Service der Agentur für Arbeit im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung

Anwerbung ausländischer Fachkräfte

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit
Aachen – Düren
bringt weiter.

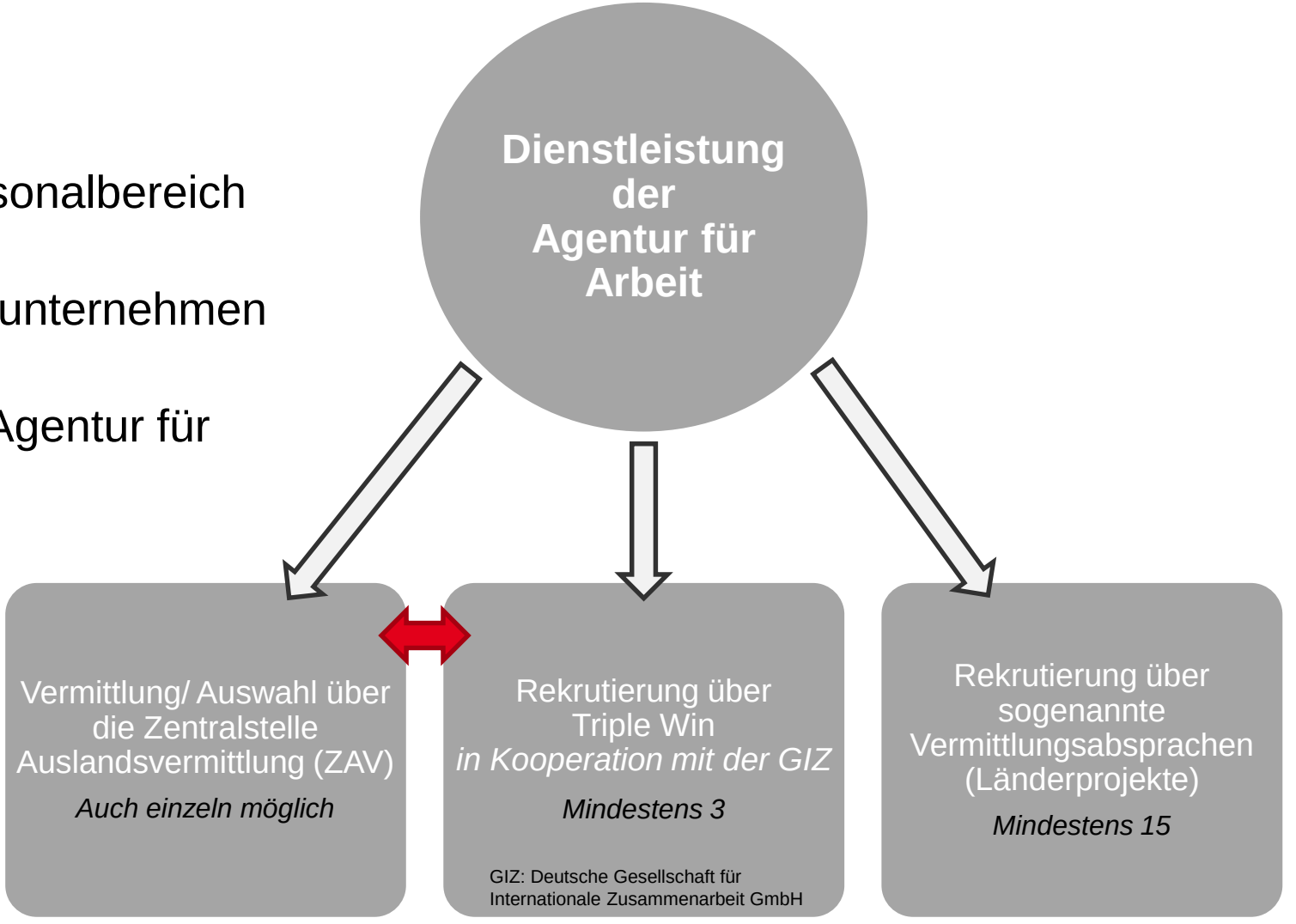
Sie suchen Fachkräfte?
Diese Wege sind möglich:

- Ausbildung
- Rekrutierung ausgebildeter Fachkräfte
- Beschäftigungs begleitende Qualifizierung
- Rekrutierung aus dem europäischen Ausland
- Rekrutierung aus Drittstaaten

Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland – mehrere Wege & die Dienstleistung der Agentur für Arbeit

Auch hier sind mehrere Wege möglich:

- Sie rekrutieren selbst
  (z.B. über einen spezialisierten Personalbereich Internationales).
- Sie beauftragen ein Dienstleistungsunternehmen mit der Rekrutierung.
- Sie nehmen die Dienstleistung der Agentur für Arbeit in Anspruch.



Interessiert an der Fachkräfterekrutierung aus Drittstaaten durch die Agentur für Arbeit?

Ihr*e Ansprechpartner*in aus dem gemeinsamen Arbeitgeber-Service berät Sie gerne zu den alternativen Möglichkeiten und den realisierbaren zeitlichen Perspektiven sowie den für Sie entstehenden Kosten. *)

*) Der Service der Agentur für Arbeit ist für Sie kostenlos. Sofern Kosten entstehen, handelt es sich um Gebühren, die üblicherweise auch bei jedem anderen Rekrutierungsweg aus Drittstaaten anfallen.

Ein Kosten-Beispiel *) der Fachkräfterekrutierung aus Drittstaaten durch die Agentur für Arbeit

Rekrutierung einer examinierten Pflegefachkraft zum Beispiel aus Kerala (Indien) über das Programm Triple Win

Dienstleistung GIZ	• Vermittlungsgebühr rund 8.500 € • Rekrutierungsaufwand inkl. Verwaltungsgebühren in Indien
Reisekosten	• Flug zur Zeit ca. 1.000 €
Sprachkurs in Deutschland	• ab 600 € je nach Anbieter • B2-Niveau
Vorbereitungskurs Kenntnisprüfung	• 1.500 – 2.500 € • Sofern Vorbereitungskurs erforderlich

auch enthalten: Sprachkurs bis Niveau B1 vor Ausreise, Bonuszahlung (500 €), Übersetzungen/ Beglaubigungen (500 – 650 €), medizinische Untersuchungen vor Ausreise sowie bei Bedarf Kosten für Masernimpfung

*) Der Service der Agentur für Arbeit ist für Sie kostenlos. Sofern Kosten entstehen, handelt es sich um Gebühren, die üblicherweise auch bei jedem anderen Rekrutierungsweg aus Drittstaaten anfallen.

Aspekte der Fachkräfterekrutierung aus Drittstaaten

Rekrutierung im Heimatland

- Personalauswahl

Sprachniveau

- Vorbereitende Sprachkurse im Heimatland
- Aufbau nach Einreise und Beschäftigungsbeginn in Deutschland möglich

Berufsanerkennung

- Je nach Programm schon vor Einreise möglich
- Anpassungsqualifizierung kann nach Einreise berufsbegleitend erfolgen (je nach Programm)

Einreisemodalitäten

- Visumsantrag auch im Rahmen eines beschleunigten Verfahrens möglich

Integrationsbegleitung

- Sicherstellung der ersten Wohnung, Unterstützung bei Behörden-Angelegenheiten und der sozialen Integration

Einreisemodalitäten:
Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung NRW (ZFE)

- Die Landesregierung NRW hat beschlossen, die „Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung NRW“ (ZFE) in Bonn einzurichten.

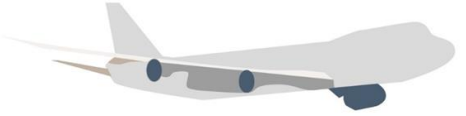
- Seit dem 01.03.2020 ist die Bezirksregierung Köln als Ausländerbehörde für die Vorabzustimmung im Visumverfahren für ausländische Fachkräfte und den dazugehörigen Familiennachzug in Nordrhein-Westfalen zuständig.

- Künftig können Arbeitgeber **in Vollmacht** für die ausländische Fachkraft die Einleitung des beschleunigten Verfahrens bei der ZFE in Bonn beantragen und einleiten.

- Durch abgestimmte Zusammenarbeit vor Ort wird das spezialisierte Fachwissen gebündelt und eine schnellere und serviceorientierte Verfahrensweise für Arbeitgeber und ausländische Fachkräfte in Nordrhein-Westfalen ermöglicht.

- Diese enge Kooperation ist bundesweit einzigartig.

Begriffserklärung: beschleunigtes Fachkräfteverfahren



- Ziel: beschleunigte Zuwanderung von Fachkräften
- Kostenpflichtig (411,- Euro)
- Künftiger Arbeitgeber wird in „Vertretung“ für die/den AN tätig und schließt Vereinbarung mit der Ausländerbehörde (ABH)
- ABH berät AG zu Verfahren (z. B. Anerkennung)
- ABH koordiniert und organisiert notwendige Zustimmungen anderer Behörden (z. B. Anerkennungsverfahren und Visumsverfahren)
- Es gelten verkürzte Fristen
  - 1 Woche für Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit
  - 2 Monate für Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation
  - Visumtermin binnen 3 Wochen nach Vorlage der Zustimmung der ABH durch die Fachkraft
  - Visumbearbeitung in der Regel binnen 3 Wochen ab Visumantrag

Einreise- und Berufsanerkennungsmodalitäten: Geplanter Ablauf des beschleunigten Fachkräfteverfahrens

Beratungs- und Vorbereitungsphase bis zur Antragstellung bei der Zentralen Ausländerbehörde (ZFE) wird vom Arbeitgeber-Service (AG-S) begleitet

2 Monate | 1 Woche | 6 Wochen

Der Arbeitgeber (AG) wird zum Ablauf des Verfahrens beraten und bekommt Informationen über Dauer, Pflichten des AG, zuständige Stellen und Kosten der Antragstellung (411 €)

Weitere Kosten sind individuell und daher nicht bezifferbar.

Abschluss der Vereinbarung mit dem AG, Beratung zum Beispiel zu Anerkennungsverfahren, Weiterleitung der Dokumente, Einholung der Zustimmung der Anerkennungsstelle und der BA wenn erforderlich

Feststellung der Gleichwertigkeit

Entscheidung über Arbeitserlaub-nis-Antrag

Erteilung eines Termins binnen 3 Wochen nach Einreichung der Zustimmung der Ausländerbehörde (ABH) durch die Fachkraft. Erteilung des Visums binnen weiterer 3 Wochen.

AG-S

ZABH

(in Bundesländern ohne Zentrale Ausländerbehörde (ABH) liegt die Zuständigkeit weiterhin in den regionalen ABH)

AMZ

Anerkennungsstelle

Botschaft

AG erhält Beratung durch AG-S

AG reicht Vertrag, Qualifikations-nachweise und Vollmacht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bei der ZFE ein

Die ZFE leitet die Dokumente zu den jeweiligen Stellen

Vertrag an AMZ

Zeugnis an Anerkennungs stelle

Nach Feststellung der Gleichwertigkeit und Zustimmung der BA ergeht Info an die Botschaft durch ZFE

Die Botschaft erteilt das Visum zur Einreise

Begriffserklärungen: Vermittlungsabsprachen

Fachkräfte können über Vermittlungsabsprachen nach Deutschland kommen und das komplette Anerkennungsverfahren im Inland durchführen.

- Vermittlungsabsprachen sind Absprachen zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über die Auswahl und Vermittlung von Fachkräften und die Durchführung des „Anerkennungsverfahrens“.
- Vermittlungsabsprachen sind für Berufe im Gesundheits- und Pflegebereich oder für sonstige ausgewählte Berufe vorgesehen.
- Vorbild: Triple Win
- Vermittlungsabsprachen werden zentral getroffen und werden sukzessive auf weitere Länder ausgedehnt.

Verlauf einer Rekrutierung im Rahmen von Vermittlungsabsprachen

Vorbereitung
- 3 Monate
- Beratung
- Organisation Rekrutierung

Rekrutierung
- 1 - 3 Wochen
- Vorstellungsgespräche
- Auswahl geeigneter Kandidat*innen

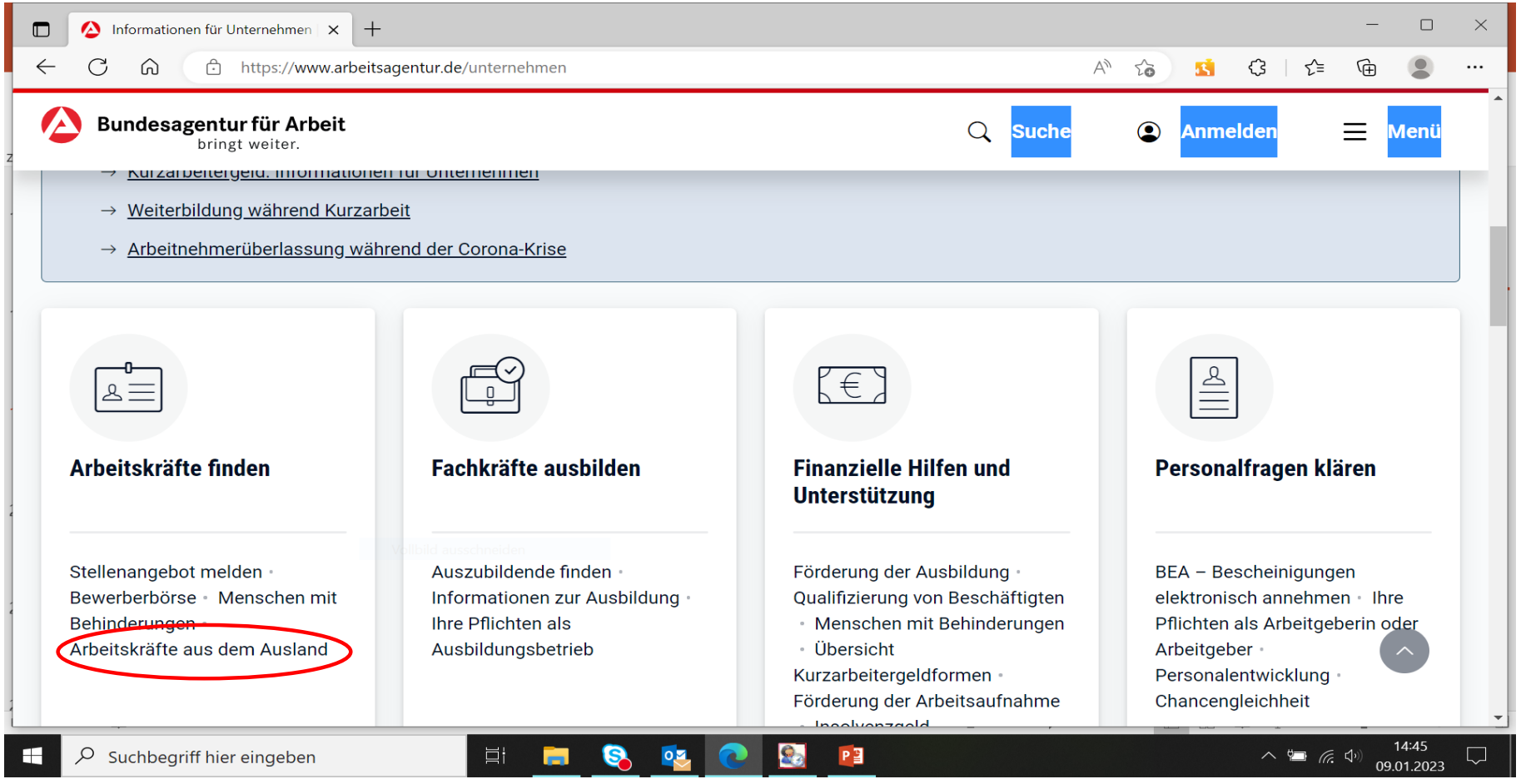
Vollzeit-Deutschkurs
- 7 – 11 Monate
- Deutschkurs im Heimatland, B1-Niveau
- Vorbereitung Anerkennungsverfahren

Einreise-vorbereitung
- 1 – 2 Monate
- Visum & Arbeitsmarktzulassung

Qualifizierung in Deutschland
- 6 – 12 Monate
- Einreise
- **Beschäftigung als Pflegehilfskraft**
- Anpassungslehrgang oder Kenntnisprüfung
- ggf. begleitender Deutschkurs B2

Hier finden Sie als Arbeitgeber Informationen auf unserer Webseite

www.arbeitsagentur.de/unternehmen

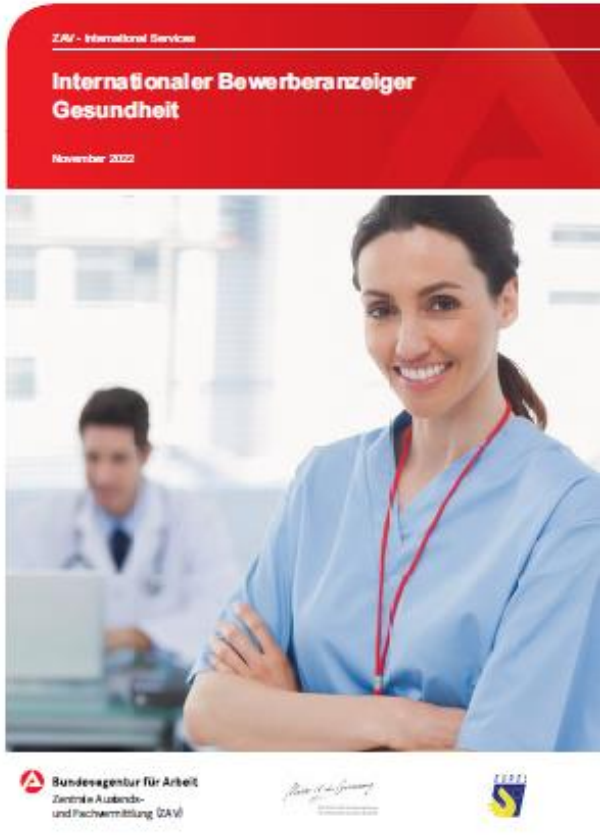


Informationen zur Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland

www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/Triple-Win-Pflegekraefte

Weitere Informationen

Triple-Win-Pflegekraefte



Downloads

Pflegekraefte_fuer_Deutschland

Weitere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner / LINKS

Zentrale Fachkräfteeinwanderung NRW (ZFE) – zentrale Ausländerbehörde –

ZFE der Bezirksregierung Köln

Virtuelles Welcome Center/ Zentralstelle für Berufsanerkennung NRW

Villemombler Straße 76
53123 Bonn
Tel: +49 228 713 1313
Fax: +49 228 713 1111
www.make-it-in-germany.com

FAQ

FAQ des BMI

… fit für den Check-in von Fachkräften?

Astrid Brokmann
Astrid.Brokmann@arbeitsagentur.de

Newcomer-Compass

St. Gereon Seniorendienste

BARMER

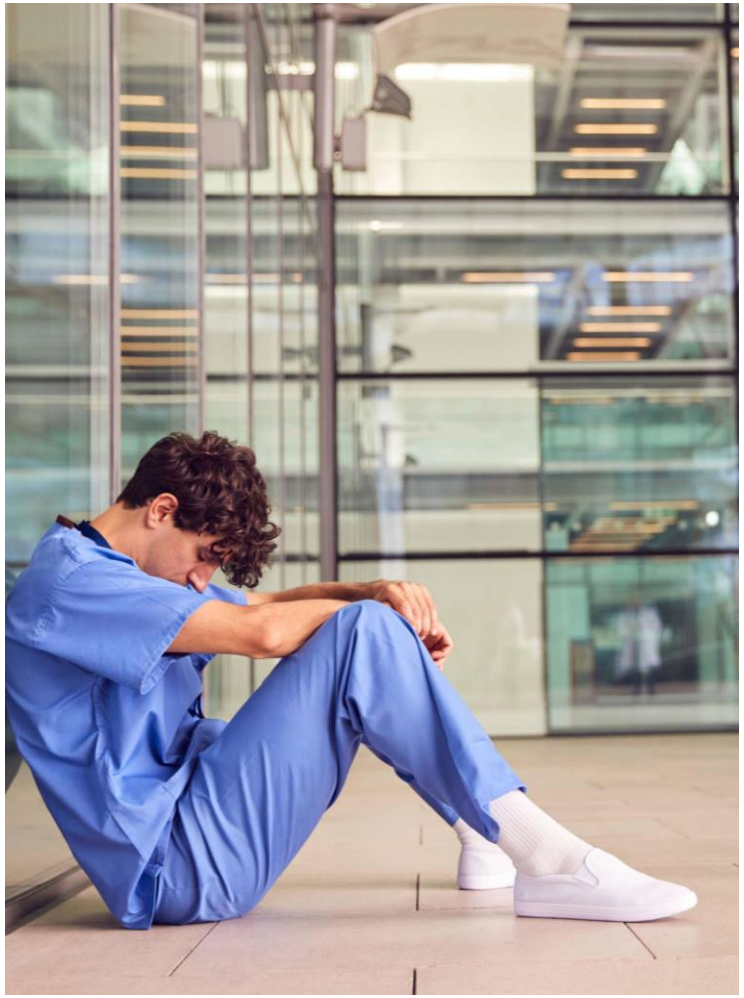
BZPG Bildungszentrum für Pflege und Gesundheit gGmbH in der StädteRegion Aachen

BARMER

Sie bekommen

Schichtpläne, OP-Säle und Schulklassen

<u>nicht</u> gefüllt!



BARMER

„Teufelskreis“ des Pflegenotstands

ausgehend von einer zu geringen Personalausstattung

Quelle: Gesundheitsökonom Heinz Rothgang, angelehnt an den DGB-Index „Gute Arbeit“ (2015)

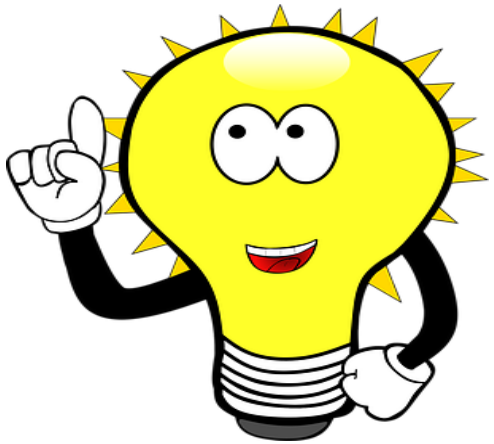
BARMER

Herausforderungen

- Deutscher Arbeitsmarkt kann Fachkräfte- / Pflegeazubimangel nicht decken
- Internationale Rekrutierung wird aufgrund der Prozesskomplexität gescheut
- Negative Einflussfaktoren im Rekruitingprozess durch kriminelles Agieren
- Hohe Abbrecherquote internationaler Fachkräfte und Azubis durch
  - mangelnde Integration
  - Sprach- und kulturellen Barrieren
  - Attraktivität des Pflegeberufs

BARMER

Ein Lösungskonzept Newcomer-Compass



- Digitale Plattform mit Anbindung an die Städteregion Aachen (sowohl für Fachkräfte als auch für Azubis)

- Lokalisierung und regionale Vernetzung von Arbeitgebern, Pflegeschulen, Sprachschulen, Recruitern, Agentur für Arbeit und der Städteregion untereinander

- Berücksichtigung der fairen Anwerbung / Referenzen

- Ganzheitlicher Ansatz:
  - Einstellungsprozess
  - Migrationsprozess
  - Integrationsprozess

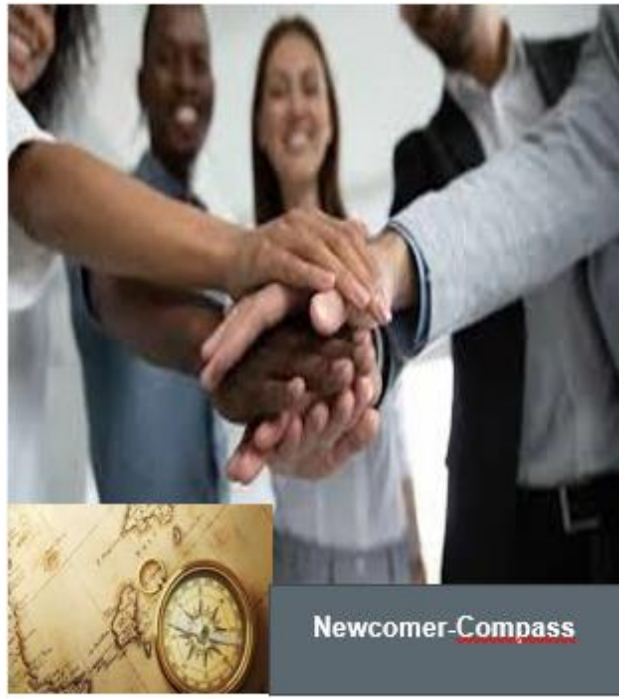
BARMER

Newcomer - Compass

1. Internationaler Zugang zu Fachkräften und Azubis

2. Transparente Prozessunterstützung

3. Nachhaltige Bindung der Fachkräfte und Azubis



Füllen Sie Ihre Schichtpläne, OP-Säle und Pflegeklassen!

BARMER

Bei Fragen zum Newcomer-Compass

Brigitte Jansen

Geschäftsführerin BARMER Aachen

Telefon: 0800 333 004 404 651

Mobil: 0160 90456928

Mail: brigitte.jansen@barmer.de

BARMER

Vielen Dank!

BARMER

MEDWING

Fachtagung Aachen

“Who cares?”

03. Februar 2023

medwing.com

MEDWING

Fokus: Individuell und holistisch

Erkenntnisse und Best Practices für eine nachhaltige und erfolgreiche Kandidat:innen Begleitung

Content

MEDWING

01 MEDWING im Überblick

02 International Recruitment

03 Erkenntnisse und Best Practices

MEDWING bietet umfassende Vermittlungsleistungen

MEDWING

- Direktvermittlung
- Arbeitnehmer-überlassung
- International Recruiting
- Digitaler Marktplatz für die Zeitarbeit

International Recruitment

Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland und Begleitung des gesamten Prozesses entlang Projektvorbereitung, Auswahlprozess, Sprachausbildung, Anerkennung, Visum und Integration

1. **Sorgfältig ausgewählte Fachkräfte** im Bereich Pflege, Hebammen, OTA/ ATA und MTRA – Nutzung der breiten Partnerlandschaft und des MEDWING Pools
2. **Ganzheitliche Prozessunterstützung mit starkem Integrationsfokus „mit Herz“ für nachhaltigen Erfolg** – modular verfügbar
3. **Professionelles Projektmanagement** mit regelmäßigen Jour Fixe & Transparenz in Echtzeit durch digitale Tools
4. **Multidisziplinäres MEDWING Team** mit Erfahrung im Bereich Pflege, Personalauswahl, Anerkennungsprozesse, Integration & Projektmanagement
5. **Erfolgreiche Referenzprojekte** verfügbar - auch für größere Projekte von >70 Kandidaten

MEDWING

MEDWING Internationales Recruiting: Kennzahlen

Stand Januar 2023

Vermittelte Kandidaten (seit 2019)	> 600
Davon bereits eingereist	> 250
Davon bereits anerkannt	> 110
Internationale Partner	17 Partner in 12 Herkunftsländern
Vermittelte Berufsgruppen	GKPs, MTRA, Hebammen
Kunden in Deutschland	> 30 (Universitätskliniken, Pflegeheime, Intensivpflege-WGs-und -dienste, Rehakliniken)

Unsere Werte

MEDWING

Candidate First

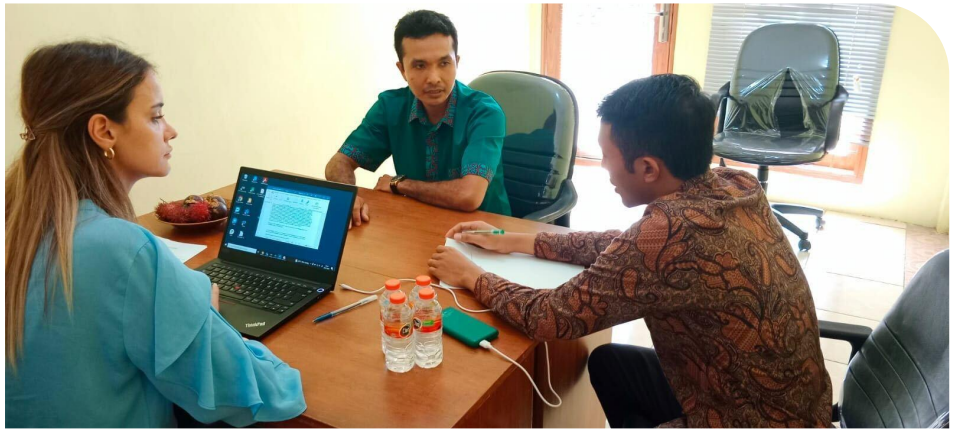
MEDWING

Erkenntnisse und Best Practices für eine nachhaltige und erfolgreiche Kandidat:innen Begleitung

MEDWING

1. Das richtige MATCHING

Motivation, Wunsch und Expertise der Kandidat:in in Betracht ziehen - und auch die Voraussetzungen und Möglichkeiten beim Arbeitgeber



MEDWING

2. Ganzheitliche Begleitung

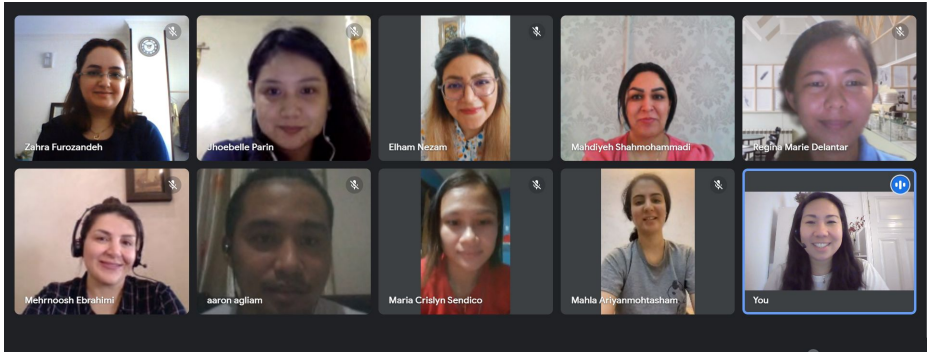
Früh eine Beziehung aufbauen und auch bei Übergang zu anerkannter GKP noch unterstützen

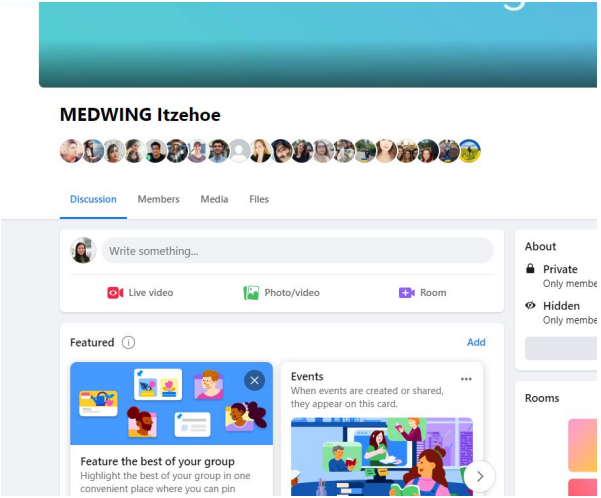
3. Integration von Innen

Einbindung des Arbeitgebers und der Belegschaft durch Mentoren/ Patenprogramme etc.

4. Niedrigschwellige Kommunikation

Geeignete Kanäle und Plattformen für die jeweiligen Phasen finden





MEDWING

First things first:

Eine gut geplante Relocation ist der Grundstein für ein gutes Ankommen und eine danach folgende tiefere Integration

MEDWING

Integration & Kandidatenbetreuung

medwing.com

NACHHALTIGE VERMITTLUNG

LANGFRISTIGE LÖSUNGEN

GANZHEITLICHE 360° BEGLEITUNG

REDUZIERTER AUFWAND

Integrationsseminar
Gruppen bilden
Relocation

MEDWING

Events und Aktivitäten

medwing.com

Contact us!

MEDWING

Petra Lütkewitte
Senior Vice President
Clients - International Recruiting
petra.luetkewitte@medwing.com
+4917 048 051 60

Jedd Pagsanjan
Senior Cultural Integration
Manager - International Recruiting
jedd.pagsanjan@medwing.com
+49 157 923 968 78

Kurzübersicht MEDWING

MEDWING

2017 von Johannes Roggendorf
& Dr. Timo Fischer gegründet

> 300
Mitarbeiter

300.000 Kandidaten
& mtl. 15.000 Neuanmeldungen

Aktiv in 25x Fokusregionen
in Deutschland

6 Standorte, vertreten
in DE und UK (Pharmacy)

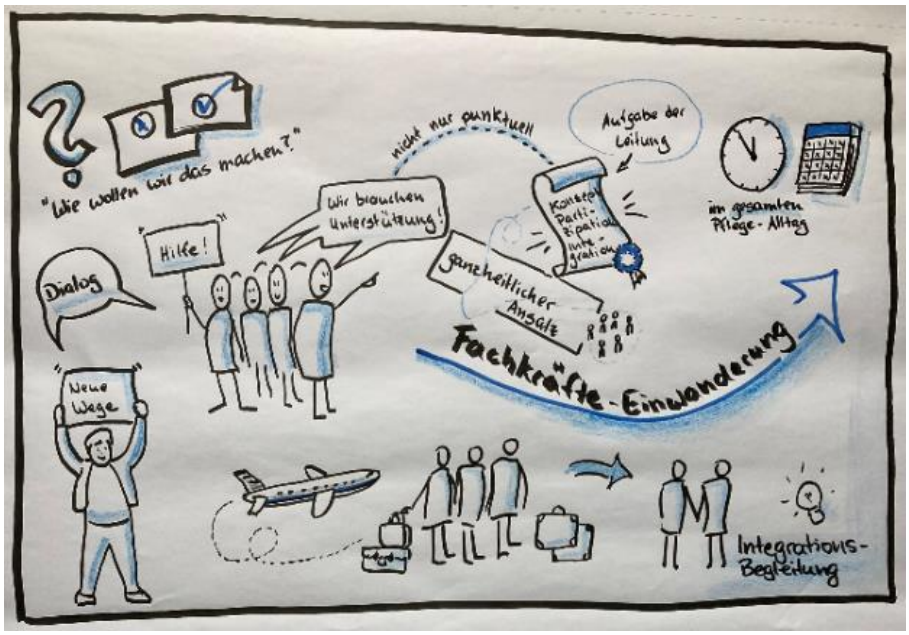
Zusammenarbeit mit über
5.000 Einrichtungen

MEDWING

Together, we care.

MEDWING

Workshop 4 – Anwerbung ausländischer Pflegekräfte – Ergebnisse



Zu der Leitfrage „Was brauchen Sie für Ihre Einrichtung/ was braucht unsere Region im Themenfeld Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland?“ haben die Teilnehmer*innen des Workshop 4 folgende Ideen entwickelt:

Übergeordnete Themen:

Bedarf	Idee	Vorschlag zur Umsetzung
Mehr Schulungsangebote/ -plätze für die Kenntnisprüfung in der Region	Transparenz über bestehendes Angebot schaffen (1 Träger ist gerade in der Zertifizierung)	Darstellung im „Newcomer-Kompass“
Kleinere Einrichtungen können kaum eine Gruppe aus dem Ausland rekrutieren	Kooperation kleinerer Einrichtungen für eine Gruppen-Rekrutierung	„Newcomer-Kompass“ als Plattform zum Entdecken neuer Kooperationspartner
Verschiedene Möglichkeiten zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte kennen	Transparenz über die Möglichkeiten	Darstellung der verschiedenen Möglichkeiten zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte im „Newcomer-Kompass“
Wissen & Erfahrungen teilen	Vernetzung, Zusammenarbeit	Arbeitskreis aus der Veranstaltung entwickeln
Kanalisierung von Initiativbewerbungen, Weiterleitung verstößt gegen Datenschutz	Vernetzung	Anonymisierte Darstellung im „Newcomer-Kompass“ unter Angabe der Quelle (wo Bewerbung eingegangen ist)

Pflegeoffensive StädteRegion Aachen
Fachtagung am 03.02.2023

Themen in Bezug auf Behörden:

Bedarf	Idee	Vorschlag zur Umsetzung
Kooperatives Arbeiten mit dem Ausländeramt	Vernetzung	Workshop zu den Bedarfen & Kooperationsvereinbarung mit Ausländeramt
Beschleunigtes Verfahren des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auch bei Hilfskräften anwenden können	Abklärung des evtl. möglichen Rahmens mit der Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung ZFE	Bilaterale Anfrage, was für eine Ausweitung erforderlich ist und ggf. Anpassung/ Umsetzung
Feste Ansprechpartner bei der Agentur für Arbeit und insbesondere beim Ausländeramt	Vernetzung	Zuständigkeitsübersichten im „Newcomer-Kompass“

Themen in Bezug auf interne Abläufe:

Bedarf	Idee	Vorschlag zur Umsetzung
Innerbetriebliche Integrationsbegleiter*innen	Beschreibung von Best-Practice-Beispielen und Empfehlung zur Umsetzung im eigenen Betrieb	Darstellung der Best-Practice-Beispiele im „Newcomer-Kompass“
Innerbetriebliche Patensysteme, insbesondere sobald die ausländisch Rekrutierten in die einzelnen Abteilungen kommen	Beschreibung von Best-Practice-Beispielen und Empfehlung zur Umsetzung im eigenen Betrieb	Darstellung der Best-Practice-Beispiele im „Newcomer-Kompass“
Auch alle bereits Beschäftigten „mitnehmen“	Schaffung einer Willkommens- und Bleibe-Kultur, die von allen nachhaltig gelebt wird, Beschreibung von Best-Practice-Beispielen und Empfehlung zur Umsetzung im eigenen Betrieb	Darstellung der Best-Practice-Beispiele im „Newcomer-Kompass“

Themen in Bezug auf Soziales:

Bedarf	Idee	Vorschlag zur Umsetzung
Zeitlicher Ablauf nach Einreise	Muss eine eingereiste Person zwingend innerhalb von 1 Woche die Beschäftigung antreten? Wie viel Zeit braucht es für ein erstes Akklimatisieren? Kann ein Arbeitgeber schon finanziell dafür in Vorleistung gehen, ohne schon von der Arbeitsleistung zu profitieren?	Darstellung einer Pro- und Contra-Liste als Fundament einer individuellen betrieblichen Entscheidung im „Newcomer-Kompass“
Einreise Einzelner koordinieren	Begleitung einzeln Einreisender ab Ankunft im Rahmen einer Willkommens-Kultur, suche insbesondere nach schon in der Region lebenden und arbeitenden Landsleuten (ggf. siehe Integrationsbegleiter*innen oder Pat*innen)	Sofern innerbetrieblich nicht regelbar - in Ergänzung: Plattform für ehrenamtliches Engagement im „Newcomer-Kompass“

Hinweise zum „Newcomer Kompass“:

230131_Newcomer-Compass.pdf

- Der „Newcomer-Kompass“ soll Wirkung nach außen haben (z.B. Interessierte Arbeitsuchende), aber auch innerbetrieblich Nutzen finden (z.B. für die Strukturierung von innerbetrieblichen Abläufen).
- Außerdem soll er zur Vernetzung der Akteur*innen im Pflegekontext (Einrichtungen, Betriebe, Schulungseinrichtungen, Behörden etc.) beitragen.
- Die Idee des „Newcomer-Kompasses“ ist geboren. Die Finanzierung sowie die Gesamt-Koordination noch unklar. Wenn die Stabsstelle Pflegekoordination der StädteRegion Aachen diese Rolle übernehmen könnte, wäre das prima.
- Die Workshop-Teilnehmer*innen im Rahmen der Veranstaltung am 03.02.2023 haben sich in großer Anzahl bereit erklärt, gemeinsam weiter an dem Thema mitzuwirken und zu einer Vernetzung im Sinne einer tragfähigen Pflegezukunft in unserer Region beizutragen.

Astrid Brokmann
Agentur für Arbeit Aachen-Düren
E-Mail: Astrid.Brokmann@arbeitsagentur.de
Telefon: +49 241 897 1012

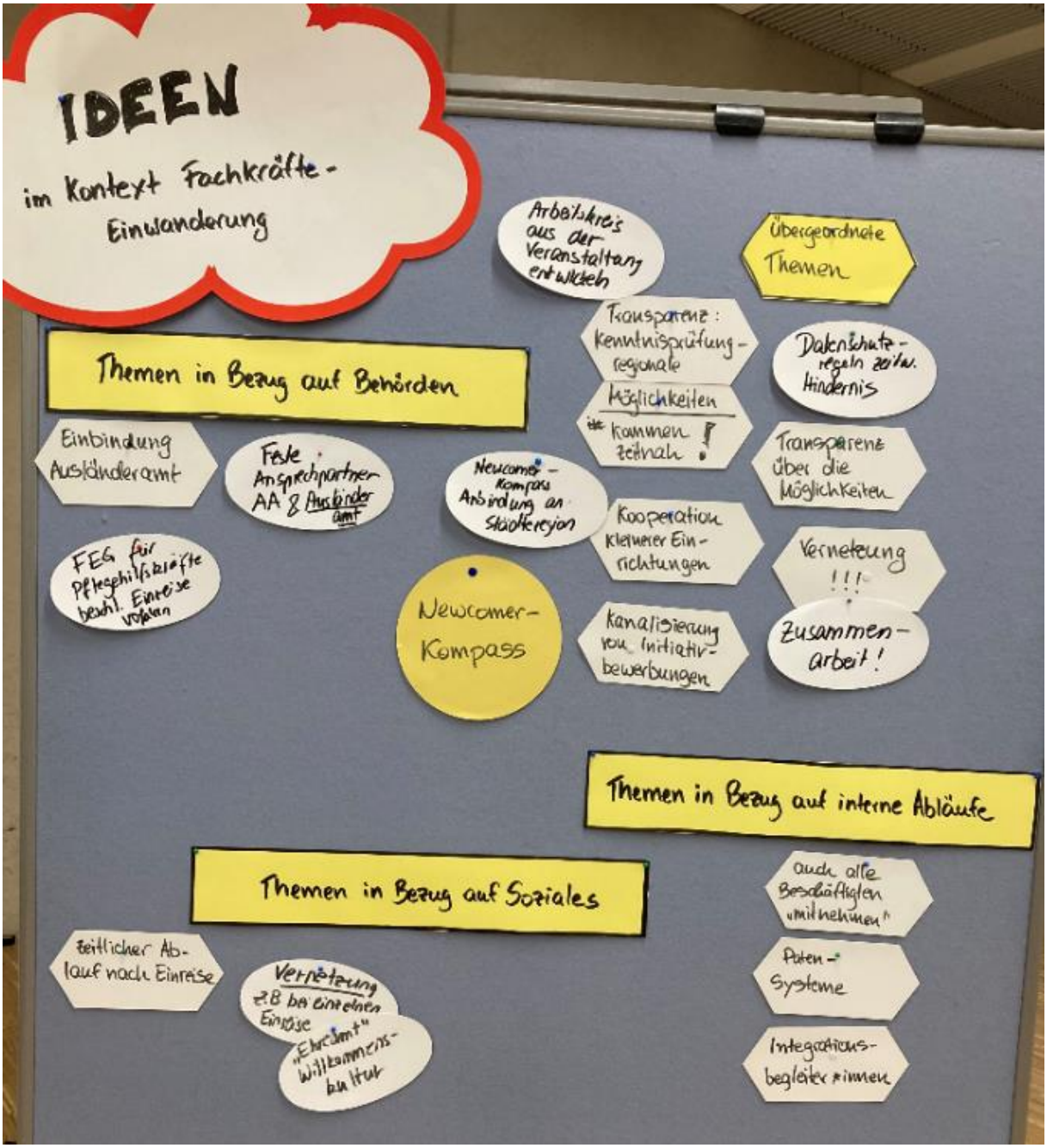



Abbildung:
Zusammenfassung der Ideen im Rahmen des Workshops am 03.02.2023