Zuwanderung nicht gesichert werden kann.

Am 4. Bielefelder Arbeitgebertag gingen wir der Frage nach, wie die Arbeitgeber die enormen

Herausforderungen des globalen Wettbewerbs, des technologischen Wandels und der demografischen Entwicklung bei der Fachkräftesicherung lösen.

Hierbei die Vielfalt von Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte als Chance zu begreifen, deren Potenziale zu nutzen und sie zu fördern, war das zentrale Thema des Arbeitgebertages. Ebenso gilt es Anreize zu schaffen, um ausländische Hochschulabsolventen langfristig an die Region zu binden.

Podiumsredner

- **Heinrich Alt**, Mitglied des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
- **Anita Baljevic**, Geschäftsbereichsleiterin Internationaler Personalservice der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), Bonn
- **Astrid Bartols**, Regionsvorsitzende beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) Ostwestfalen-Lippe
- **Prof. Dr. Herbert Brücker**, Forschungsbereichsleiter beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg
- **Vera Grämmel**, Projektleiterin bei der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld
- **Jörg Hesse**, Leiter Personal + Organisation Fa. Gundlach Verpackung GmbH, Oerlinghausen
- **Moritz Lippa**, Projektkoordinator bei der Initiative für Beschäftigung in OWL e.V.
- **Burkhard Marcinkowski**, Geschäftsführer des Unternehmerverbandes Gütersloh
- **Reinhard Niermeier**, Ausbildungsleiter Fa. Holter Regelarmaturen GmbH & Co. KG, Schloß Holte-Stukenbrock
- **Dipl.-Ing. Cemalettin Özer**, Geschäftsführer der MOZAIK gGmbH, Bielefeld
- **Thomas Richter**, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Bielefeld

IMPULS zum 4. Bielefelder Arbeitgebertag



Absehbare Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt

Trends

Leben und Arbeit werden mobiler, flexibler und volatiler

Die Märkte werden internationaler

Die Wissens- und Informationsgesellschaft entwickelt sich rasant

Der demographische Wandel wird spürbar

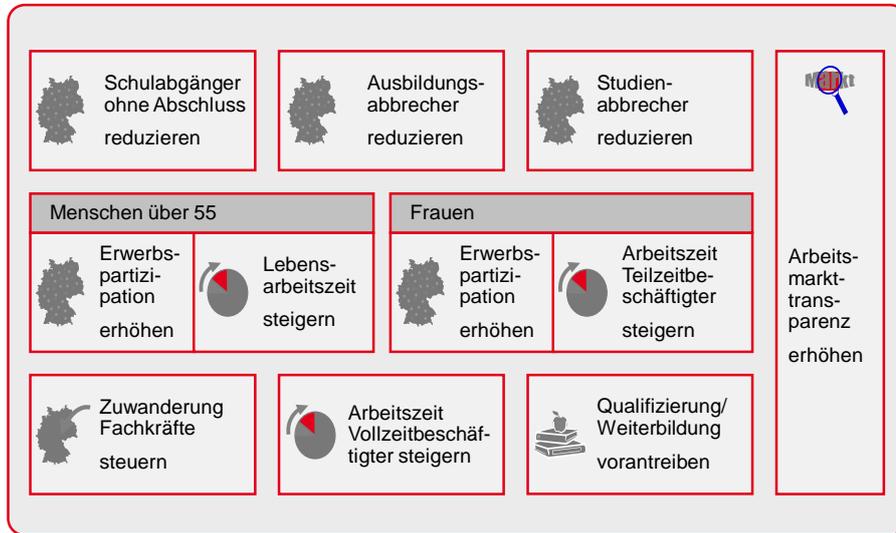
Teilhabechancen sind zunehmend ungleich verteilt

Öffentliche Finanzen bleiben knapp

Thesen zum künftigen Arbeitsmarkt

1. Kurzfristige und ausgeprägte Schocks am Arbeitsmarkt wird es weiterhin geben
2. Weltwirtschaft und Arbeitsmärkte vernetzen sich enger
3. Informationstechnologie gewinnt immer mehr an Bedeutung
4. Eigenständigkeit und Eigenverantwortung nehmen zu
5. Das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage verschiebt sich quantitativ und qualitativ
6. Der Arbeitsmarkt spaltet sich in punkto Qualifikation und Kompetenzen weiter auf
7. Benachteiligte müssen stärker unterstützt werden
8. Wir müssen Effizienz und Effektivität unserer Arbeitsmarktdienstleistungen weiter steigern

Perspektive 2025: BA-Konzept zur Steigerung des Fachkräfteangebots in 10 Handlungsfeldern

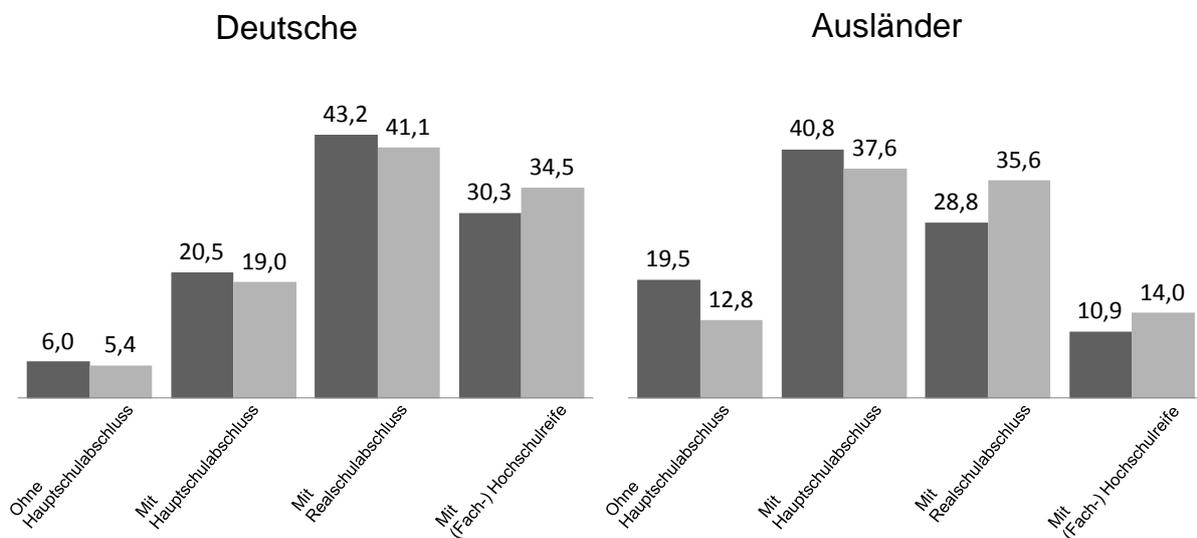


Seite 3

Schulbildung von Ausländern hat sich verbessert, ist aber noch immer schlechter als bei Deutschen

Absolventen allgemeinbildender Schulen nach Nationalität und Abschlussart
Anteile in %
Deutschland

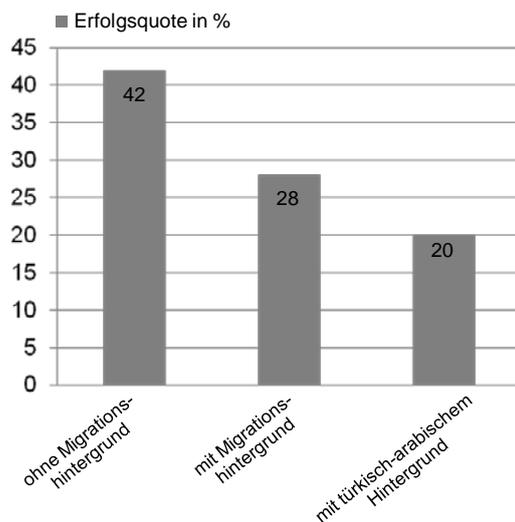
■ 2002
■ 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt

Geringere Erfolgsquote in der betrieblichen Ausbildung führt zu höherem Anteil von Migranten ohne Berufsabschluss

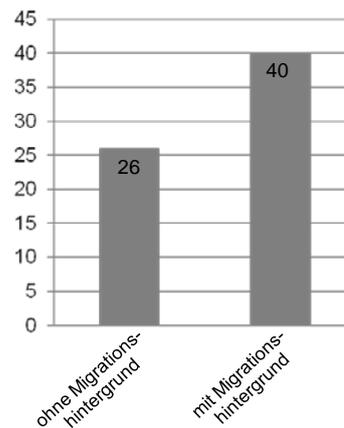
Chancen von Jugendlichen im Such- und Bewerbungsprozess um einen betrieblichen Ausbildungsplatz



Quelle: BIBB-Report Dezember 2011

In der Altersgruppe der 25 bis 64-Jährigen haben wesentlich mehr Menschen mit Migrationshintergrund keinen beruflichen Abschluss

■ ohne Berufsabschluss (Anteil in % an der Bevölkerungsgruppe der 25 bis 64-Jährigen)



Quelle: Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2011

Koordinierungsstelle Migration

Seite 5

Befunde in Bezug auf Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund

- Unternehmer /-innen mit Migrationshintergrund haben eine wachsende Bedeutung auf einem internationaler und globaler werdenden Markt*
- Der demographische Wandel wird sich auch in der Wirtschaft und Unternehmerschaft abbilden und zu einer Zunahme von Betriebsinhabern mit Migrationshintergrund führen
- Die Ausbildungsbeteiligung der von Migranten geführten Betriebe in Deutschland ist noch erheblich geringer als bei deutschen Unternehmen **
- Nur 14% aller von Migranten geführten Betriebe bilden aus (Vergleichswert: 24% aller Betriebe in Deutschland)
- Ca. 700.000 Migrantenunternehmen mit 1,6 Mio. Arbeitsplätzen und steigendem Anteil an der Wirtschaftsleistung (Mikrozensus 2010)

* Quelle: Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim

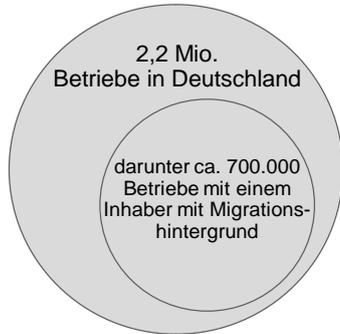
** Quelle: KAUSA, Bundesinstitut für Berufsbildung

Koordinierungsstelle Migration

Seite 6

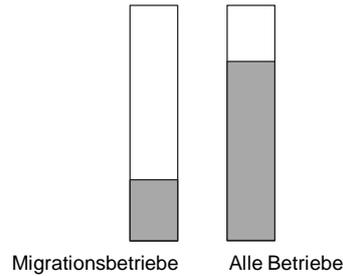
Betriebe mit einem Inhaber mit Migrationshintergrund im Vergleich

Betriebe insgesamt und migrantische Unternehmen



→ Relation: fast 1/3 aller Unternehmen in Deutschland werden von einem Migranten geleitet

Ausbildungsbeteiligung



→ Fazit: Nur jeder 7. Betrieb mit einem Unternehmer mit Migrationshintergrund bildet aus

Migrationsspezifische Aktivitäten und Handlungsfelder

- Perspektive 2025 – Fachkräftebedarf
- Nationaler Aktionsplan Integration
- Kooperationsprojekte mit diplomatischen Vertretungen, Multiplikatoren und Betrieben
- Integrationsbeirat der Bundesregierung
- Bundesprogramm „Integration durch Qualifizierung“

Jugendliche, Eltern und Familien mit Migrationshintergrund aktivieren und motivieren!



- Mehr qualifizierte Schulabschlüsse
- Mehr Berufsausbildung
- Mehr Studium

Das Dienstleistungsangebot der BA – auch für Betriebsinhaber mit ausländischen Wurzeln interessant



- Mehr Ausbildung in diesen Betrieben
- Mehr Beschäftigung in diesen Betrieben
- Unterstützung dieser Betriebe



Beiträge der Podiumsredner





Prof. Dr. Herbert Brücker, Forschungsbereichsleiter beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB):

"Kein Phantomleiden, sondern echte Schmerzen" – Eine volkswirtschaftliche Einordnung des Fachkräftemangels

Auszugsweise aus einem Interview mit dem Arbeitsmarktforscher Herber Brücker aus dem Buch „Von Leuchttürmen, Nebelbänken und Eisbergen – Fachkräftesicherung braucht Weitsicht – Tagungsband zum Wiesbadener Gespräch zur Sozialpolitik“

Herr Professor Brücker, wir fragen Sie direkt: Gibt es den beschworenen Fachkräftemangel oder nicht?

Wir müssen Vergangenheit und Zukunft unterscheiden, also einen gegenwärtigen Engpass bei der Rekrutierung von Arbeitnehmern und die bevorstehende Dynamik des demografischen Wandels. Das Arbeitsangebot war 2010, dank Baby-Boomern und einer steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, so groß wie noch nie in der deutschen Wirtschaftsgeschichte. Zudem spielen die steigende Arbeitsnachfrage durch die günstige konjunkturelle Entwicklung und die Hartz-IV-Reformen eine wichtige Rolle. Die Anreize zur Aufnahme von Arbeit wurden verbessert und das Lohnwachstum fiel moderat aus, was die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft im internationalen Vergleich verbesserte. Im Ergebnis gibt es heute rund 1 Million offene Stellen bei einer Arbeitslosigkeit von knapp 3 Millionen Personen pro Jahr. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung bestehen gleichzeitig mit einer steigenden Zahl an offenen Stellen, die nicht besetzt werden können.

[...]

Wenden wir uns dem "War of Talents" zu. Auch andere Industrienationen stehen auf absehbare Zeit vor der Demografiefrage. Kann Deutschland aus einem internationalen Wettbewerb um Talente überhaupt erfolgreich hervorgehen?

Für den Talentwettbewerb sehe ich bei Deutschland Chancen. Im europäischen Vergleich sind die Einkommensdifferenzen nach wie vor sehr hoch. Um ein Beispiel zu nennen: Das Pro-Kopf-Einkommen in Polen ist genauso hoch wie das in Mexiko. Aber wir haben im Gegensatz zu Nordamerika die Freizügigkeit, die USA bauen Zäune.

Wobei die Freizügigkeit bisher zu keinen Migrationsströmen aus den osteuropäischen Ländern geführt hat.

Das ist richtig. Aber immerhin 4 bis 5 Prozent der polnischen Bevölkerung lebt heute in den alten EU-Staaten. Wir haben den Fehler gemacht, dass wir sehr spät geöffnet haben. Dadurch sind Arbeitskräfte überwiegend nach Großbritannien und Irland ausgewandert. Daraus kann und sollte man lernen. Wenn wir keine strategische Einwanderungspolitik betreiben und langsamer sind als andere Länder, können wir später nicht einfach den Hebel umlegen, das zeigt dieses Beispiel sehr schön. Die Einkommensdifferenzen hätten uns eigentlich eine gute Ausgangsposition verschafft. Das Pro-Kopf-Einkommen in Polen liegt bei etwa 50 Prozent des Pro-Kopf-Einkommens in Deutschland.¹ Wenn wir weiter östlich gehen, in die Ukraine, nach Russland, Weißrussland, liegt es bei etwa 25 Prozent des deutschen Einkommens. Die nominalen Einkommensdifferenzen sind noch sehr viel höher. Zu laufenden Wechselkursen liegen die Verdienste in Osteuropa bei rund 10 Prozent des deutschen Niveaus.

[...]

Sie haben vorher von einer Strategie für Einwanderung gesprochen. Können Sie diese genauer beschreiben?

Wenn ich ein bisschen ausholen darf: Es gibt eine Kontroverse darüber, ob Migration von der Angebots- oder von der Nachfrageseite gesteuert werden soll. Angebotsseitig hieße, sich klassischer Steuerungsinstrumente wie Punktesysteme zu bedienen, wo Bildung, Ausbildung, Alter und Berufserfahrung in die Bewertung miteinfließen. Die Humankapitaleigenschaften der Migranten werden unter die Lupe genommen. Dahinter steht die Vorstellung, dass die "richtig" ausgewählten Personen produktiv sein und damit dem Gastland nützen werden. Ein Beispiel nachfrageorientierter Steuerung sind H1B-Visa in den USA, also VISA; die von Unternehmen beantragt werden. In diesen Fällen gibt es manchmal einen Arbeitsmarkttest, aber in der Regel setzen die Unternehmen dies durch. Der Bewerber erhält dann eine temporäre Aufenthaltsgenehmigung, die häufig in permanente Genehmigungen umgewandelt werden.

Im zweiten Modell ist also der Bedarf schon da, bevor der Migrant da ist.

Genau. Eine solche Genehmigung wird wahrscheinlich in Regionen und Berufen mit sehr hoher Arbeitslosigkeit versagen. Aber im Grundsatz wird man den beantragenden Unternehmen diese Genehmigung erteilen. In den USA gibt es hierfür Quoten. In Deutschland funktioniert es ähnlich: Nach einer Vorrangprüfung im Arbeitsmarkt kann die Bundesagentur für Arbeit eine Genehmigung erteilen. Die Unternehmen erhalten dann diese Beschäftigten, einige zehntausend Personen jedes Jahr. Das Problem bei der Bedarfs- oder nachfrageorientierten Steuerung ist, dass dadurch – demografiebedingt – bei rückgehendem Arbeitsangebot der Kapitalstock und im Zuge dessen auch die Arbeitsnachfrage zurückgeht. Daraus könnte gefolgert werden, dass es eigentlich gar keinen Bedarf gibt, was das Problem

¹ Anm.: gemessen in Kaufkraftparitäten, also zu gleichen Preisen

nur verschärfen würde. Bereits heute wird so argumentiert: "Wir haben ja noch so viele Arbeitslose, warum sollen wir nicht alle möglichen Arbeitsplätze inländisch besetzen und Zuwanderung drosseln?" Die Antwort ist; dass dann das Arbeitsangebot weiter zurückgehen, die Arbeitslosigkeit fortbestehen würde und so weiter. Wenn Zuwanderung nach diesem Schema immer weiter in die Zukunft verschoben wird, schauen wir dem demografischen Wandel buchstäblich zu, was gravierend wäre. Zudem hat die bedarfsorientierte Steuerung einen weiteren Nachteil: Ein kurzfristiger Arbeitsmarktbedarf kann sehr schnell obsolet sein. Ein Beispiel: 2000/2002 hatten wir einen vermeintlich großen Bedarf im IT-Sektor. Danach kam die Dot-com-Krise. Solche Schwankungen sind Realität, und wir können Migranten dann nicht sofort wieder nach Hause schicken. Aktuelle Bedarfsanalysen sind daher schlechte Ratgeber für eine strategische, nachhaltig orientierte Einwanderungspolitik. Es gibt wenige Berufe, für die wir verlässlich einen Nachfrageüberschuss feststellen können, beispielsweise die Gesundheits- und Pflegeberufe. Das hat auch mit der Marktsituation zu tun, wo letztlich der Lohn sich nicht frei bildet, sondern durch das System der Krankenkassen und Gesundheitsversorger bestimmt wird.

Sie würden also eher zu einer Zuwanderung tendieren, die auf verallgemeinerbaren Qualifikationen beruht?

Ja, ich glaube, dass die Volkswirtschaft sich langfristig an das Arbeitsangebot anpassen wird. [.....]

Lange Zeit wurde die Migrationsfrage bei uns nur unter dem Gesichtspunkt der Bedrohung diskutiert. Migrationspolitik war lange auf den Schutz des Arbeitsmarkts ausgerichtet. Dahinter stand die falsche Analyse, dass nämlich durch Migration zusätzliche Arbeitslosigkeit entsteht. Unsere empirischen Befunde widerlegen dies. Migration wirkt sich weitgehend neutral auf den Arbeitsmarkt aus. Dies hängt mit dem umgekehrten Phänomen zusammen, dass sich der Kapitalstock eben auch an ein zusätzliches Arbeitsangebot anpasst, sodass sie Arbeitsnachfrage steigt. Es geht mehr darum, wie die Qualifikationsstruktur der Migranten beschaffen ist. Wir wissen aus unseren Studien, dass Einheimische von Zuwanderung profitieren. Wir haben dann ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko und höhere Löhne. Das ist für viele Menschen kontraintuitiv.

Auch ein Argument für Vielfalt in der Belegschaft?

Wir beobachten, dass die Produktivität von Unternehmen, die Leute sehr unterschiedlicher Kulturen oder Nationalitäten einstellen, steigt. Ein Beispiel ist der Fußball. Durch die Veränderungen der europäischen Regulationen war es möglich, dass Vereine in großem Maßstab Ausländer einstellen konnten. Die Vereine sind dadurch nicht schlechter, sondern deutlich besser geworden, was sich belegen lässt. In den internationalen Wettbewerben schneiden divers aufgestellte Teams deutlich besser ab als homogene Mannschaften. Die Produktivität des einzelnen Fußballspielers ist gestiegen. Natürlich ist es auch eine Werteentscheidung, in einer offenen Gesellschaft mit verschiedenen kulturellen Hintergründen zu leben. Dazu muss man sich positionieren. Aus meiner Sicht haben wir aus Angst, die Migranten könnten den Arbeitsmarkt überschwemmen und einheimischen Arbeitskräften Jobs streitig machen, in der Vergangenheit zwei große Fehler gemacht: Erstens haben wir

die Zuwanderung nicht gesteuert und dadurch im internationalen Vergleich eine sehr gering qualifizierte ausländische Bevölkerung bekommen. Zweitens haben wir eine unetliche und über lange Zeiträume zu geringe Zuwanderung zugelassen, was sich langfristig negativ in einem stark sinkenden Erwerbersonenpotenzial auswirken wird. Die Migration, die wir in recht geringem Umfang bekommen haben, wurde vornehmlich durch politische Schocks getrieben, den Fall des Eisernen Vorhangs oder den Bürgerkrieg in Jugoslawien. Eine ökonomische Logik ist dahinter nicht zu erkennen.

Gibt es aus Ihrer Sicht eine besondere Verantwortung, die Unternehmen beim Thema "Fachkräftemangel" tragen?

Die Unternehmen wissen im Grundsatz selbst, welche Qualifikationen sie brauchen, sollten aber auch eine weitsichtige Personalplanung betreiben. Man kann davon ausgehen, dass es keinen riesigen Pool an Arbeitskräften mehr geben wird, aus dem die Besten ausgesucht werden. Dafür benötigen sie eine strategische Personalplanung, die Orientierung über das notwendige Maß an Qualifizierung und Weiterbildung schafft, oder wann und wie viel in Ausbildung investiert werden muss. Was mir besonders am Herzen liegt, wäre eine Strategie für die Rekrutierung von Personal im Ausland. Die sehr hohe Jugendarbeitslosigkeit in Spanien, Griechenland und Italien wird von deutschen Unternehmen noch zu wenig genutzt, auch wenn eine Anwerbestrategie teuer und schwierig sein kann: Wir benötigen Informationen über die Qualität von Universitäten. Deutsche Universitäten können wir einordnen, aber wie steht es mit der Universität Krakau? Bei der Bewertung beruflicher Abschlüsse gibt es noch viel zu tun, da Mechatroniker eben nicht gleich Mechatroniker ist: Welche Module stecken in dieser Ausbildung, welche sind auf die hiesigen Arbeitsverhältnisse anwendbar? Die Verantwortung für die Informationskosten sehe ich in Brüssel angesiedelt, wo Rekrutierungsstrategien europäisch gedacht werden können. Ich würde auch anregen, dass Unternehmen Englisch vermehrt als Arbeitssprache einsetzen. Das ist in Deutschland noch schwierig, vielleicht mit Ausnahme des Investment Bankings. Warum nicht Arbeitsprozesse oder ganze Abteilungen in Englisch, einer globalen Sprache, aufstellen? Das würde möglicherweise die Produktivität der Mitarbeiter erhöhen, andererseits aber auch die Rekrutierungschancen und die Chancen für Vielfalt am Arbeitsplatz.

Das Interview führte Clemens Volkwein,
Demografieberater des Arbeitgeberverbandes HessenChemie.



Bundesagentur für Arbeit

Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)

**Anita Baljevic, Geschäftsbereichsleiterin Internationaler Personalservice der
Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV):**

ZAV rekrutiert gefragte Fachkräfte im Ausland

Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften in Deutschland wächst. Schon heute haben viele Betriebe Schwierigkeiten, passende Bewerberinnen und Bewerber für Schlüsselpositionen zu finden. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit sucht in Zusammenarbeit mit den örtlichen Arbeitsagenturen im europäischen Ausland gezielt nach geeigneten Fachkräften aus Mangelberufen, wenn diese nicht auf dem regionalen und bundesweiten Arbeitsmarkt verfügbar sind.

Seit dem 1. Januar 2012 hat die ZAV ihre Rekrutierungsaktivitäten weiter verstärkt. Vier branchenspezifische Fachteams rekrutieren im Ausland vor allem Ingenieure und technische Fachkräfte, Ärzte und Gesundheitspersonal sowie Mitarbeiter für das Hotel- und Gastronomie-Gewerbe.

Eingebunden in das Netzwerk der europäischen Arbeitsverwaltungen EURES (EUROpean Employment Services) ist die ZAV regelmäßig auf Veranstaltungen im Ausland vertreten und informiert und rekrutiert Bewerberinnen und Bewerber direkt vor Ort. Sie bietet auch interessierten Unternehmen die Möglichkeit, sich auf diesen Veranstaltungen zu präsentieren und mit ausländischen Interessenten ins Gespräch zu kommen. Einen speziellen Bewerberpool, aus dem die örtlichen Agenturen für Arbeit ihren Unternehmen geeignete Kandidatinnen und Kandidaten vorschlagen können, baut die ZAV zurzeit auf.

Der Fokus der ZAV-Tätigkeit liegt aktuell auf den neuen EU-Ländern sowie in Spanien, Portugal, Italien und Griechenland sowie den neuen EU-Ländern. In diesen Ländern besteht besonders großes Interesse unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an einer Beschäftigung in Deutschland, und die Bewerber verfügen häufig über die gewünschten Qualifikationen und zunehmend auch deutsche Sprachkenntnisse.

Ansprechpartner für Pressevertreter:

Presse – Marketing – Information

Tel: 0228 713-1350

E-Mail: zav-bonn.presse@arbeitsagentur.de

Ansprechpartner für ausländische Bewerber:

workingermany@arbeitsagentur.de

Weitere Anlaufstellen im Internet: www.zav.de/arbeiten-in-deutschland

Moritz Lippa, Projektkoordinator Initiative für Beschäftigung OWL e. V.:

Mit fünf staatlichen Universitäten und Fachhochschulen sowie weiteren privaten Hochschulen ist der Hochschulstandort Ostwestfalen-Lippe (OWL) gut aufgestellt. Die Hochschulen der Region sind dabei nicht nur Ausbildungsort für Nachwuchskräfte aus OWL sondern ziehen auch Studierende aus anderen Regionen Deutschlands sowie aus dem Ausland an. Es lohnt also, für Absolventinnen und Absolventen Übergänge in den Beruf zu gestalten, um diese in der Region zu halten. Dabei stellt die Entwicklung entsprechender Übergangsstrukturen für die Zielgruppe der internationalen Studierenden einen Schritt dar, der unabhängig von der Diskussion um die Anwerbung von Fach- und Führungskräften aus dem Ausland anzugehen ist. Die internationalen Studierenden bilden ein Erwerbspersonenpotenzial, das im Hinblick auf den demografischen Wandel, den Fachkräftemangel und besonders auch bzgl. der Internationalisierungskompetenz von großer Bedeutung ist. So bringt die Zielgruppe neben Sprachkompetenz auch interkulturelle Kompetenz mit und kann so Schlüsselfaktor für erfolgreiche Exportaktivitäten sein. Da die Personen schon vor Ort sind, bilden Sie ein Potenzial, das kostengünstig und mit geringerem Integrationsaufwand an den Standort OWL gebunden werden kann.

Im Jahr 2011 hat die Initiative für Beschäftigung OWL e. V. gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld, der Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold, vier Hochschulen, der Stiftung Studienfonds OWL, der Agentur für Arbeit Bielefeld und der Deutschen Angestellten Akademie OWL in dritter Auflage die Personalbörse INTERNATIONAL durchgeführt. In vier Stunden konnten ca. 140 Gespräche der 104 teilnehmenden internationalen Studierenden, Absolventinnen und Absolventen mit der regionalen Wirtschaft organisiert werden. Die Teilnehmenden kamen dabei aus 33 Ländern und beherrschten 44 Sprachen auf muttersprachlichem Niveau.

Ziel der Veranstaltung war es, ein Forum für den Kontakt der Zielgruppe mit potenziellen Arbeitgebern zu schaffen, um so Praktika oder Beschäftigung in OWL bzw. bei ostwestfälisch-lippischen Unternehmen in den Heimatländern der vielfältigen Teilnehmenden anzubahnen. Weitere Information: <http://www.ifb-owl.de/hochschule-wirtschaft/personalboerse-international-2011.html>

Moritz Lippa
Initiative für Beschäftigung OWL e. V.
Projektkoordinator
0521 520169-12
moritz.lippa@ifb-owl.de



UNTERNEHMERVERBAND
FÜR DEN KREIS GÜTERSLOH E. V.

Burkhard Marcinkowski, Geschäftsführer des Unternehmerverbandes Gütersloh:

Auszug aus: „WILLKOMMENSKULTUR – EIN LEITFADEN FÜR UNTERNEHMEN“, BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Stand: Juli 2012:

Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft hängt entscheidend von gut qualifizierten Arbeitnehmern ab. Die Anforderungen an die Qualifikationen der Belegschaft steigen, bedingt durch technologische Innovationen, Veränderungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation, den wachsenden Stellenwert von Information und Wissen im Arbeitsalltag, aber gerade auch aufgrund der Globalisierung. Die schon jetzt bestehenden Fachkräfteengpässe sind kein konjunkturelles Problem, das sich irgendwann von selbst wieder erledigt, sondern größtenteils strukturell bedingt. Der demografische Wandel wird dazu führen, dass die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20 bis 65 Jahre) bis 2030 von aktuell ca. 50 Mio. um rd. 8 Mio. abnehmen wird. Auch deswegen droht eine Fachkräftelücke bis 2030 von 5,2 Mio. Arbeitskräften, 2,4 Mio. davon mit Hochschulabschluss².

Im April 2012 fehlten bereits 209.700 Fachkräfte im sog. MINT-Bereich (Mathematiker, Naturwissenschaftler, Informatiker und Techniker). Davon waren knapp die Hälfte Ingenieure.³ Zur mittel- bis langfristigen Fachkräftesicherung ist eine schlüssige und ausgewogene Gesamtstrategie notwendig, die nachhaltige Ausbildungs- und Weiterbildungsaktivitäten, dringend notwendige Reformen für Qualitätsverbesserungen im Bildungssystem zur Nachwuchssicherung und eine bestmögliche Erschließung inländischer Arbeitsmarktpotenziale durch eine weitere Erhöhung der Erwerbsbeteiligung vor allem von Frauen, Älteren und Menschen mit Behinderungen sowie von schon hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund beinhaltet. Doch selbst eine optimale Ausschöpfung der Handlungsoptionen zur besseren Nutzung und Erschließung bestehender Fachkräftepotenziale wird nicht ausreichen. Nicht nur wegen der dramatischen demografischen Entwicklung, sondern allein um auch kurzfristig schon längst bestehende Fachkräftelücken zu schließen, ist es unerlässlich, zusätzliche Fachkräftepotenziale zu heben. Deswegen muss der deutsche Arbeitsmarkt auch stärker für gezielte qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland geöffnet und der Standort Deutschland für bei uns benötigte Fachkräfte aus aller Welt attraktiver gemacht werden. Gezielt gesteuerte Zuwanderung ist nicht nachrangig gegenüber der Erschließung inländischer Potenziale, sondern muss parallel erfolgen. Die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte führt nicht zu einer steigenden Arbeitslosigkeit einheimischer Arbeitnehmer oder zu deren Verdrängung. Im Gegenteil: Zuwanderung leistet einen wichtigen Beitrag zu mehr Innovation, mehr Wachstum und mehr Wohlstand. Ausländische Fachkräfte werden nicht anstatt, sondern zusätzlich zu den in Deutschland lebenden Menschen auf dem Arbeitsmarkt gebraucht und sie werden

² Prognos, 2010.

³ Vgl. MINT-Meter, <http://www.mintzukunftschaften.de/das-mint-meter-20.html>.

zusätzliche Arbeitsplätze für Inländer generieren. Der Wettbewerb um die „klügsten Köpfe“ wächst weltweit. Ausländische Fachkräfte stehen derzeit nicht an den Grenzen Deutschlands Schlange. Im Gegenteil: Wir müssen aktiv dafür werben, dass gut qualifizierte Menschen aus dem Ausland sich für eine Beschäftigung in Deutschland interessieren und entscheiden. Deutschland hat zu lange signalisiert, dass Zuwanderer wenn überhaupt als „Lückenbüsser“ erwünscht sind. Anstelle der bisher in Deutschland vor allem von der Politik vorgegebenen und in die Welt kommunizierten Abschottungskultur muss in unserem Land eine Willkommenskultur entwickelt, gelebt und „nach draußen“ vermittelt werden. Eine echte Willkommenskultur ist unerlässlich, um die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Deutschland weiter zu steigern und hoch qualifizierte Menschen aus aller Welt anzuziehen. Menschen mit unterschiedlichsten ethnischen und kulturellen Hintergründen stellen eine wichtige wirtschaftliche Ressource dar. Nicht zuletzt für kleine und mittelständische Unternehmen ist es im ureigenen wirtschaftlichen Interesse, die Attraktivität ihres Unternehmens auch für ausländische Fachkräfte zu steigern. Erfolgreich integrierte Migranten sind dabei wichtige Multiplikatoren und helfen weitere potenzielle Mitarbeiter (z.B. auch Menschen mit ähnlichem kulturellem Hintergrund, die schon in Deutschland leben) zu gewinnen.

Schon jetzt sind viele Unternehmen dringend auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen. Andere Unternehmen schaffen es derzeit zwar noch, ihre offenen Stellen mit bereits in Deutschland lebenden Fachkräften zu besetzen, auch wenn sie dabei teilweise lange Vakanzzeiten in Kauf nehmen oder sogar auf Aufträge verzichten. Daher mag der Blick des einen oder anderen noch nicht ins Ausland reichen, wenn es gilt, eine Stelle zu besetzen, zumal bei der Einstellung einer ausländischen Fachkraft das komplizierte und unübersichtliche Zuwanderungsrecht und weitere bürokratische Hindernisse abschrecken mögen. Über kurz oder lang wird Personal jedoch im Ausland rekrutiert werden müssen. Es ist daher betriebswirtschaftlich sinnvoll, sich frühzeitig damit auseinanderzusetzen, wie ein Unternehmen selbst eine offene Unternehmenskultur entwickeln und auch zu einer deutschlandweiten Willkommenskultur beitragen kann. Dabei können durch ausländische Mitarbeiter nicht nur offene Stellen besetzt werden, sondern es sind damit oftmals darüber hinausgehende positive Effekte verbunden. So bringen ausländische Fachkräfte nicht nur fachliches Know-how mit. Sie verfügen über unterschiedlichste Sprachkompetenzen und Kenntnisse kultureller oder auch religiöser Besonderheiten. Unternehmen können dieses Potenzial nutzen, um neue Märkte zu erobern, weitere Kundengruppen im In- und Ausland zu akquirieren, neue Lieferquellen aufzufinden und internationale Netzwerke aufzubauen. Für eine globalisierte Wirtschaft sind Mitarbeiter mit interkulturellen Kompetenzen unverzichtbar.

Neben der gezielten Zuwanderung ist es wichtig, die Potenziale der rd. 15 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund zu nutzen, die bereits heute in Deutschland leben. Hierzu gibt es bereits vielfältige Programme und ein breites Engagement der Wirtschaft. Neben den Fördermöglichkeiten, die z. B. die Bundesagentur für Arbeit anbietet, gibt es etliche gute Beispiele von Initiativen zur Integration von Mitbürgern mit Migrationshintergrund.⁴

⁴ „WILLKOMMENSKULTUR – EIN LEITFADEN FÜR UNTERNEHMEN“, BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Stand: Juli 2012.

Vera Grämmel, Projektleiterin bei der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld:

Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Was ist das IQ-Netzwerk?

Das IQ-Netzwerk ist ein Bundesprogramm, das am 01.07.2011 gestartet ist. Es will die Arbeitsmarktintegration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten im Alter über 25 Jahren fördern. Es richtet sich an Arbeitslose, Arbeitsuchende und Beschäftigte.

Das IQ-Netzwerk besteht aus 16 Netzwerken. In jedem Bundesland gibt es ein IQ-Netzwerk. Aufgabe eines jeden Netzwerkes ist es, mit Arbeitsmarktakteuren wie Agentur für Arbeit, Jobcenter, zuständige Stellen, Betriebe und Beratungseinrichtungen eng zusammen zu arbeiten.

Wie lauten die IQ-Zielsetzungen für Bielefeld?

In der Arbeitsmarktregion kreisfreie Stadt Bielefeld haben die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld und die MOZAIK gGmbH die Aufgabe, die Netzwerkarbeit zu koordinieren. Die beiden Einrichtungen verfolgen vier IQ-Zielsetzungen:

- Weitergabe von Informationen auf Arbeitsmarkt- und Jobmessen wie der Infobörse Frau & Beruf (Umsetzung durch Handwerkskammer OWL)
- Flankierung der Umsetzung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) mit Hilfe von Erstberatungsangeboten (gemeinsam)
- Durchführung von Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Regeleinrichtungen im Bereich interkulturelle Kompetenz (Umsetzung durch MOZAIK)
- Förderung der regionalen Verzahnung von Unterstützungsleistungen, die auf die Arbeitsintegration von Migrantinnen und Migranten ausgerichtet sind (gemeinsam).

Wie erfolgt die Erstberatung?

Handwerkskammer OWL und MOZAIK führen Gruppeninformationen im Rathaus Bielefeld durch. Sie arbeiten dabei eng mit dem Amt für Integration und interkulturelle Zusammenarbeit der Stadt Bielefeld zusammen. Zu den Informationsveranstaltungen senden die Agentur für Arbeit, das Jobcenter und die verschiedenen Beratungseinrichtungen ihre Kundinnen und Kunden.

Gibt es Interessentinnen und Interessenten für das Antragsverfahren, erfolgt im zweiten Schritt durch MOZAIK und die Handwerkskammer eine Erstberatung, die sich über mehrere Gespräche bzw. Treffen bis zum Antragsverfahren erstrecken kann.

Wie werden Qualifizierungsbedarfe ermittelt?

Handwerkskammer OWL und MOZAIK sind in engem Austausch mit den zuständigen Stellen über die Qualifizierungsbedarfe. Sie kommunizieren die Qualifizierungsbedarfe an die Mitglieder des IQ-Arbeitskreises Weiterbildung. Die Weiterbildungsdienstleister entwickeln darauf ausgerichtete Nachqualifizierungsangebote. Die Handwerkskammer OWL dokumentiert diese zur Förderung der Transparenz. Am „Arbeitskreis Weiterbildung“ nehmen über 30 Einrichtungen aus OWL teil, darunter Weiterbildungsdienstleister, Agenturen für Arbeit, Jobcenter sowie Beratungseinrichtungen.

Die Agentur für Arbeit Bielefeld hat einen „Arbeitskreis Agenturen für Arbeit und Jobcenter“ ins Leben gerufen und moderiert diesen, um die Erfordernisse von Qualifizierung und Finanzierung miteinander abstimmen zu können.



AK Weiterbildung



AK Agenturen für Arbeit und Jobcenter

Welche Alternativen gibt es zum Antrag?

Migrantinnen und Migranten, die keinen Berufsabschluss haben, aber nachweislich bereits viele Jahre auf Fachkräfteniveau in einem Beruf arbeiten, können den Berufsabschluss über die Externenprüfung nachholen.

Eine weitere Möglichkeit ist die Einzelbetriebliche Umschulung: Eine Einzelbetriebliche Umschulung dauert im einem dreijährigen Ausbildungsberuf 24 Monate, in einem dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf 28 Monate. Um die Abschlussprüfung bestehen zu können, sollten die Umschulenden am Berufschulunterricht – und im Handwerk außerdem an der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung – teilnehmen.

Ansprechpartnerin:

Handwerkskammer OWL zu Bielefeld

Handwerksbildungszentrum Bielefeld

Vera Grämmel

Fon: +49 (0)521 5608-530

Email: vera.graemmel@handwerk-owl.de

Das Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung" zielt auf eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunkten unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.



Dipl.-Ing. Cemalettin Özer, Geschäftsführer der MOZAIK gGmbH, Bielefeld:

„Ausländische“ Fachkräfte sind schon da!

Im Zuge des prognostizierten Fachkräftemangels nimmt das neue Berufsqualifikations-Feststellungs-Gesetz (BQFG) für ausländische Berufsabschlüssen eine wichtige Rolle ein. Die Referenzberufe und Zahlen der durch die MOZAIK gGmbH im Rahmen des IQ-Netzwerks Bielefeld durchgeführten Erstberatungen verdeutlichen, dass bereits viele Fachkräfte mit Einwanderungshintergrund, die teilweise noch die berufliche Integration in den deutschen Arbeitsmarkt suchen, seit Jahren in Deutschland leben.

Um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten ist daher umso wichtiger nicht nur neue Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben, sondern auch das Potential der bereits in Deutschland lebenden Fachkräfte mit Migrationshintergrund zu nutzen und die Arbeitsmarktintegration dieser Menschen weiter zu fördern. Denn die Einwanderung ausländischer Arbeitskräfte schafft neben der Sicherung und Schaffung neuer Arbeitsplätze, mittelfristig auch neue Herausforderungen in der Integrationspolitik. Weiterhin lässt sich feststellen, wie die aktuellen Zahlen zu der Blue-Card-Initiative⁵ zeigen, dass nur eine verhältnismäßig geringe Zahl von ausländischen Fachkräften bereit ist nach Deutschland bzw. nach Ostwestfalen-Lippe zu kommen. Hier spielt u.a. auch die Situation der „arbeitslosen“ Fachkräfte mit Migrationshintergrund eine wichtige „Botschafter-Rolle“ für die Einreisewilligen, da sie sich oftmals zuerst bei ihren bereits in Deutschland lebenden Verwandten und Bekannten über die örtliche Arbeitsmarktsituation informieren.

Das neue Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz schafft seit Anfang April 2012 neue Möglichkeiten der Gleichwertigkeitsfeststellung (der sogenannten Anerkennung) bei ausländischen Berufsabschlüssen. Als Teilprojekträger des bundesweiten Netzwerk IQ hat die MOZAIK gGmbH, wie alle Teilprojekträger aus dem Bereich Anerkennung, die Funktion einer Erstberatungsstelle für Fragen der beruflichen Anerkennung von Fachkräften mit Migrationshintergrund.

Die IQ-Service- und Erstberatungsstelle von MOZAIK gGmbH war dazu von Januar bis Oktober 2012 durch persönliche Einzelberatung, Gruppeninformations- und Beratungsveranstaltungen sowie telefonische Beratung, insgesamt 151 Ratsuchenden (79 w, 72 m) auf ihrem Weg behilflich. Die Erstberatung wird im Rahmen des IQ-Projekts bis Ende 2014 angeboten. Gemeinsam mit dem Handwerksbildungszentrum (HBZ) der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, teilt sie sich diese Aufgabe für den Bereich der Stadt Bielefeld. Dabei liegt der Schwerpunkt der Beratung von MOZAIK auf dem Bereich der IHK-Berufe und der freien Berufe.

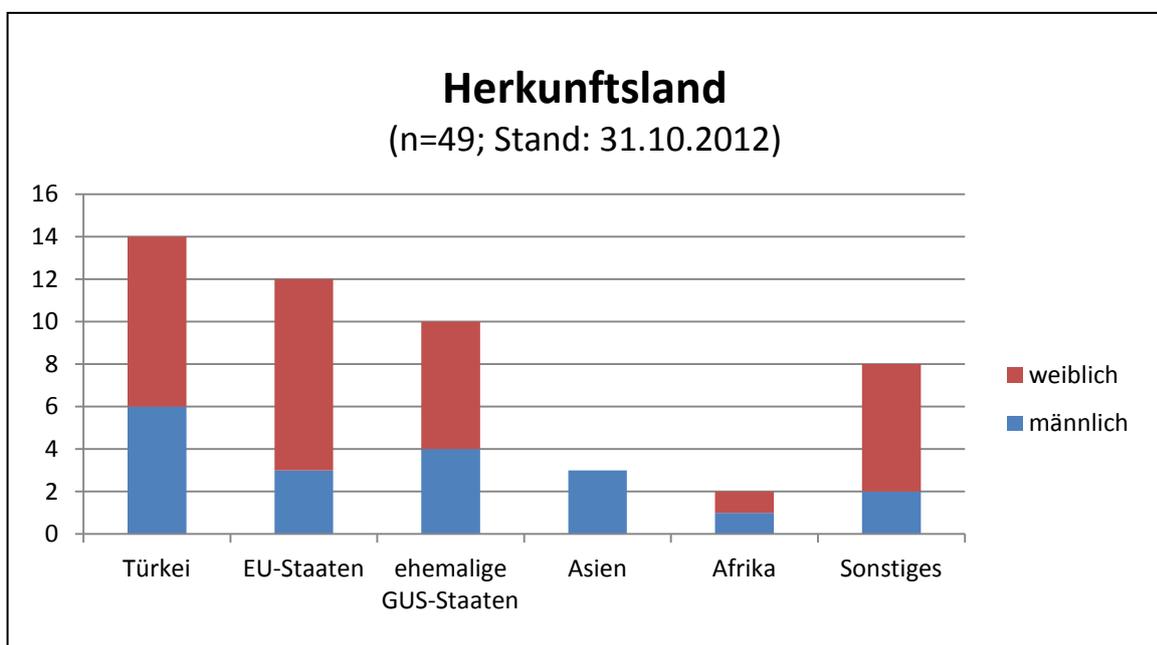
Die Mehrzahl der Ratsuchenden wird durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter auf das Angebot von MOZAIK aufmerksam. Das ist vor allem auf die gute Zusammenarbeit zwischen diesen Institutionen und MOZAIK zurückzuführen. Sie besteht bereits seit vielen Jahren und wird im Rahmen des Netzwerk IQ durch verschiedene, von MOZAIK ins Leben gerufene Arbeitskreise, verstetigt. Ein weiteres

⁵ <http://www.dw.de/blue-card-kaum-gefragt/a-16395771>

besonderes Merkmal der Anerkennungsberatung in Bielefeld ist die enge Kooperation zwischen MOZAIK und der IHK, die in Bielefeld über einen eigenen Einstiegsberater verfügt.

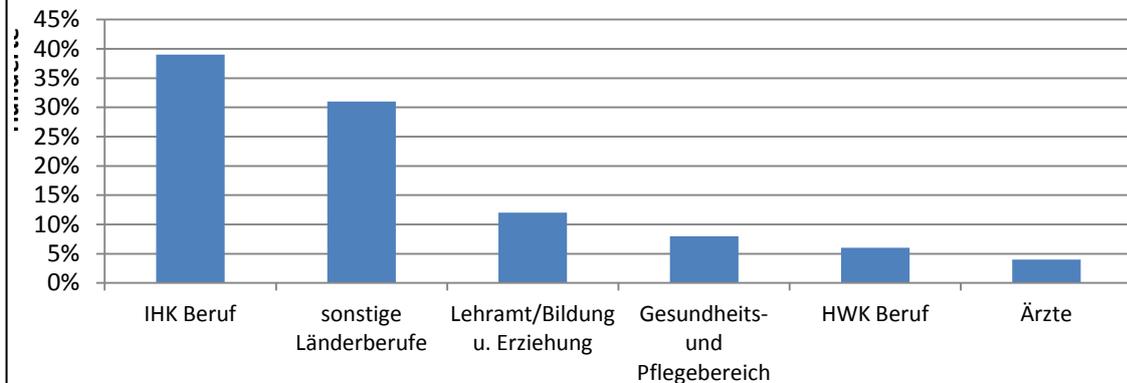
Seit Inkrafttreten des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes im April 2012 wurden detaillierte Informationen zu 49 Erstberatungsfällen erfasst. Dabei sind die einzelnen Beratungsfälle sehr vielfältig. Wir möchten Ihnen hierzu die Zwischenergebnisse als Grafiken darstellen:

61% der Beratenden sind weiblich, 39% männlich. Diese weisen ebenso ein breites Spektrum hinsichtlich ihrer Herkunft auf: die größten Anteile stellen Angehörige der Türkei (14), der EU Staaten (12) und aus den ehemaligen GUS-Staaten (10) dar. Weiterhin kommen die Beratenden aus Asien (3), Afrika (2) und sonstigen Ländern (8).



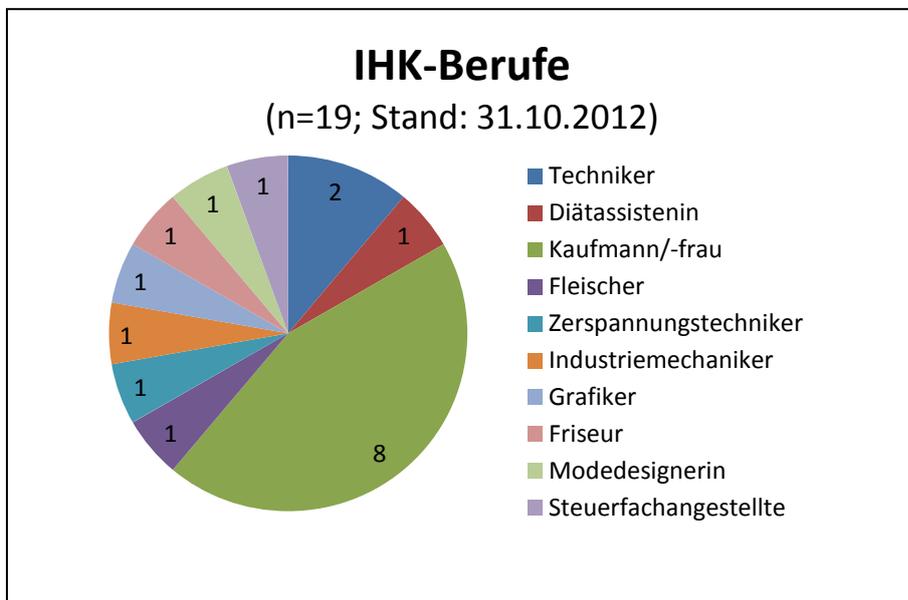
Die Berufe, um die es in den Beratungen geht, sind ebenso gemischt: Kauffrauen- und Männer, Betriebswirte/innen und Steuerberater/innen sowie Mechaniker verschiedener Richtungen. Daneben kommen Ärzte und weitere Personen aus dem Gesundheits- und Pflegebereich, wie zum Beispiel Altenpfleger/innen, in die Beratung. Aber auch Berufe aus dem Bereich Lehramt/Bildung und Erziehung wie Lehrer/-innen, Erzieher/-innen und Sozialpädagogen/-innen werden gefragt. Darüber hinaus lassen sich Ingenieure und weitere Akademiker bei Fragen zur beruflichen Anerkennung beraten.

Referenzberuf (n=49; Stand: 31.10.2012)



Von den 49 Erstberatungen sind 39% IHK-Berufe, 31% sonstige Länderberufe, 12% aus dem Bereich Lehramt/Bildung und Erziehung, 6% HWK-Berufe, 8% aus dem Gesundheits- und Pflegebereich sowie 4% Ärzte.

Die IHK Berufe setzen sich wie folgt zusammen:



Ansprechpartner:
Dipl.- Ing. Cemalettin Özer
Telefon: +49 (0)521 / 329 70 9-0
Email: oezer@mozaik.de
Homepage: www.mozaik.de



 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit: Bielefeld



Bildliche Impressionen









Herausgeber
Agentur für Arbeit Bielefeld
März 2013

www.arbeitsagentur.de