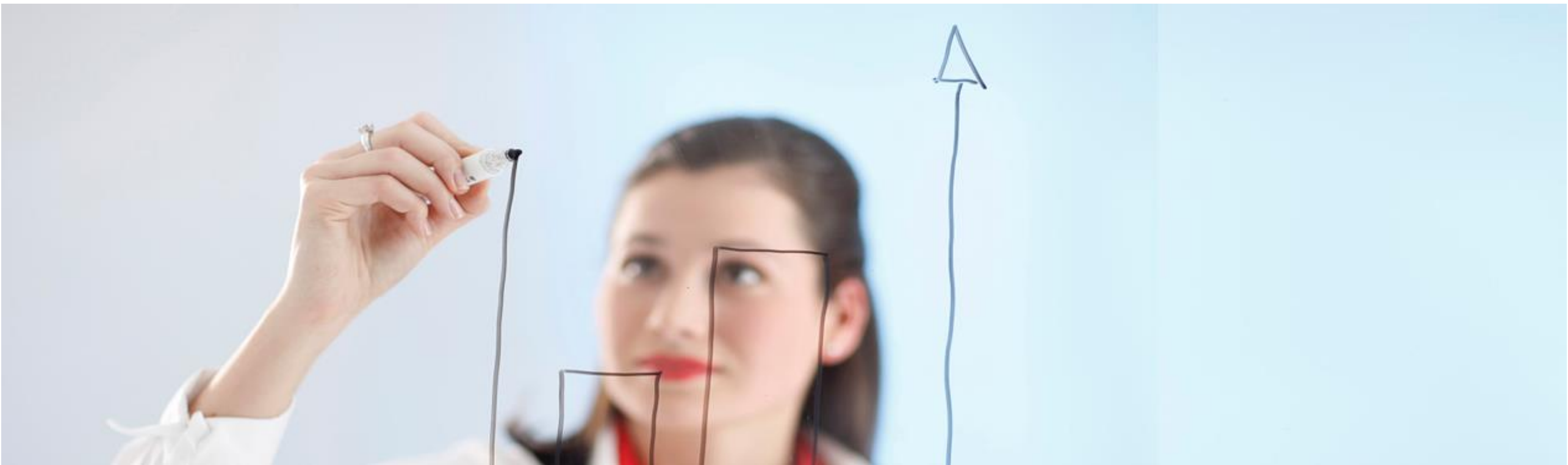


# Zweite Arbeitsmarktkonferenz OPR zum Thema Arbeitskräftesicherung am 11.07.2023



# Tagesordnung

---

1. **Begrüßung** durch „Frau Betty“ und Frau Kostka, Vorsitzende der Geschäftsführung
2. Moderation der Vorstellung **Regionaler Leuchttürme**, Herr Dirkes, Geschäftsführer operativ
  - Digitalisierung
  - Fachkräfteeinwanderung
    - Was Ist gut gelungen?
    - Welche Herausforderungen gab es für Ihr Unternehmen bei der Umsetzung?
    - Hat es sich im Nachhinein für Sie gelohnt und woran machen Sie es fest?
    - Welche weitere Unterstützungsangebote benötigen Sie noch?
3. Diskussion:  
Unterstützungsbedarf der Unternehmen/Möglichkeiten der anwesenden Netzwerkpartner
4. Verabredungen für ein weiteres (gemeinsames) Vorgehen

# Arbeitskräftesicherung am lokalen Arbeitsmarkt kann nur durch ein Netzwerk der Akteure gelingen

## Gesellschaft/Lokalpolitik

- Zuwanderung als regionales Thema begreifen und sich zuwanderungsfreundlich aufstellen (Willkommenskultur)
- Bezahlbares Wohnen
- ÖPNV
- Soziale Infrastruktur
- Kultur
- Regionale Werbung um Rückkehrer

## Bundes-/Landespolitik

- Einwanderungsrecht
  - Rechtlichen Rahmen erweitern
  - Für Willkommenskultur überzeugen
- Bürokratieabbau
  - Schlanke Prozesse
  - Schnelle Entscheidungen
- Infrastruktur
- Rentenrecht
- ...

## Arbeitskräftepotential

- Potentiale nutzen
  - Frauenerwerbstätigkeit
  - Stille Reserve
  - Länger/mehr Arbeiten
  - Jobcenterkunden
- Mobilität erhöhen
  - Örtlich
  - Können/wollen



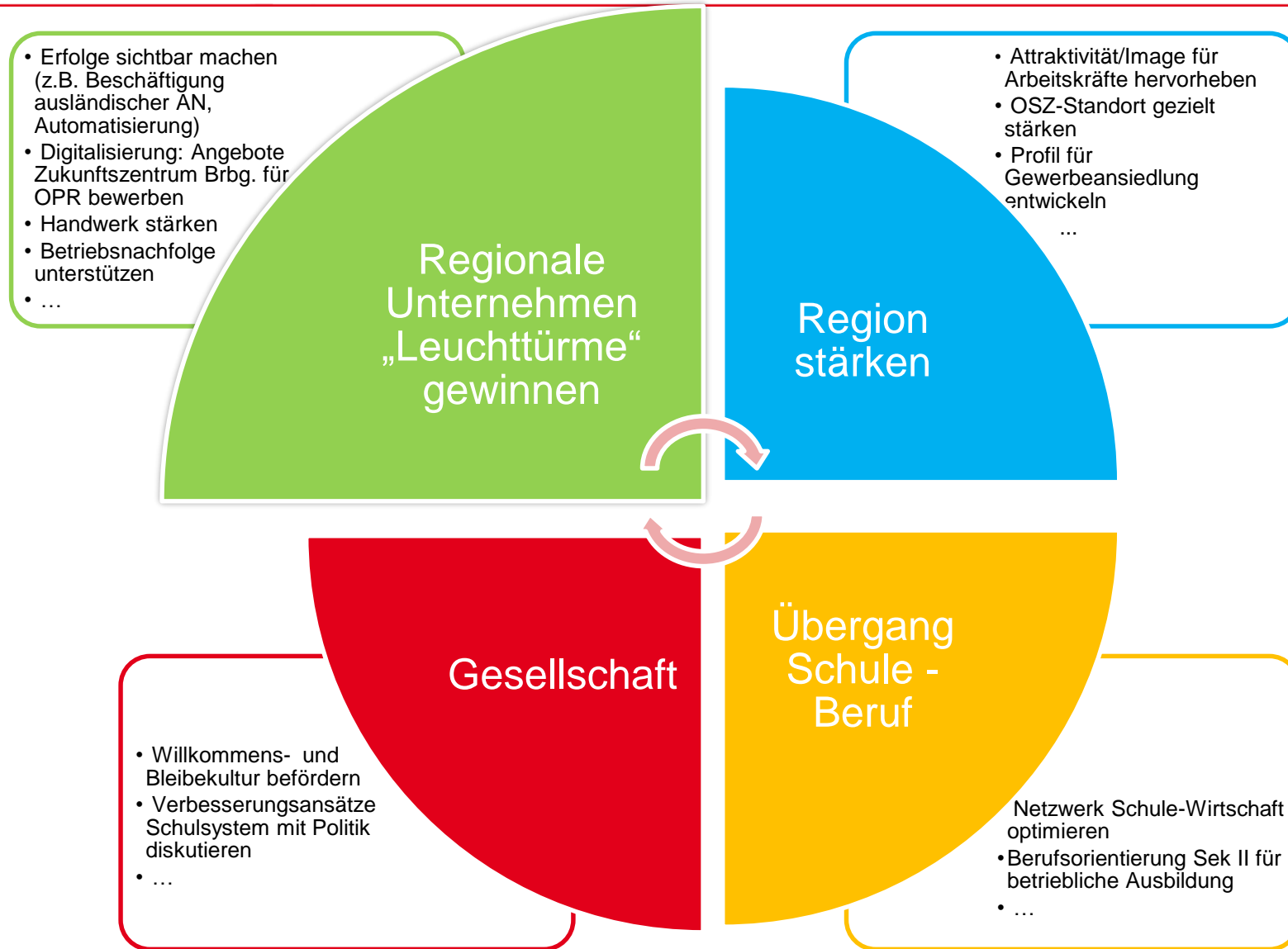
## AA Neuruppin

- Vermittlung in Arbeit und Ausbildung
- Beratung Jugendliche, Reha, Arbeitsuchende, Beschäftigte und Arbeitgeber
- Weiterbildungsförderung Beschäftigte und Arbeitssuchende
- Migration (EU, FKEG)
- Prozessoptimierung/EFQM, z.B. mehr digitale Angebote
- Potentiale erschließen (2/3 Alo im SGB II)
- ...

## Unternehmen

- Ausbildung/Qualifizierung
- Digitalisierung/Automatisierung
- Attraktivität Arbeitsplätze erhöhen
  - Abwerbung
  - Zusätzliche Potentiale gewinnen (Langzeitarbeitslose, Alleinerziehende, Ältere, Reha, Rückkehrer, Zuwanderung...)
- Unternehmensentscheidung: Anpassung des Geschäftsmodells
  - Verschlankeung (regional/inhaltlich)
  - Betriebszweck anpassen
  - Prozesse ändern, z.B. Schichtsysteme anpassen
- ...

# Handlungsfelder und nächster Schritt für ein gemeinsames Vorgehen in OPR; Ansatz „Leuchttürme in reg. Unternehmen herausstellen“



# Lernen aus Ihren Erfahrungen-Mut machen für Neues-mach es „einfach“

---

Was Ist gut gelungen?

Welche Herausforderungen gab es für Ihr Unternehmen?

Hat es sich im Nachhinein für Sie gelohnt und woran machen Sie es fest?

Welche weitere Unterstützungsangebote benötigen Sie noch?

# Lernen aus Ihren Erfahrungen bei der Digitalisierung

## Was Ist gut gelungen?

- Vernetzte Produktion – jeder MA hat ein Tablet
- Einbeziehung der Mitarbeiter in den Prozess
- Erfolge feiern- stolz auf das Erreichte sein
- Einheitliche Datenbasis in den Unternehmen
- Gezielte Auslagerung von Prozessen in Digitalisierung
- .....

## Welche Herausforderungen gab es für Ihr Unternehmen?

- Spagat zwischen Effizienz und Mitarbeiterbindung
- Kopplung der Prämiensystems an Umsetzung der Digitalisierung
- Anpassung der Prozesse und Optimierung der Arbeitsabläufe
- Computer denken nur begrenzt mit – Verantwortung der Mitarbeiter
- Es gibt auch Grenzen der Digitalisierung
- .....

# Lernen aus Ihren Erfahrungen bei der Digitalisierung

Hat es sich im Nachhinein für Sie gelohnt und woran machen Sie es fest?

- Verwaltungsprozesse haben sich vereinfacht
- Tolles Marketing Dank Digitalisierung ( zum Bsp. Betty)
- Mehr Zeit für Mitarbeiter
- Zusätzliches Personal im IT –Bereich hat sich amortisiert
- Gleichbleibende Leistung in Arbeitsabläufen
- Fehlende Mitarbeiter konnten kompensiert werden
- Steigerung der Leistungsfähigkeit und Gesundheitsquote der MA
- .....

Welche weitere Unterstützungsangebote benötigen Sie noch?

- branchenübergreifender Austausch
- Wunsch nach vorzeitiger Einbindung in Entscheidungen
- Weitere finanzielle Unterstützung und Förderung
- .....

# Lernen aus Ihren Erfahrungen bei der Fachkräfteeinwanderung

## Was Ist gut gelungen?

- \* gezielte Begleitung der ausländischen Mitarbeiter – Mentor
- Interne Sprachkurse im Unternehmen
- Kulturelles Kompetenztraining
- Mitnahme aller Mitarbeiter
- Bindung durch Vereine ,Möglichkeiten Familiennachzug
- .....

## Welche Herausforderungen gab es für Ihr Unternehmen?

- Fahrtwege – Mobilität
- B 2
- Frauen als Führungskräfte zum Teil nicht akzeptiert
- Bürokratie der Beantragung/Anerkennung
- Religion ( zum Bsp. Umgang mit Schweinefleisch)
- Hohe Fluktuation verbunden mit hohem administrativen Aufwand
- ....



# Lernen aus Ihren Erfahrungen bei der Fachkräfteeinwanderung

Hat es sich im Nachhinein für Sie gelohnt und woran machen Sie es fest?

- \* gute Betreuung der Fachkräfte von Anfang an
- \* Direkte Kommunikation mit den Ländern oder über kommerzielle Anbieter

Welche weitere Unterstützungsangebote benötigen Sie noch?

- Längerfristige Ferienzulassung
- Bezahlbarer Wohnraum für Arbeitsmigration versus Wohnraum für geflüchtete Menschen
- Feste Ansprechpartner für komplexe Problemlagen (LK , Ministerien , Ämter..)
- Schnelle und unbürokratische Hilfe für kleinere Unternehmen
- Gastronomie – keine Fachkräfteeinwanderung ,da im Ausland keine Ausbildung

# Fazit – nächste Schritte

---

## Digitalisierung:

Fachkräftewoche: 2 gute Beispiele für Digitalisierungsvorhaben werden in den Wochen der Fachkräftesicherung vorgestellt mit Pressebegleitung, um so das Thema auch nach Außen zu tragen und anderen Firmen „Mut“ zu machen. Bei der Firma Huch wird dieser Betriebsbesuch gleichzeitig als Befähigung der Mitarbeiterschaft genutzt teamübergreifend (BBvE, AV, BBiE)

## Fachkräfte aus dem Ausland:

Zunächst Befähigungsformat für alle AG-S MA\* von Fachgruppe organisiert- neue Serie „Change erleben- Netzwerke pflegen“ mit IQ Netzwerk und BAMF, 16.10.23 10-12:30 Uhr

Im Anschluss zentrale AG-Veranstaltung „WER,WIE,WAS. Ihr Arbeitgeberservice informiert“ durch Fachgruppe geplant- Was ist NEU?



## **1. Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz - aktueller Stand (nach Verabschiedung Gesetzentwurf durch Bundestag am 23.6.2023)**

# Säulen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

## Weiterentwicklung Fachkräfteeinwanderung

Erwartete Zuwanderung laut Referenten- und Gesetzesentwürfen: +129.700

1

### Säule 1: Fachkräfte

Bei anerkanntem Abschluss mehr Flexibilität beim Zielberuf

+7.000

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

+10.500  
(nur neu Zugewanderte)

2

### Säule 2: Erfahrung

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

+15.000

Anerkennungspartnerschaft (reglementierte Berufe)

+8.000

IT-Spezialist\*innen

+4.000

3

### Säule 3: Potenzial

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

+30.000

4

### Weitere Regelungen zur Einreise von Arbeitskräften

Westbalkan

+25.000

Kurzz. kontingentierte Beschäft.

+30.000

Pflegehilfskräfte

+1.200

Sanktion Arbeitgeber

Ferienbeschäftigung

5

### Weitere Maßnahmen aus dem Eckpunktepapier

Pilotprojekte

Anerkennung vereinfachen

Plattformen ausbauen

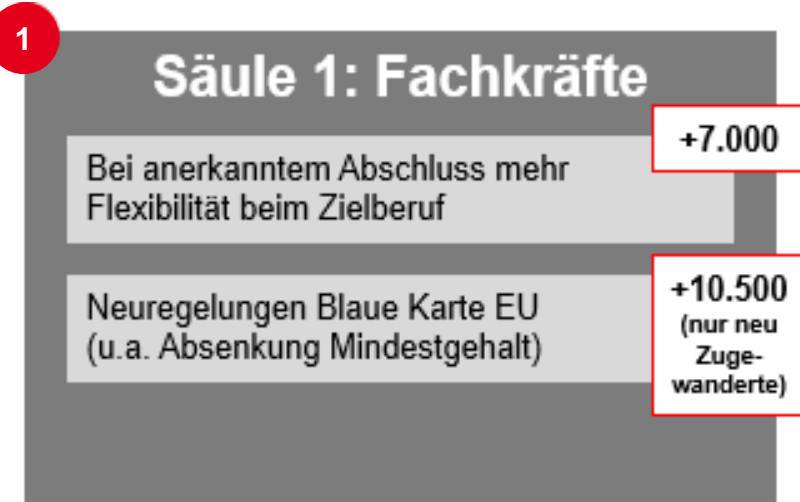
Förderinstrumente BA

Marketing

Förderung Deutschkenntnisse

\*Auswahl der wichtigsten Punkte aus den Referentenentwürfen

# 1 Säule 1 - Fachkräfte eröffnet qualifizierte Beschäftigung unabhängig von 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 3.650 Euro; da hierfür keine BA-Zustimmung erforderlich, kann auch Beschäftigung in Zeitarbeit erfolgen
- **Verkürzung der Frist für die Niederlassungserlaubnis**

## 2 Säule 2 - Erfahrung

### Abschluss und Berufserfahrung eröffnen Einwanderung

2 Säule 2: Erfahrung	
Erleichterte Zuwanderung mit Abschluss und Berufserfahrung (nicht-reglem. Berufe)	+15.000
Anerkennungspartnerschaft (reglementierte Berufe)	+8.000
IT-Spezialist*innen	+4.000

#### 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)

# Kombination individueller Voraussetzungen eröffnet Einwanderungschancen

## Säule 3: Potenzial

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

+30.000

### Ausrichtung

richtet sich an qualifizierte Drittstaatsangehörige, die **noch keinen Arbeitsvertrag** in Deutschland haben (für 1 Jahr zur Arbeitsplatzsuche; danach Folge-Chancenkarte für Beschäftigung von bis zu 2 Jahren möglich)

### Wesentlicher Inhalt

- **Chancenkarte zur Arbeitsplatzsuche**
  - Punktesystem für Sprache, Qualifikation, Berufserfahrung, Deutschlandbezug, Alter
  - Gültigkeit bis zu einem Jahr bei Erfüllung einer Mindestanzahl von Punkten
  - Fachkräfte mit Anerkennung erhalten Chancenkarte ohne weitere Voraussetzungen; bei Teilanerkennung unter erleichterten Voraussetzungen
  - BMI wird ermächtigt, Anzahl der Chancenkarten zu begrenzen
  - Möglichkeit der Beschäftigung bis zu 20 Stunden pro Woche
  - Verlängerung um weitere 2 Jahre für qualifizierte Beschäftigung möglich (Zustimmung BA – Prüfung Rahmenbedingungen – erforderlich)





# Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt ist von mittel- und langfristigem Wandel dominiert



## Herausforderungen am Arbeitsmarkt



Demografischer Wandel



Struktureller Wandel und Digitalisierung



Flexibilisierung und Individualisierung



Ungleiche Teilhabechancen am Arbeitsmarkt

- ... das *Arbeitskräftepotenzial sinkt*
- *neue Berufsbilder entstehen*
- *Tätigkeiten werden digitalisiert oder automatisiert*
- *Individuellere Arbeitsformen entstehen am Markt*

## Konsequenzen für Beschäftigte, z.B.

- häufigere Arbeitsplatzwechsel
- Steigende Notwendigkeit von beruflichen Veränderungen und Weiterbildungen / lebenslangem Lernen

## Konsequenzen für Unternehmen, z.B.

- (Fach)Kräftemangel und längere Suchprozesse, mit evtl. Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit
- Geschäftsfelder und Produktzyklen unterliegen zunehmender Dynamik und werden immer internationaler
- Image und Attraktivität entscheiden über Talente-Gewinnung und -bindung

Das Substitutionspotenzial nimmt zu, vor allem auch bei Fachkraft- und Spezialisten Berufen.

„Bei der Aktualisierung für die technologischen Möglichkeiten im Jahr 2019 zeigt sich für alle Anforderungsniveaus ein Anstieg (der Substituierungspotenziale ...d. R.) gegenüber 2016, insbesondere in den Fachkraft- und Spezialisten Berufen.“

(IAB Kurzbericht 13/2021 v. 13.07.2021)

# Willkommens- und Bleibekultur in OPR – nur Baustelle oder Sackgasse?

## Lage

- Jährlich 400.000 Zuwanderer im Bund für ein stabiles Arbeitskräfteangebot bis 2060 notwendig (IAB)
- Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Vermittlungsabsprachen kein Massengeschäft
- Modernes Einwanderungsgesetz geplant: z.B. Chancenkarte
- Komplizierter Anerkennungsprozess, begrenztes Angebot an Sprachkursen des BAMF
- 8,7% der SVB in Brdgbg. kommen aus dem Ausland, davon 2/3 aus der EU (UVB)

## Stimmung (Befragung von 2.613 Personen im Juni/Juli 2022 im Auftrag der BertelsmannStiftung)

- Es ist besser, wenn unterschiedlichen Kulturen und Religionen sich nicht miteinander vermischen, meinen 48% der Ostdeutschen
- 75% der der Ostdeutschen wollen, dass die Politik die Zahl der Einwanderer deutlich begrenzt
- Die Vielfalt, die durch Einwanderung entsteht, erleben 42% der Ostdeutschen als Bereicherung