



projekt-kontor
für bildung und forschung e.V.

Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration

*Strukturen, Projekte und Programme in Deutschland für
die Integration von Arbeitsmigrant/-innen aus Spanien
und anderen EU-Staaten*

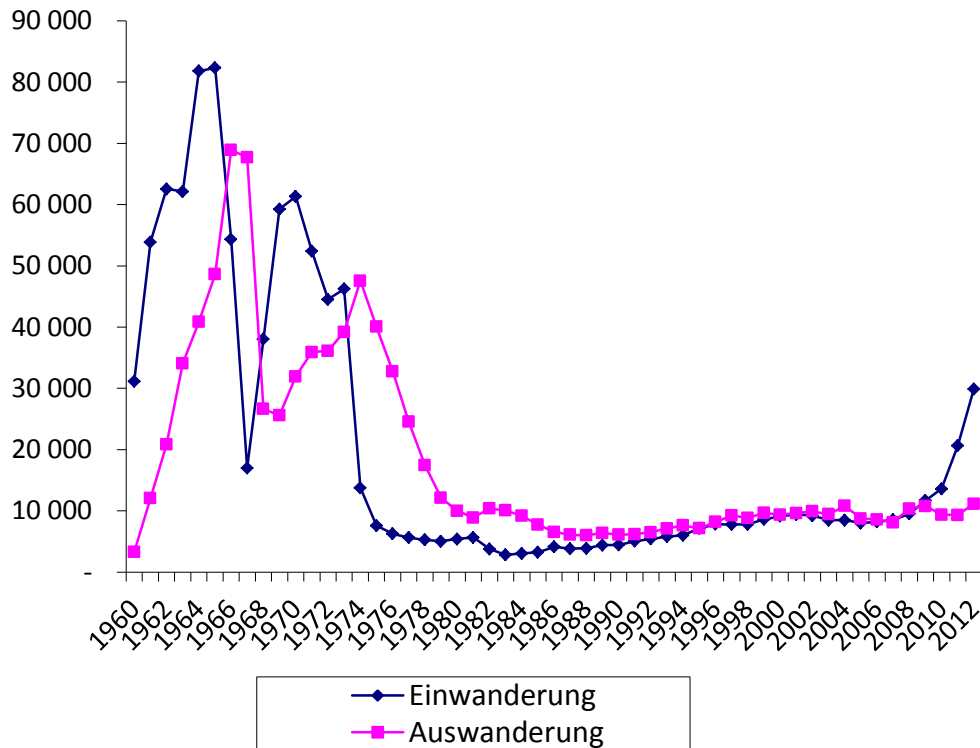
1. Die Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration
2. Methodisches Vorgehen
3. Übersicht über Fachkräfteinitiativen in Deutschland
4. Anwerbungsprozess
5. Sprachkenntnisse und Sprachtraining
6. Berufliche und soziale Integration

DIE BESTANDSERHEBUNG NEUE ARBEITSMIGRATION

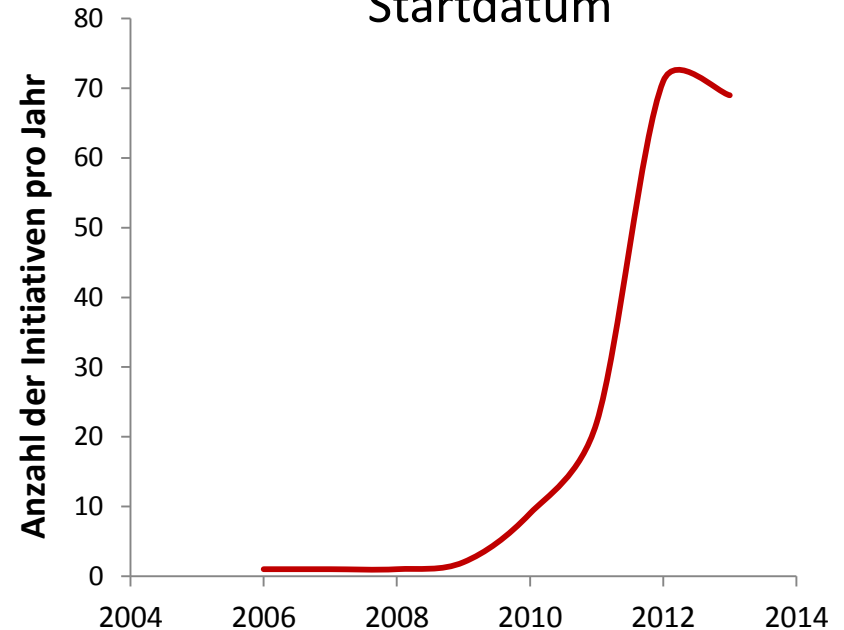
- Wissenschaftliche Analyse der Strukturen, Projekte und Programme in Deutschland für die Integration von Arbeitsmigrant/-innen aus Spanien und anderen EU-Staaten
- Im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge
- Projektlaufzeit: 15.05.2013 – 31.01.2014
- Projektträger: Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e.V. – www.minor-kontor.de

- Projektbeirat:
 - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
 - Ärztekammer Westfalen-Lippe
 - Botschaft von Spanien
 - Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste
 - Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
 - DGB Bildungswerk
 - Deutscher Industrie- und Handelskammertag
 - WIPA GmbH
 - Zentralverband des Deutschen Handwerks

Spanische Ein- und Auswanderung nach Deutschland zw. 1960 - 2012



Anzahl der Fachkräfteinitiativen nach Startdatum



n = 177

„Wir wollen ja mit unserem Projekt erreichen, dass die Unternehmen nicht kurzfristig eine Stelle füllen, weil jemand krank geworden ist, oder um Löhne zu reduzieren. Uns geht es darum, langfristige Lösungen für den Fachkräftemangel in (...) zu finden und langfristige Arbeitsplätze zu sichern.“

Projektleiter

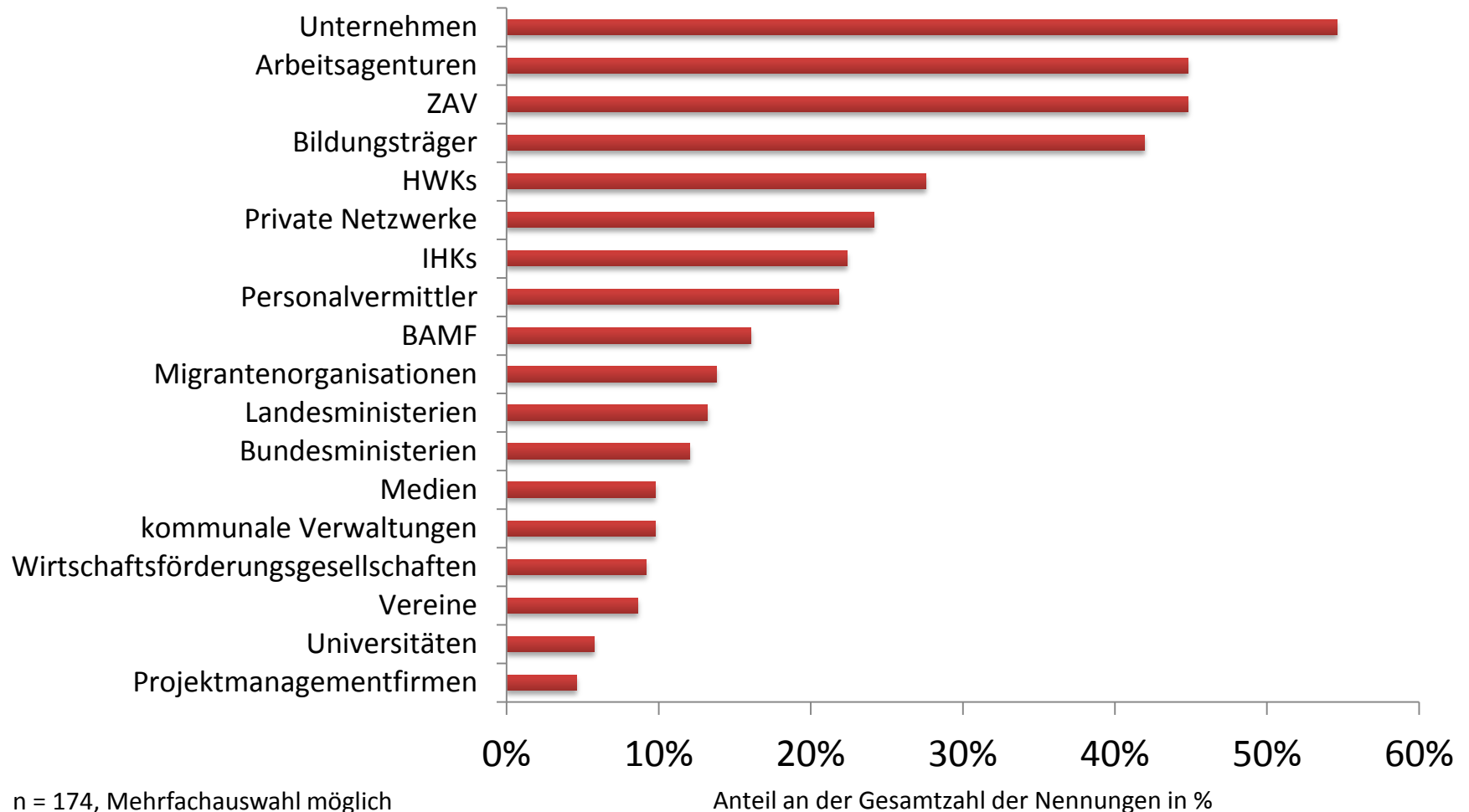
METHODISCHES VORGEHEN

1. • **Erfassung der Initiativen** (über 400)
2. • **Experteninterviews** (zur Entwicklung der Online-Umfrage)
3. • **Online-Umfrage** (309 Teilnehmer/-innen)
4. • **Vor-Ort Interviews** (25 Interviewpartner/-innen)
5. • **Auswertung** (Kombination quantitativer und qualitativer Daten)

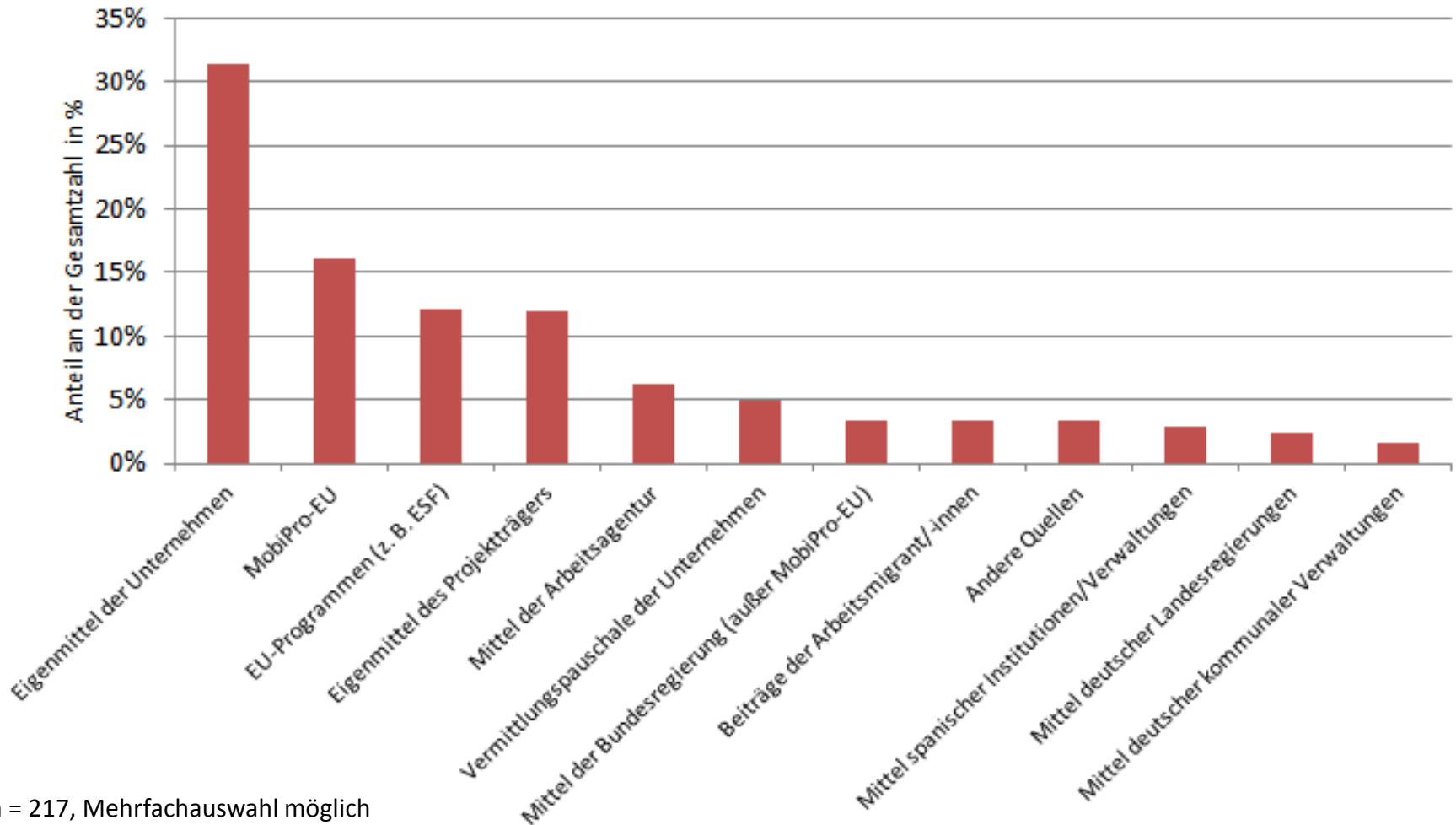
Detaillierte Erhebung der Vorgehensweisen und Erfahrungen insbesondere von unterstützenden Organisationen wie HWKs und IHKs sowie von kleinen und mittleren Unternehmen bei der Rekrutierung von Fachkräften bzw. Auszubildenden aus dem Ausland.

ÜBERSICHT ÜBER FACHKRÄFTE- INITIATIVEN IN DEUTSCHLAND

Die häufigsten Partner für Fachkräfteinitiativen in Deutschland



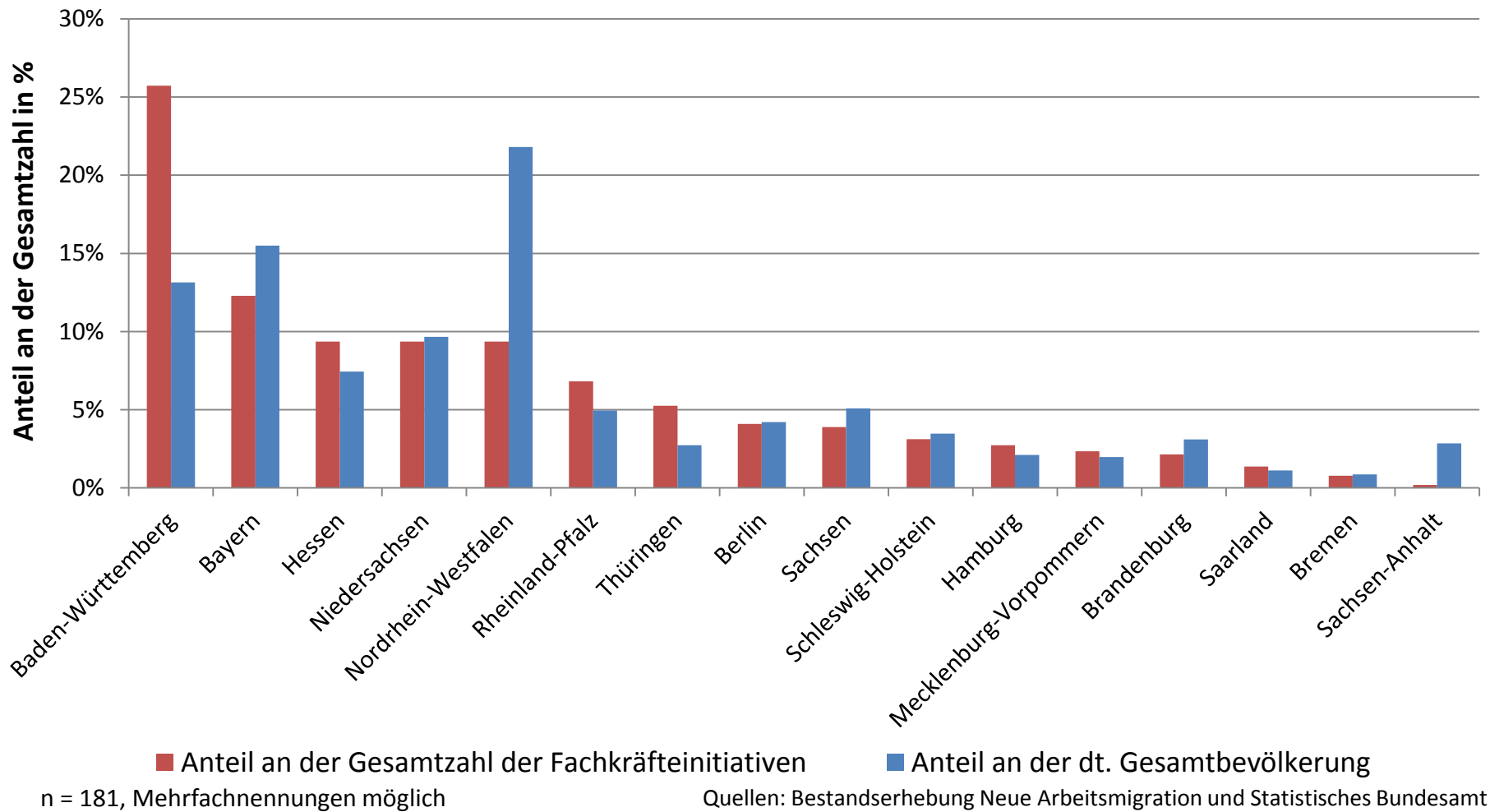
Aus welchen Mitteln finanzieren sich die Initiativen?



n = 217, Mehrfachauswahl möglich



Wo werden Fachkräfteinitiativen gestartet?



Wo werden Fachkräfte bzw. Auszubildende gesucht?

Fachkräfteprojekte



Auszubildendenprojekte



„Wir [als Initiative im ländlichen Raum] müssen uns besonders anstrengen, damit die ausländischen Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung hier bleiben.“

Projektleiter

Suchen Sie Fachkräfte oder Auszubildende?

Rekrutierungsfokus der Initiativen	Anteil der Initiativen an der Gesamtzahl in % (n = 155)	Anzahl der Anstellungen bzw. Ausbildungsverhältnisse
Auszubildende- und Fachkräfte	16%	318
nur Auszubildende	32%	785
nur Fachkräfte	52%	2153

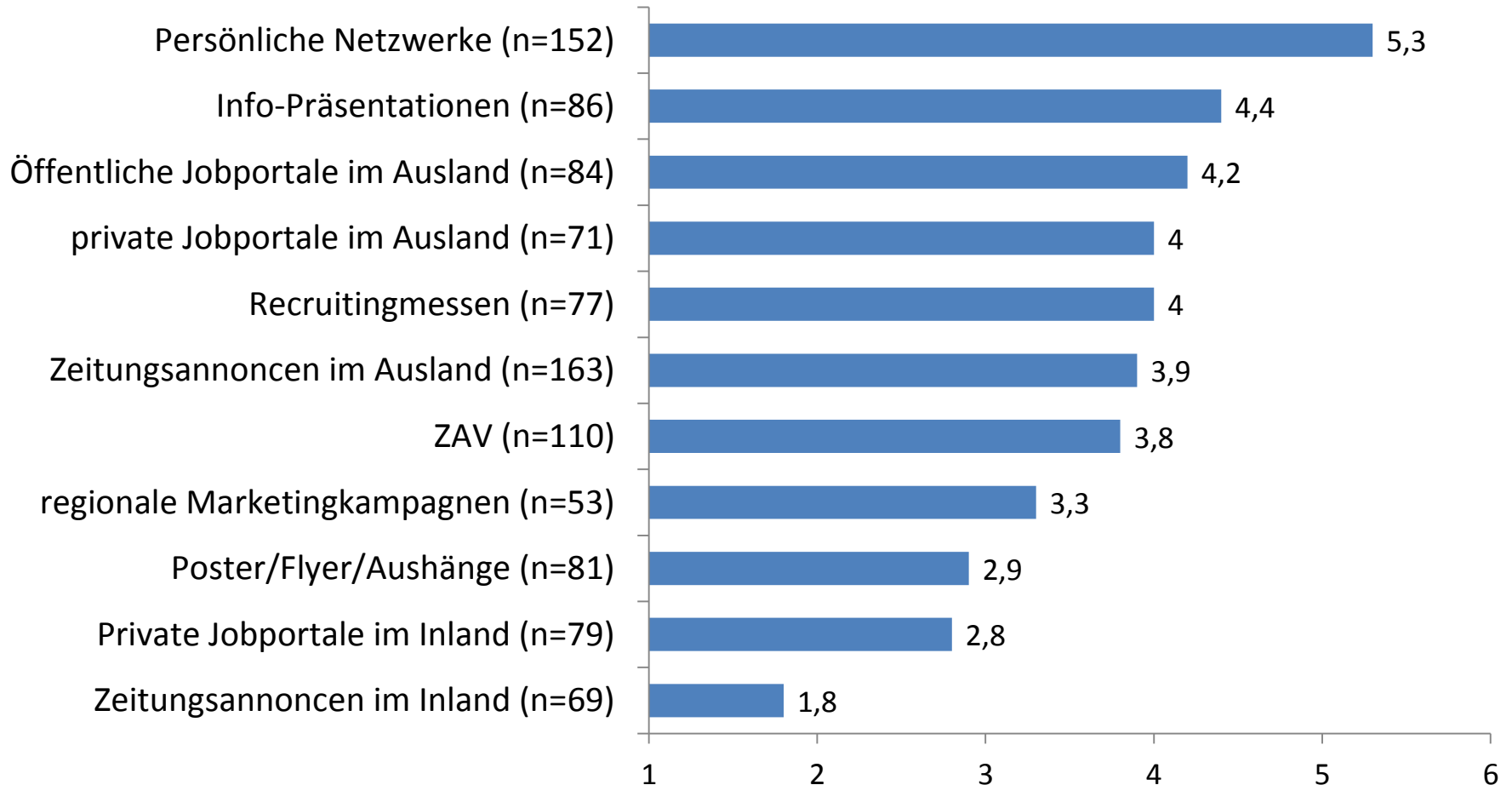
Für welche Berufsgruppen suchen Sie Fachkräfte?

Positivliste Engpassberufe der Bundesagentur für Arbeit, 2013	Gesuchte Berufe (nach Häufigkeit der Nennung, ohne Azubi-Initiativen, n=81)
Medizinische Gesundheitsberufe	Medizinische Gesundheitsberufe
Nichtmed. Gesundheit, Körperpflege, Medizintechnik	Nichtmed. Gesundheit, Körperpflege, Medizintechnik
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe
(Innen-) Ausbauberufe	(Innen-)Ausbauberufe
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe
Informatik- und andere IKT-Berufe	Informatik- und andere IKT-Berufe
Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbau	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe*
Technische Forschung und Entwicklung	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe*
Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe
Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)*

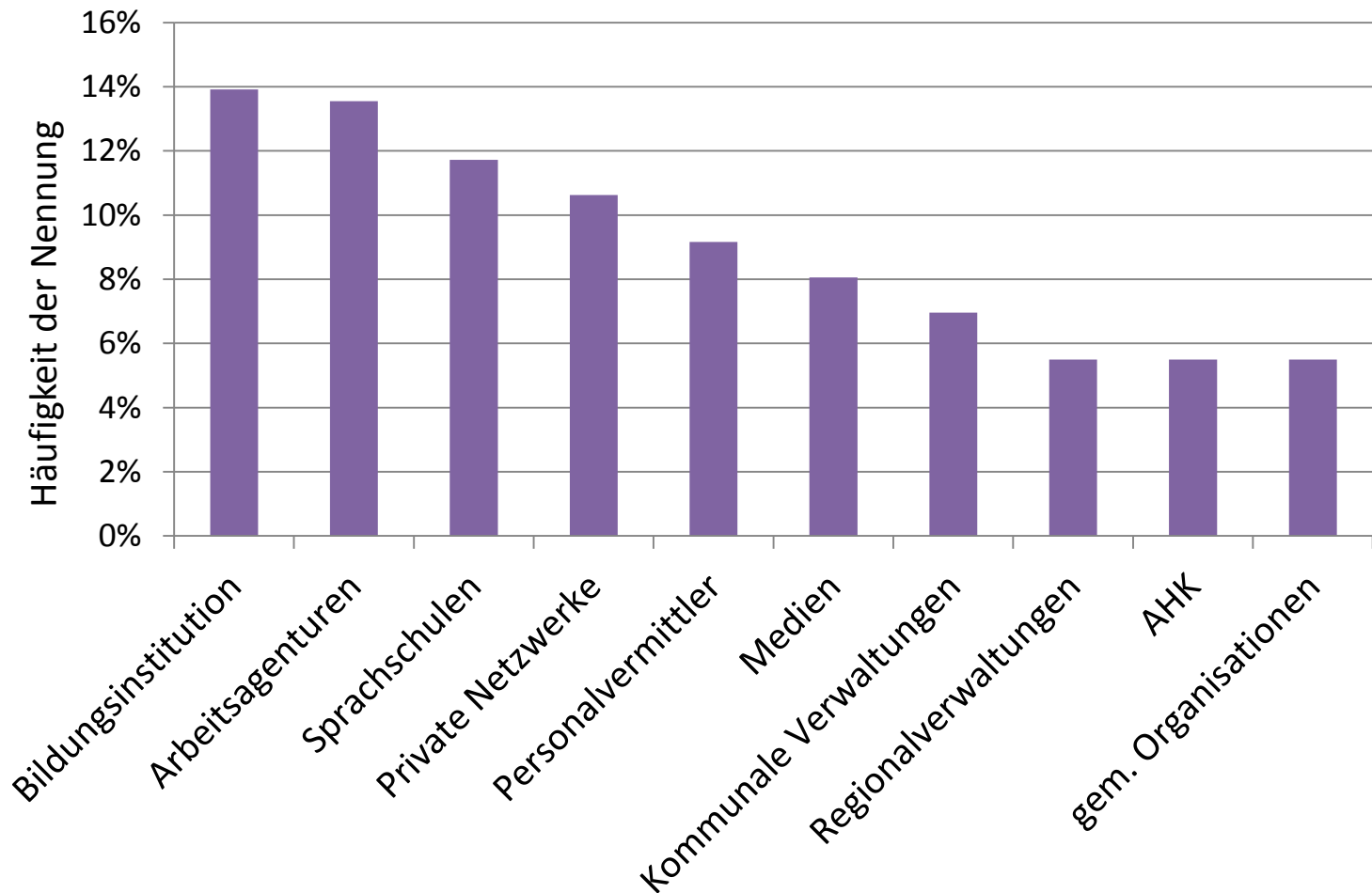
*nicht auf der Positivliste

ANWERBUNGSPROZESS

Wie bewerten Sie die verschiedenen Rekrutierungsmethoden?



Welche Partner unterstützen die Initiativen in Spanien?



n=222, Mehrfachauswahl möglich

Welche Partner unterstützen die Initiativen in Spanien?

„Die Zusammenarbeit mit der lokalen Verwaltung in Spanien funktioniert gut. Diese arbeitet mit den Fachhochschulen zusammen und leitet die Stellenausschreibungen weiter und kann auch einschätzen, wer geeignet ist. Es ist gut, mit einem Partner zusammenzuarbeiten, der im Sinne der Jugendlichen handelt und der gewisse Standards einhält.“

Projektleiter

Erwartungen der ausländischen Auszubildenden bzw. Fachkräfte klären

„Da die Arbeiten in der Grundpflege in der deutschen Altenpflege bei Weitem nicht dem Tätigkeitsfeld entsprechen, welches sie in Spanien erlernten. Die Grundpflege wird im Ausland meist von ungelernten Hilfskräften erledigt.“

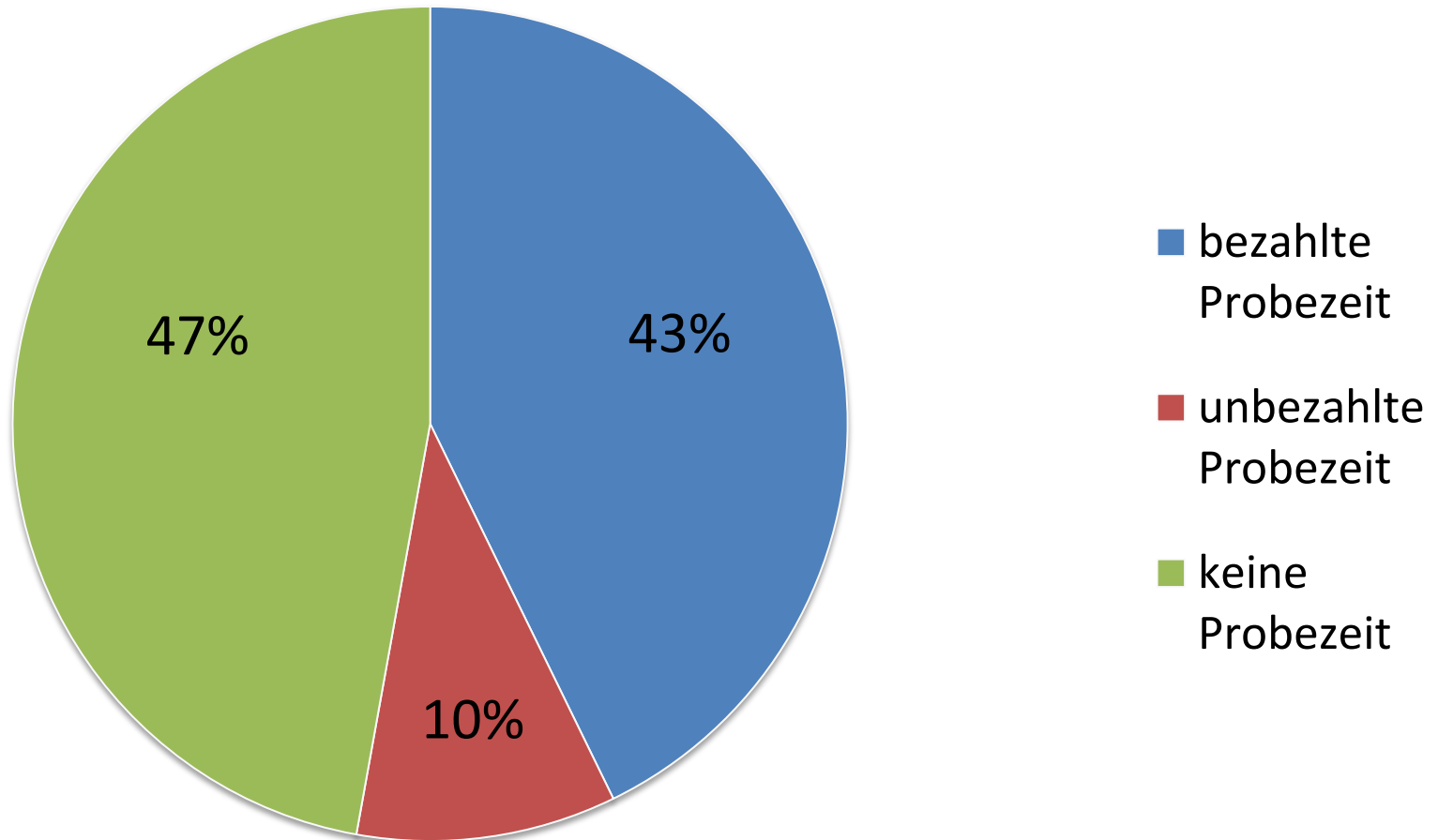
Pflegedienstleiter

Die Zielgruppe direkt ansprechen

“Wir haben eine Broschüre auf Spanisch erstellt, um Vertrauen zu schaffen - damit die auch wissen, dass es eine seriöse Geschichte ist. Infos über das Projekt, unsere Organisation, die Region, welche Perspektiven gibt es. Denn die meisten Spanier kennen unsere Region noch nicht.”

Projektleiter

Gab es eine Probeanstellung oder Praktikum vor der Anstellung?



n = 159

„Die Praktikumsphase war recht lang, drei oder vier Wochen. Weniger Zeit erschien mir auch nicht sinnvoll. Ich wollte, dass Herr H. genügend Zeit hat, um das Umfeld kennenzulernen, damit er sieht, wie das Leben sich hier so abspielt.“

Unternehmer Sanitärbranche

SPRACHKENNTNISSE UND SPRACHTRAINING

Welches Sprachniveau erwarten Sie von den ausländischen Fachkräften?



n = 221, Mehrfachauswahl möglich

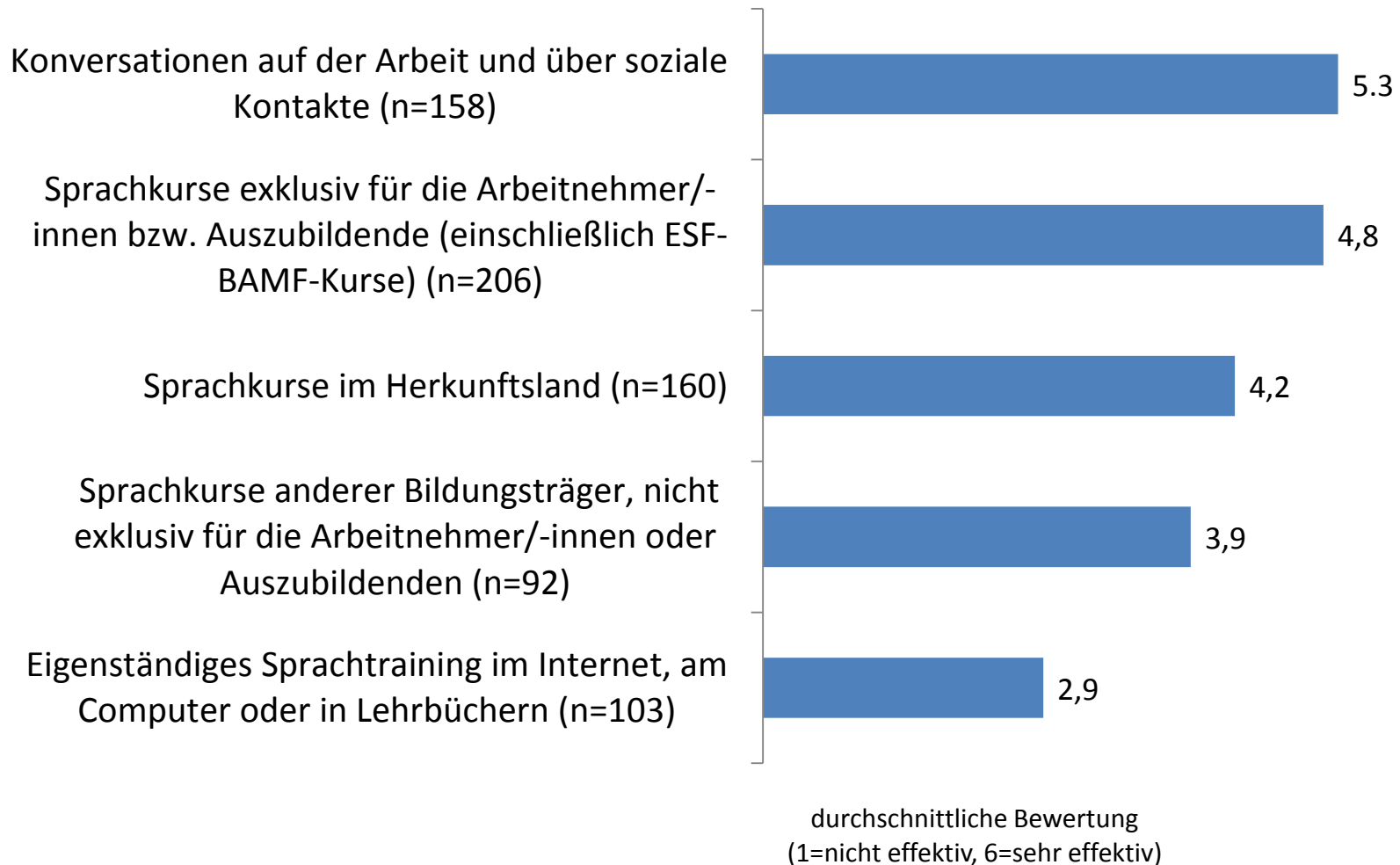
Welches Sprachniveau erwarten Sie von den ausländischen Fachkräften?

„Als ich hierher kam, konnte ich gar kein Deutsch. Aber mit viel Motivation lernt man es.

Was ich brauchte, war eine gewisse Regelmäßigkeit, immer sprechen. Ich spreche sogar mit meinem spanischen Mitbewohner unter der Woche Deutsch.“

spanischer Auszubildender

Wie bewerten Sie die Effektivität der verschiedenen Sprachlernmethoden?



Wie bewerten Sie die Effektivität der verschiedenen Sprachlernmethoden?

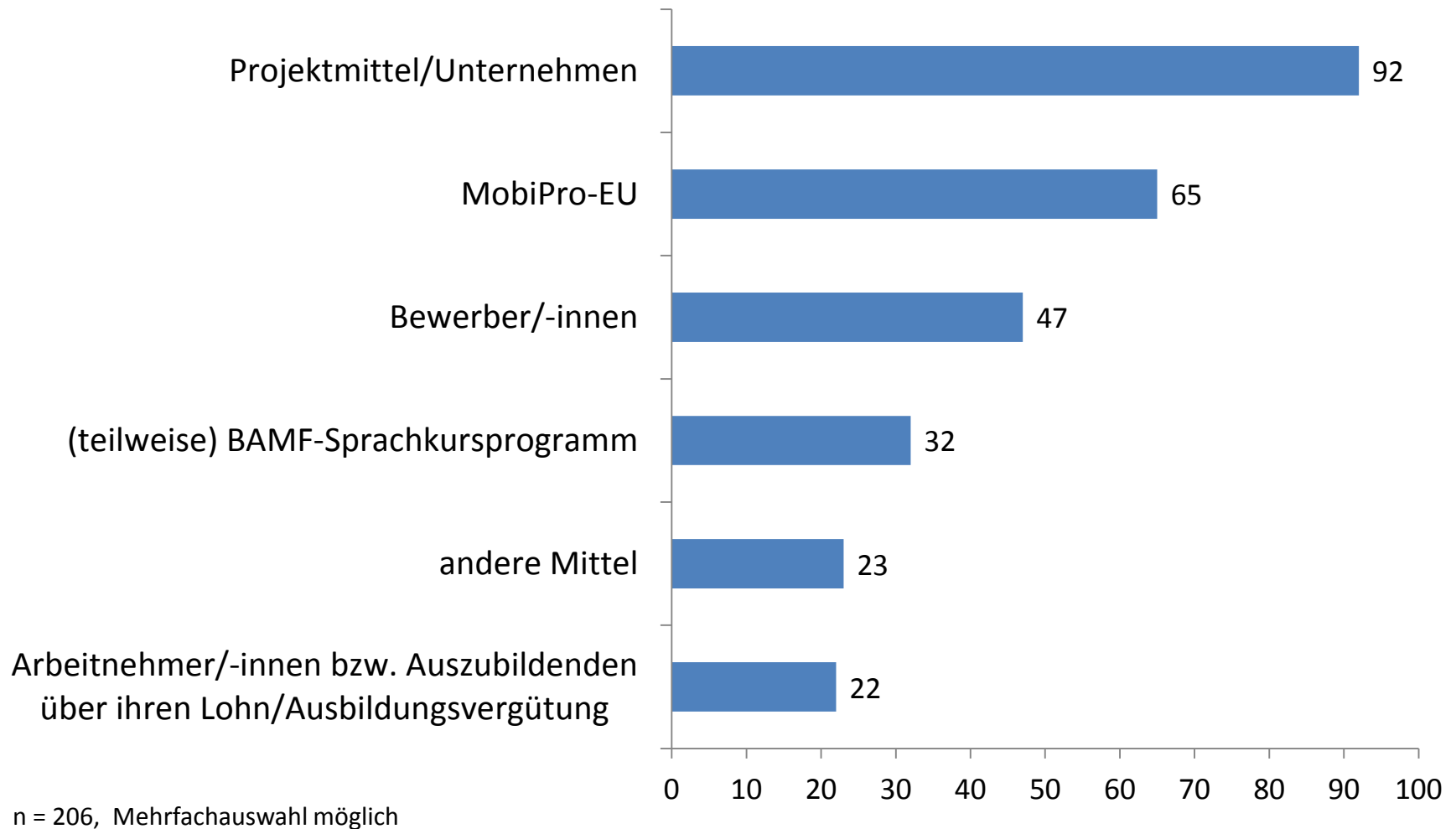
„Ich sage immer, dass wir nicht nur eine Ausbildung machen. Wir machen zwei Ausbildungen. Das ist einmal die Sprache und dann die Ausbildung [zum Altenpfleger].“

spanischer Altenpflegeazubi

„Die Sprachkurse waren zu ambitioniert und zu trocken: 6 Tage die Woche, 4 Wochen lang Frontalunterricht – das würden wir nicht noch mal machen.“

Projektkoordinator

Wie wurden die Sprachkurse finanziert?



BERUFLICHE UND SOZIALE INTEGRATION

Was waren die größten Herausforderungen bei der beruflichen Integration?

	Bewertung
Fehlende Sprachkenntnisse/Schwierigkeiten beim Erwerb der deutschen Sprache (n=163)	4.8
Unterstützungsbedarf der Auszubildenden in der Berufsschule (n=153)	4.7
Unterstützungsbedarf während der Arbeit/Ausbildung (n=159)	4.6
Anerkennung ausländischer Qualifikationen (n=159)	4.3
Unterstützungsbedarf außerhalb der Arbeit/Ausbildung (n=157)	4.3

1=keine Herausforderung, 6=große Herausforderung

Was waren die größten Herausforderungen bei der beruflichen Integration?

„In den Berufsschulen kommen die Teilnehmer nicht mit. Sie verstehen vielleicht 20-30%, wer gut ist, vielleicht 40%.“ Kümmerin eines Bildungsträgers

„Man muss [den Mitarbeiter/-innen] klar machen, dass die Menschen, die da kommen, hilfreich sind und eher die Arbeitsplätze erhalten. (...) Und dann braucht es auch noch mehr Verständnis für das Fremde. Man muss eigentlich dahin kommen, dass das Fremde nicht mehr fremd ist. Da müssen wir auch noch ein bisschen mehr tun.“ Leiter eines Pflegeunternehmens

Wie bewerten sie die Effektivität verschiedener beruflicher Integrationshilfen?

Berufliche Integrationshilfe	Bewertung
Ausbildungsbegleitende Hilfen (nur für Initiativen mit Auszubildenden) (n=175)	5.4
Ansprechpartner/-in mit entsprechenden Fremdsprachenkenntnissen (n=183)	5.3
Soziale Einbindung/kulturelle Aktivitäten auf Arbeit (n=182)	5.3
Willkommensveranstaltung (n=181)	5.2
Abholung am Flughafen (n=177)	5.1

1=nicht effektiv, 6=sehr effektiv

Wie bewerten sie die Effektivität verschiedener sozialer Integrationshilfen?

Soziale Integrationshilfen	Bewertung
Hilfe bei der Wohnungssuche (n=181)	5.7
Begleitung bei Behördengängen (n=183)	5.5
Bereitstellung einer Wohnung (n=182)	5.3
Ansprechpartner/-in mit entsprechenden Fremdsprachenkenntnissen (n=183)	5.3
Unterstützung der Familie bei der Integration (zum Beispiel Kindergarten, Schule, Jobsuche) (n=178)	5.2

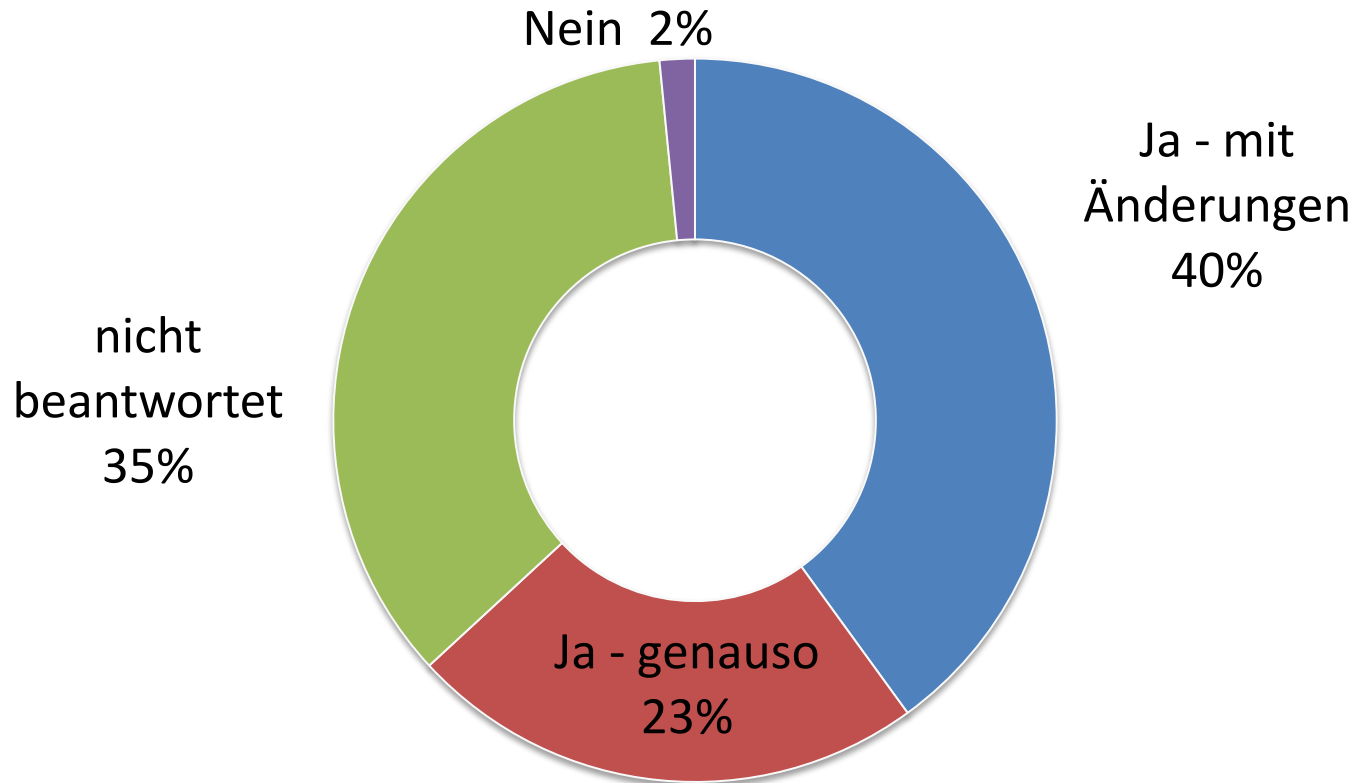
1=nicht effektiv, 6=sehr effektiv

„Es [ist] absolut notwendig, eine Person [zu haben], die sich um die ganze Betreuung kümmert und zwar kontinuierlich. Die Anmeldung, die Krankenversicherung, Wohnungssuche (...) Es war unglaublich viel Arbeit.

[Der/die Arbeitsmigrant/-in] kommt her und es gibt kein Netzwerk, keine Freunde (...) Wir sind aber kein großes Unternehmen und können nicht eine Person anstellen, die sich kümmert. Es wäre aber trotzdem notwendig, jemanden zu haben, der einfach mal sagen kann, wo man lokal Fußball spielen kann z. B.“

Unternehmer aus der Hotelbranche

Sollen die Projekte wiederholt werden? Genauso oder mit Änderungen?



n = 150

- Die Neue Arbeitsmigration aus Spanien zeigt, wie die Herausforderungen bei der Rekrutierung, Ausbildung und Integration ausländischer Fachkräfte und Auszubildender bewältigt werden können
- Das Phänomen der Neuen Arbeitsmigration ist noch sehr „jung“, daher ist es besonders wichtig, die positiven Beispiele für Willkommenskultur, Sprachtraining und Integration zu identifizieren, diskutieren und zu publizieren
- Die Strategie der Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland ist kein einfacher Weg und zahlt sich nur aus, wenn alle Prozesse langfristig und nachhaltig gestaltet werden

*„Die Fachkräfteanwerbung aus dem Ausland hat das Potential einer **„win-win-win-Situation“** für Arbeitssuchende aus dem Ausland, deutsche Unternehmen und auch die unterstützenden Organisationen, die den ganzen Prozess begleiten.“*

Geschäftsführer eines Ferienparks



projektkontor
für bildung und forschung e.V.

Vielen Dank!

Bestandserhebung Neue Arbeitsmigration

Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann

c.pfeffer-hoffmann@minor-kontor.de

www.minor-kontor.de
