Quint—essenz

JAHRESMAGAZIN 2022/2023

FOKUS

Fachkräfte-einwanderung

Qualifizierte Zuwanderer aus Drittstaaten können helfen, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Wege, Hürden, Daten und Fakten stehen im Fokus dieser Ausgabe.

ARBEITGEBERVERBAND CHEMIE UND VERWANDTE INDUSTRIEN FÜR DAS LAND HESSEN E. V.

Seite 10

DURCHBLICK

Schritt für Schritt: Rekrutierungsverlauf von Fachkräften aus Drittstaaten

Seite 12

HINTERGRUND

Aktuelle Möglichkeiten der Beschäftigung von Ausländern aus Drittstaaten aus rechtlicher Sicht

HessenChemie

INHALT

Seite 4
EDITORIAL
Standort unter Druck

Seite 14
IMPRESSIONEN
75 Jahre Arbeitgeberverband HessenChemie

Seite 16
FACTS & FIGURES
Tarifabschlüsse Chemie und Kunststoffverarbeitung: Planungssicherheit in unsicheren Zeiten

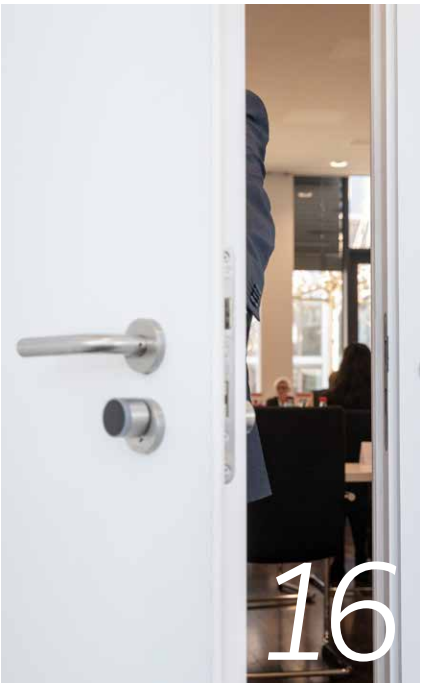
Seite 18
AUS DEM VERBAND
Mitgliederversammlung 2023

Seite 22
BLITZLICHT
Steuerkreis Europa zu Gast in der Hessischen Staatskanzlei

Im Dialog mit der Presse: „Sorgen wegen Kosten und Fachkräftemangel“

Seite 25
EINBLICK
Talentsharing 2.0 – mit dem Fachkräfteradar Vakanzen besetzen

Seite 28
EINBLICK
Hessen in der Ausbildung an die Spitze bringen



Seite 30
AUS DEM VERBAND
Weiterbildung als zentrales Element der Personalentwicklung

Seite 32
IMPRESSIONEN
Nachhaltigkeitspreis 2023

Seite 34
GASTBEITRAG
Mit work4u Perspektiven für Geflüchtete aus der Ukraine schaffen

Seite 36
HINTERGRUND
Zukunft sichern durch interne Kompetenzentwicklung

Seite 38
HESSENCHEMIE
Vorstand und Geschäftsführung

Seite 39
Impressum

FOKUS

Möglichkeiten der Fachkräfteeinwanderung

Um wettbewerbsfähig zu bleiben und die Herausforderungen der Transformation erfolgreich zu meistern, braucht unsere Branche gut ausgebildete und qualifizierte Mitarbeitende. Doch auch in der chemischen und kunststoffverarbeitenden Industrie gestaltet sich die Gewinnung von Fachkräften immer schwieriger. Im Fokus dieser Ausgabe steht deshalb die Rekrutierung von Arbeitskräften aus Drittstaaten außerhalb der EU. Welche Möglichkeiten bieten sich den Unternehmen? Welche Hürden gibt es? Und wie sieht die Gesetzes- und Faktenlage aus?

Seite 6
EINBLICK
Rekrutierung internationaler Fachkräfte

Seite 8
HINTERGRUND
Willkommenskultur beginnt in der Verwaltung

Seite 10
DURCHBLICK
Schritt für Schritt: Rekrutierungsverlauf von Fachkräften aus Drittstaaten

Seite 12
HINTERGRUND
Aktuelle Möglichkeiten der Beschäftigung von Ausländern aus Drittstaaten aus rechtlicher Sicht

Seite 20
GASTBEITRAG
Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland

Seite 23
INTERVIEW
Erasmus+ Praktika für die berufliche Bildung

Seite 24
STANDPUNKT
Ist Deutschland ein (attraktives) Einwanderungsland?

Seite 26
GASTBEITRAG
MINT-Fachkräftesicherung im Ausland gewinnt an Bedeutung

Standort unter Druck

Liebe Leserinnen und Leser,

der Wirtschaftsstandort Deutschland verliert im internationalen Vergleich an Wettbewerbsfähigkeit – und dies gilt für den Industriestandort in besonderem Maße. Beim jüngsten ZEW-Standortranking belegt Deutschland nur noch Platz 18 unter den 21 betrachteten Industrieländern. Je Land werden dabei sechs Faktoren bewertet: Steuern, Arbeit (Arbeitskosten und Produktivität), Kosten staatlicher Regulierung, Finanzierungsbedingungen, Qualität von Infrastruktur und öffentlicher Verwaltung sowie Energieversorgung und -kosten.

Neben zu viel Bürokratie, hoher Steuerbelastung und langsamer Innovationsbereitschaft verschlechtern nun zusätzlich hohe Energiekosten und Arbeitskräftemangel die Standortqualität hierzulande.

Transformation der Chemiebranche

Speziell für die Chemiebranche kommt hinzu, dass unsere Industrie mitten im Umbruch ihres Geschäftsmodells steckt. Der Trend hin zu einer nachhaltigen Produktionsweise, digitaler und technologischer Wandel, Herausforderungen im Bereich Energie und Rohstoffe, geopolitische Verwerfungen und die demografische Entwicklung erzeugen einen maximalen Anpassungsdruck für Unternehmen und Beschäftigte.

In der jüngst anhand verschiedener Szenarien entwickelten BAVC-Transformationsstudie „Chemie-Arbeitswelten 2030“ werden Antworten auf drei zentrale Fragen gegeben: Welche Beschäftigungseffekte sind in den kommenden Jahren zu erwarten? Welche Kompetenzen werden stärker nachgefragt, welche weniger? Welche Rolle spielt HR in der Transformation?

Abhängig davon, ob beziehungsweise wie die Transformation gelingt, wird dies Auswirkungen auf den Standort und die Beschäftigung haben. In die eine oder die andere Richtung.

Deutschland wieder leistungsfähiger machen

Eines steht bis hierher fest: Wir müssen uns gehörig strecken und im wahrsten Sinne des Wortes anstrengen, damit Deutschland und seine Industrie wieder Zugpferd der europäischen Wirtschaft werden kann. Und dieses „Wir“ umfasst tatsächlich alle relevanten Akteure und Entscheider in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Denn die Aufgabe, den Standort D mit Ambition wieder zukunftsfähig aufzustellen, ist angesichts einer alternden und saturierten Gesellschaft groß.

Die gegenwärtige Krise sollte jetzt schnell als Chance zur Umkehr begriffen werden. Das entscheidende Stichwort hierbei heißt: Veränderungswille. Sonst verblasst die Intention der „Zeitenwende“ unter dem grellen Schein von Behäbigkeit und fehlender Gestaltungskraft.

Ansätze zum Umsteuern

Zwei Ansatzpunkte zum Umsteuern will ich exemplarisch herausgreifen: weniger Regulierung und Bewältigung des Fachkräftemangels.

Punkt 1: Weniger Regulierung und Bürokratie sowie mehr und bessere Digitalisierung der Verwaltung – diese altbekannten Forderungen der Wirtschaft müssen endlich ernst genommen werden. Aus einer Verbändeabfrage zum Bürokratieabbau liegen jetzt exakt 443 Vorschläge auf dem Tisch, sortiert nach dem zu erwartenden Entlastungspotenzial. Eine passendere Grundlage für „bessere Rechtsetzung und Bürokratieabbau“ kann der Bundesregierung nicht übermittelt werden. Deshalb – jetzt einfach mal machen!

Auch die Digitalisierung der Verwaltung kommt in Deutschland nicht schnell genug voran. Das Onlinezugangsgesetz (OZG) hat bisher nicht für den erforderlichen Durchbruch bei der Umsetzung digitaler Angebote für Bürger und Unternehmen gesorgt. Um spürbare Effekte zu erzielen, müssen Verwaltungsdigitalisierung und Beschleunigung von Planungs- und Genehmigungsverfahren beim Bund und in den Ländern zur Chefsache erklärt werden. Wir brauchen einen professionellen Projektplan mit realistischen zeitlichen Zielen, die dann auch eingehalten werden.

Punkt 2: Die qualifizierte Fachkräftebasis war bisher stets ein positiver Standortfaktor für Deutschland. Nun dreht sich der Wind. Deshalb müssen alle inländischen Arbeitsmarktpotenziale in den Blick genommen werden und wir benötigen dringlichst mehr Qualität in der Bildung. Die jüngsten Ergebnisse zum Leistungsvermögen von Grundschülern sind alarmierend.

Deutschland ist aufgrund der Demografie vermehrt auf ausländische Fachkräfte angewiesen. Weil die anderen EU-Staaten ebenfalls unter Fachkräfteengpässen leiden, sollte sich die deutsche Migrationspolitik verstärkt auf qualifizierte Zuwanderer aus Drittstaaten konzentrieren. Um unsere Mitgliedsunternehmen hier zu unterstützen, haben wir das Thema „Zuwanderung aus Drittstaaten“ in den Fokus der Information und Beratung des Verbandes gerückt.

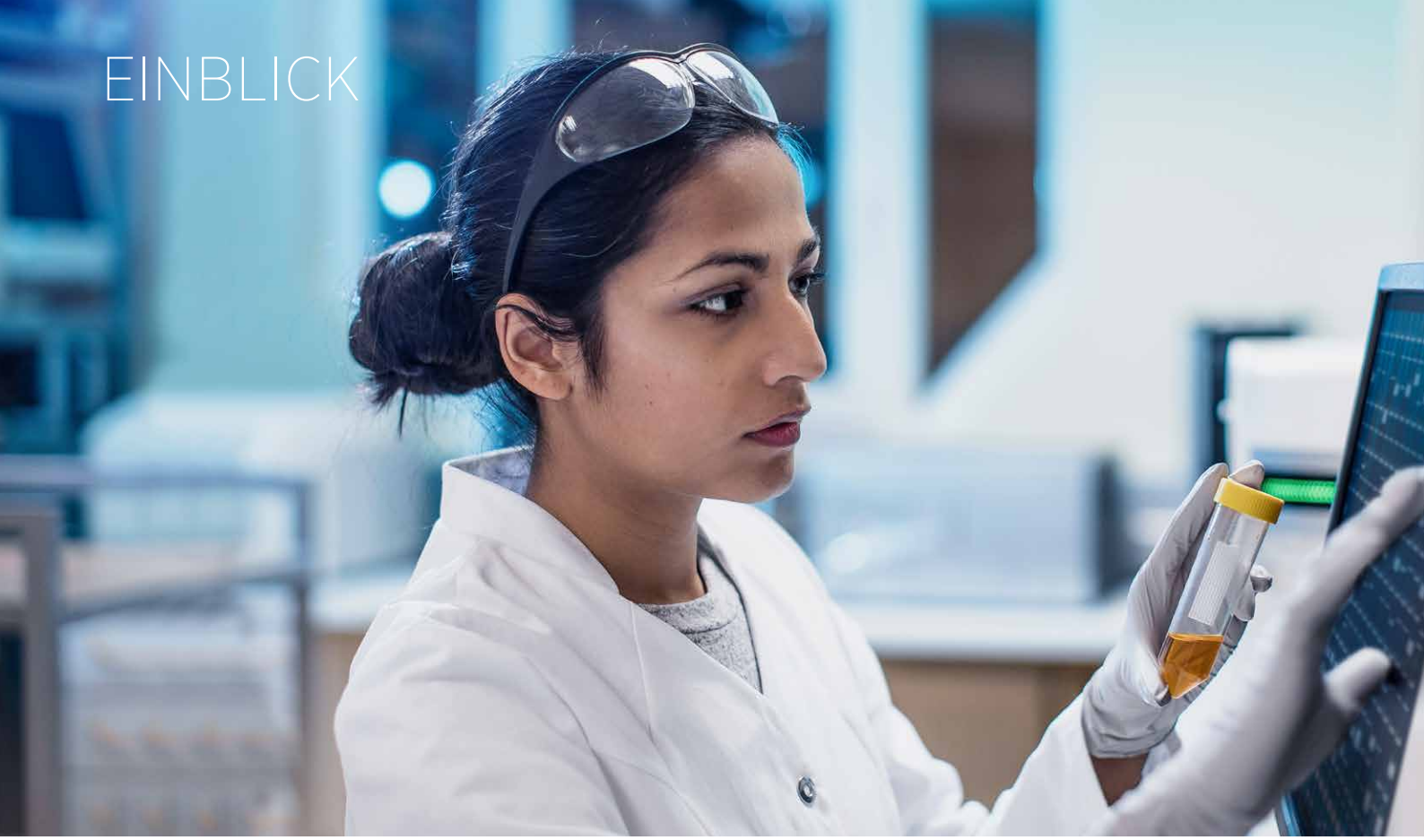
Tarifparteien gefragt

Aber auch wir als Tarifparteien müssen unsere Hausaufgaben in der Fachkräftefrage mit einer klugen und verantwortungsvollen Tarifpolitik erledigen. Angesichts hoher Inflationsraten muss es weiterhin darum gehen, eine Lohn-Preis-Spirale zu verhindern, so wie es mit den jüngsten Tarifabschlüssen – zumindest in der Industrie – gelungen ist. Im internationalen Vergleich bleibt Deutschland ein teurer Standort für die Industrieproduktion. Für die Betriebe geht es nun darum, weiterhin zu wettbewerbsfähigen Kosten produzieren zu können. Würde die Industrie zugleich von steigenden Energiekosten und steigenden Arbeitskosten in die Zange genommen, würde dies den Druck auf die Wettbewerbsfähigkeit weiter erhöhen.

Ich danke allen Vertreterinnen und Vertretern aus den Mitgliedsunternehmen, die sich im vergangenen Jahr in der Gremienarbeit des Verbands und für die Branche engagiert haben. Gemeinsam wollen wir die anstehenden Herausforderungen angehen. Mit dem gesamten Team von HessenChemie werden wir unsere Mitgliedsunternehmen mit Rat und Tat sowie der gewohnten Verlässlichkeit sehr gerne unterstützen.

Herzlichst

Ihr
Dirk Meyer



Rekrutierung internationaler Fachkräfte

Ergebnisse einer HessenChemie-Umfrage

Die Bundesagentur für Arbeit identifiziert mittlerweile 148 Engpassberufe. Auch in der chemisch-pharmazeutischen und kunststoffverarbeitenden Industrie gestaltet sich die Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte immer schwieriger. Der Mangel macht also auch vor uns nicht halt – einer attraktiven Branche mit guten tariflichen Arbeitsbedingungen.

Bislang waren gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Standortvorteil für Deutschland. Diese sind auch erforderlich, um die Herausforderungen der Transformation erfolgreich zu meistern. Doch die Modellrechnungen und Prognosen machen eines deutlich: Die Aktivierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials allein wird in Zukunft nicht ausreichen, um den schieren Rückgang an Arbeitskräften auszugleichen. Unternehmen werden sich daher zukünftig verstärkt mit der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland, insbesondere auch aus Staaten außerhalb der EU, befassen müssen. Allerdings ist dies alles andere als einfach – der ausländische Abschluss muss anerkannt und ein Visum für die Arbeitsaufnahme beantragt werden.

Eine Umfrage von HessenChemie zur Fachkräftesicherung aus Drittstaaten außerhalb der EU im Frühjahr 2023 unter den Mitgliedsunternehmen hat den aktuellen Sachstand hinsichtlich Rekrutierung und Hürden derselben erhoben.

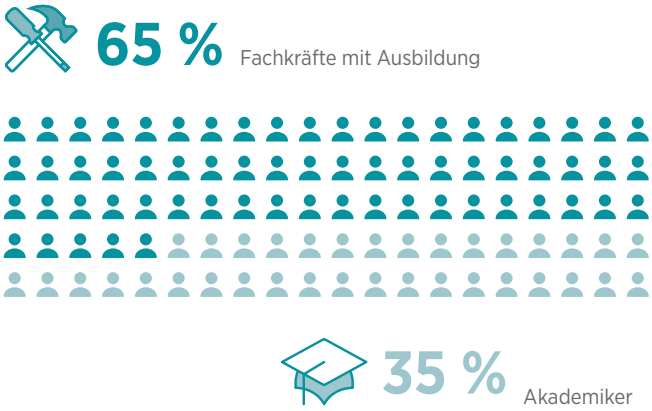
Noch viele Hindernisse

Knapp 70 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, dass der administrative Prozess bei der Anstellung von Mitarbeitenden aus dem außereuropäischen Ausland keinesfalls reibungslos verläuft. Insbesondere Sprachbarrieren, Unklarheiten bezüglich der Arbeitserlaubnis, fehlende Planbarkeit durch lange Bearbeitungszeiten und nicht vorhandenes Wissen über Prozessabläufe wurden als Hemmnisse genannt.

Welche Arbeitskräfte werden gesucht? Hier ergab die Umfrage, dass die Unternehmen gleichermaßen Akademiker wie auch Facharbeiter (mit abgeschlossener Berufsausbildung) suchen.

Foto: iStock

**Zuwanderung aus Drittstaaten:
hoher Bedarf an Fachkräften mit Ausbildung**



Größter Bedarf an folgenden Ausbildungsberufen

41 %
Chemiekantinnen

36 %
Industriemechaniker

23 %
Energie-
elektronikerinnen

Interne Aufstellung bei der Rekrutierung

In knapp der Hälfte der teilnehmenden Unternehmen gibt es Expertinnen und Experten, die den überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit für die Personalgewinnung einsetzen. Bei gut 50 Prozent ist die Rekrutierung eine Aufgabe von vielen, und zwei Prozent gaben an, keine Personalverantwortlichen im Unternehmen zu haben.

Hilfreich bei der Suche nach geeigneten internationalen Fachkräften ist die Möglichkeit, diese über ausländische Konzernstandorte rekrutieren zu können. Darauf können knapp 60 Prozent zurückgreifen.

Das Potenzial „International Offices“ deutscher Hochschulen für die Einstellung von zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Ausland zu nutzen, haben bislang verschwindende sechs Prozent in Betracht gezogen.

Hürden bei der Rekrutierung aus Drittstaaten – Top 3

64 %
Zu viel
Bürokratie

50 %
Verfahren
zu lang

43 %
Sprache
als Barriere

Handlungsbedarf seitens der Politik

Schaut man sich die drei größten Hürden für eine erfolgreiche Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Nicht-EU-Ausland an, wird deutlich: Die Politik muss hier für deutlich weniger Bürokratie und schnellere Verfahren sorgen. Dies ist auch die Stoßrichtung bei den politischen Gesprächen des Verbandes, denn ohne operative Exzellenz in der administrativen Abwicklung bleibt auch das beste Zuwanderungsgesetz ohne Wirkung.

Erste Informationsquelle: Make it in Germany

Überraschend war das Ergebnis, dass fast 50 Prozent der Befragten keine der neun relevanten Anlaufstellen kannten, die Unternehmen bei der internationalen Rekrutierung von Fachkräften unterstützen. Den höchsten Bekanntheitsgrad konnte noch „Make it in Germany“ (www.make-it-in-germany.de) für sich verbuchen. Das Portal gliedert sich in einen Bereich für Fachkräfte und einen für Arbeitgeber, enthält FAQs sowie Kurzübersichten zu zahlreichen Themen und bietet Beratung per E-Mail und Telefon. Der einfachste Einstieg für Arbeitgeber ist der kurze Fragedialog des Quick-Checks. (vo)

HessenChemie will das Bewusstsein für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte schärfen. Der Verband wird dazu auf die Möglichkeiten zurückgreifen, die die Mitglieder bereits kennen: Fachmeldung als kleine Wissenseinheiten, fundierte Praxishilfen, interaktive Seminare im On- und Offlinemodus und persönliche Beratung, wo immer sie es brauchen.

Woran die Gewinnung von Fachkräften auf keinen Fall scheitern sollte, sind fehlendes Handlungswissen und bürokratische Hemmnisse.

Willkommenskultur beginnt in der Verwaltung

Illustration: iStock

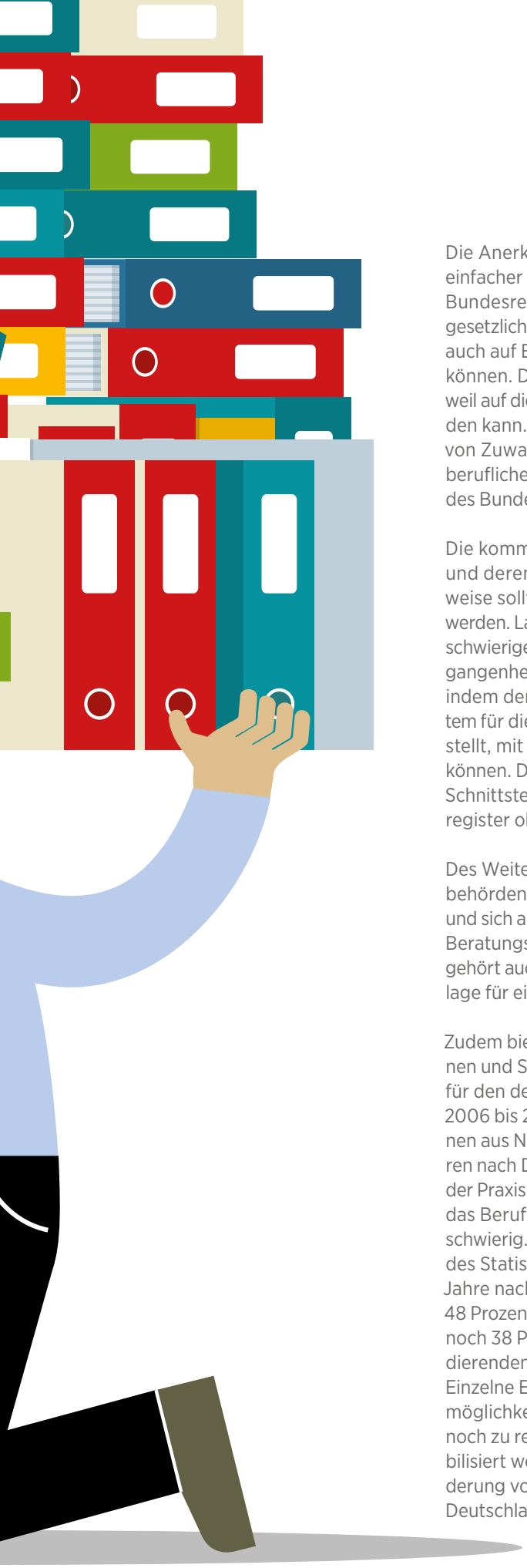
Langwierige Verfahren in den Visastellen und Ausländerbehörden, Hürden der formalen Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, bürokratischer Aufwand durch Formulare und Vorgaben, kein geeigneter Wohnraum bis hin zu mangelnden Kinderbetreuungsplätzen und nur wenigen internationalen Schulen: Diese Beispiele sind keine Einzelfälle, sondern bilden die Regel im alltäglichen Bürokratiedschungel in Sachen Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften nach Deutschland. Standortattraktivität sieht anders aus – insbesondere mit Blick auf den internationalen Wettbewerb, in dem sich die Bundesrepublik und auch Hessen längst befinden.

Deutschland muss sich daher anstrengen. Das Ausscheiden der Babyboomer-Generation aus dem Arbeitsmarkt wird in den kommenden Jahren eine große Lücke hinterlassen. Allein in Hessen würden laut einer aktuellen Studie des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt am Main bis zum Jahr 2028 mehr als 178.000 Fachkräfte fehlen. Die Situation werde sich vermutlich bis mindestens 2040 weiter zuspitzen, so das Institut. Eine gezielte und erfolgreiche Zuwanderung in Beschäftigung ist daher unausweichlich, soll der Fach- und Arbeitskräftemangel nachhaltig abgefedert und unser Wohlstand gesichert werden.

Was jetzt politisch passieren muss

Die Bundesregierung versucht mit gesetzlichen Regelungen den bestehenden Rechtsrahmen zu verbessern. Aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber gehen diese jedoch an vielen Stellen nicht weit genug, um die Erwerbsmigration deutlich zu steigern.

So sind die Verwaltungsverfahren zu kompliziert und langwierig – sowohl für Arbeitgeber als auch für potenzielle Fach- und Arbeitskräfte aus Drittstaaten. Verfahren und Prozesse müssen dringend durch Bund und Länder digitalisiert sowie die verschiedenen Anforderungen und Formulare der am Verfahren beteiligten Behörden vereinfacht und standardisiert werden. Alle beteiligten Behörden im Zuwanderungsverfahren sollten personell, fachlich und finanziell in hohem Maße ertüchtigt und von unnötigen Aufgaben entlastet werden. Hier ist eine gemeinsame Kraftanstrengung von Bund und Ländern erforderlich.



Die Anerkennungsverfahren müssen einfacher und schneller werden. Die Bundesregierung sollte zum Beispiel gesetzlich festlegen, dass Unterlagen auch auf Englisch eingereicht werden können. Das spart Zeit und Kosten, weil auf die Übersetzung verzichtet werden kann. Auch sollte die Beratung von Zuwanderungsinteressierten zur beruflichen Anerkennung aus Mitteln des Bundes verstetigt werden.

Die kommunalen Ausländerbehörden und deren Arbeits- und Verfahrensweise sollten schnellstmöglich gestärkt werden. Lange Bearbeitungszeiten und schwierige Terminfindung sollten der Vergangenheit angehören, beispielsweise indem der Bund ein kompatibles IT-System für die Ausländerbehörden bereitstellt, mit dem diese intern arbeiten können. Diese IT-Lösung sollte zugleich Schnittstellen zum Ausländerzentralregister ohne Abbrüche ermöglichen.

Des Weiteren müssen die Ausländerbehörden und Visastellen jetzt handeln und sich als attraktive Anlauf- und auch Beratungsstellen positionieren. Dazu gehört auch ein neues Mindset als Grundlage für eine echte Willkommenskultur.

Zudem bieten ausländische Studentinnen und Studenten ein großes Potenzial für den deutschen Arbeitsmarkt. Von 2006 bis 2021 sind über 600.000 Personen aus Nicht-EU-Staaten zum Studieren nach Deutschland gekommen. In der Praxis gestaltet sich der Übergang in das Berufsleben dann allerdings oft schwierig. So lebten laut aktuellen Daten des Statistischen Bundesamts fünf Jahre nach Studienabschluss nur noch 48 Prozent und nach zehn Jahren nur noch 38 Prozent der ausländischen Studierenden weiterhin in Deutschland. Einzelne Einreise- oder Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Talente sind noch zu restriktiv und sollten daher flexibilisiert werden. Gerade in der Zuwanderung von jungen Menschen liegen für Deutschland viele Chancen.

Ausblick

Um eine gesteuerte Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften nach Deutschland und Hessen erfolgreich meistern und die demografische Lücke füllen zu können, sind noch erhebliche Anstrengungen auf allen politischen Ebenen erforderlich. Eine echte und gelebte Willkommenskultur beginnt dabei bereits in verständlichen, einfachen und einladenden Verwaltungsstrukturen! (sc)

Positionspapier zur Fachkräfteeinwanderung

Im Vorfeld der hessischen Landtagswahl im Herbst 2023 fordern mit dem Hessischen Industrie- und Handelskammertag (HIHK), dem Hessischen Handwerkstag (HHT), der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU), dem DGB Hessen-Thüringen und der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit fünf bedeutende hessische Arbeitsmarktpartner, mehr internationale Fachkräfte für den hessischen Arbeitsmarkt zu gewinnen. In einem im Mai 2023 veröffentlichten Positionspapier legen sie dazu Empfehlungen für ein gemeinsames Handeln aller hessischen Arbeitsmarktakteure vor. (www.vhu.de)

Schritt für Schritt: Rekrutierungsverlauf von Fachkräften aus Drittstaaten

Fachkräfte weltweit für eine Karriere in Deutschland zu interessieren, ist das eine. Diese Personen tatsächlich erfolgreich für den eigenen Betrieb zu gewinnen und zu halten, ist das andere. Wie und wo fängt man als Unternehmen eigentlich an? In welchem Land findet man die geeigneten Fachkräfte? In welcher Sprache sollte eine geeignete Stellenausschreibung gestaltet sein? Und wie funktionieren das Anerkennungsverfahren, der Einreiseprozess oder die Integration der Fachkraft vor Ort? All diese Fragen stellen sich zwangsläufig für Betriebe, die Fach- und Arbeitskräfte aus Drittstaaten rekrutieren wollen. Wie es funktionieren kann und was es zu beachten gilt, zeigen idealtypisch die folgenden Schritte, die das Institut der deutschen Wirtschaft am Beispiel eines Chemielaboranten mit Berufsausbildung in der Türkei für die Quintessenz aufbereitet hat.

1

Vorbereitungsphase

- Informieren Sie sich über Visumregelungen und zum Rekrutierungsprozess über das Portal „Make it in Germany“.
- Klären Sie, welche Voraussetzungen für die Einreise erfüllt werden müssen (z. B. eine Anerkennung der Qualifikation).
- Planen Sie für den Rekrutierungsprozess ausreichend Zeit ein!

2

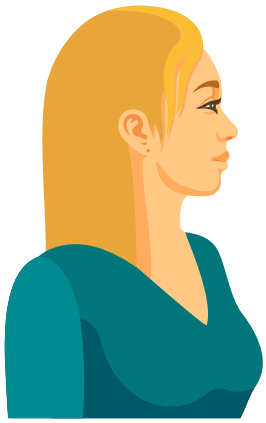
Länderauswahl

- Gibt es bereits Kontakte zu bestimmten Ländern durch Mitarbeitende?
- Sind die dortigen Qualifikationen mit denen in Deutschland vergleichbar? (Siehe auch Berufs- und Länderprofile beim BQ-Portal: www.bq-portal.de).
- Gibt es dort Rekrutierungsprojekte (z. B. von der ZAV)?

3

Stellenausschreibungen formulieren und veröffentlichen

- Verfassen Sie die Stellenausschreibungen in einer verständlichen und klaren Sprache, ggf. in Englisch.
- Stellen Sie umfassend und konkret die Erwartungen an die fachlichen Kompetenzen dar.
- Schreiben Sie explizit ausländische Fachkräfte an.
- Stellen Sie Ihre Unterstützungsangebote dar (z. B. Relocation Service oder Freistellung für Sprachkurse).
- Nutzen Sie diverse Veröffentlichungskanäle für Ihre Stellenausschreibung wie Social Media, Online-Jobportale oder die „Make it in Germany“-Jobbörse (www.make-it-in-germany.com/de/arbeiten-in-deutschland/jobboerse).



4 Bewerbung

- Seien Sie offen für Bewerbungen, die vom deutschen Standard abweichen.
- Beziehen Sie bei der Auswahl der Bewerbenden auch belegbare Kompetenzen wie Berufserfahrungen (qualifizierte Arbeitszeugnisse!) mit ein.
- Achten Sie bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, ob die Qualifikation anerkannt oder vergleichbar mit einem deutschen Abschluss ist.

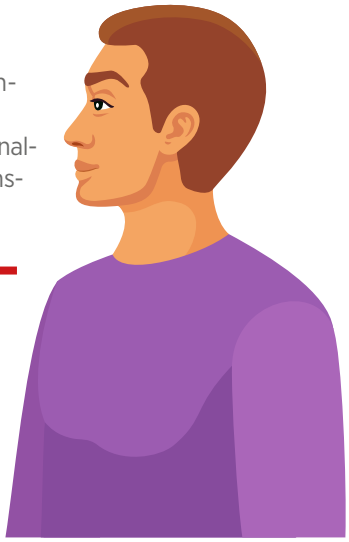
5 Anerkennungsverfahren (falls noch keine Anerkennung vorliegt)

- Identifikation des passenden deutschen Referenzberufs für die Anerkennungsprüfung.
- Identifikation der zuständigen Anerkennungsstelle in Deutschland (Nutzen Sie hierfür den Anerkennungsfinder bei www.anerkennung-in-deutschland.de).
- **Volle Gleichwertigkeit:** Einreise nach Deutschland über das Visum zur Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung möglich.
- **Teilgleichwertigkeit:** Einreise nach Deutschland über das Visum zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen möglich. Lassen Sie sich zur Durchführung einer Anpassungsqualifizierung zur vollen Gleichwertigkeit (max. Dauer 18 Monate) beraten, z. B. bei www.unternehmen-berufsanerkennung.de.

6 Fachkraft einstellen und Einreiseprozess

- Fachkraft beantragt Visum bei der zuständigen Auslandsvertretung.
- Senden Sie Ihrer Fachkraft den Arbeitsvertrag zu, bestenfalls in einer qualifizierten englischen Übersetzung.
- Stellen Sie eine feste Ansprechperson für die Fachkraft zur Verfügung (z. B. aus dem Personalbereich oder der Unternehmensführung).

Tipp: Um das Verwaltungsverfahren beim Visumprozess zu beschleunigen, bietet sich das beschleunigte Fachkräfteverfahren an. Informieren Sie sich bei der zuständen Ausländerbehörde oder besuchen Sie *Make it in Germany.*



7 Integration vorbereiten

- Stellen Sie z. B. Wohnraum für die Übergangszeit zur Verfügung.
- Erstellen Sie eine Willkommensmappe für die Fachkraft mit allen wichtigen Infos zum Arbeitsplatz und für die ersten Tage in Deutschland.
- Bieten Sie flexible Arbeitszeiten an oder stellen Sie Ihre Fachkraft für Sprachkurse oder Behördengänge frei.

Wir danken dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, namentlich Markus Körbel (Economist, Kompetenzfeld Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte/Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen) und Katharina Urbanczyk (Referentin für Zuwanderung), für den fachlichen Input dieses Beitrages.

Illustration: iStock

Aktuelle Möglichkeiten der Beschäftigung von Ausländern aus Drittstaaten aus rechtlicher Sicht

Für die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind zahlreiche Gesetze und Verordnungen zu beachten. Während die Beschäftigung von Personen aus den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union vergleichbar einfach ist, stellt sich die Beschäftigung von Menschen aus Drittstaaten oftmals komplizierter dar. Abhilfe sollte bereits das im März 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz bringen.

Illustration: Q/iStock

Änderungsvorhaben der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat Ende 2022 ein Eckpunktepapier zu geplanten Änderungen bei der Fachkräfteeinwanderung veröffentlicht. Im Februar 2023 folgte ein Referentenentwurf des Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) und des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Am 31. März 2023 erschienen dann der Entwurf der Bundesregierung über ein Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung und der Entwurf einer Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. Ziele sind unter anderem die Flexibilisierung sowie die Vereinfachung und damit die zusätzliche Gewinnung von Fachkräften für den Wirtschaftsstandort Deutschland.

Rechtliche Aspekte

Ausländer (mit Ausnahme von EU- und EWR-Bürgern und Bürgern der Schweiz) benötigen für die Einreise nach, den Aufenthalt in und die Ausübung einer Beschäftigung in Deutschland einen Aufenthaltstitel. Aufenthaltstitel sind beispielsweise das Visum oder die Aufenthaltserlaubnis. Besonders zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang die „Blaue Karte EU“ sowie die ICT-Karte (intra-corporate-transfer), die beide Unterformen der Aufenthaltserlaubnis sind.

Eine Beschäftigung von Ausländern ist nur erlaubt, wenn diese im Besitz eines Aufenthaltstitels sind, der eine Erwerbstätigkeit oder Beschäftigung erlaubt. Grundsätzlich dürfen Ausländer, die einen Aufenthaltstitel besitzen, eine Erwerbstätigkeit ausüben, es sei denn, ein Gesetz

bestimmt ein Verbot. Deshalb muss jeder Aufenthaltstitel erkennen lassen, ob die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erlaubt ist und ob die Erwerbstätigkeit Beschränkungen unterliegt.

Fachkräften mit Berufsausbildung oder mit einer akademischen Ausbildung kann die zuständige Ausländerbehörde eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erteilen. Es darf dann bislang aber nur die Beschäftigung ausgeübt werden, zu der die erworbene Qualifikation befähigt. Ein Schlosser mit Berufsabschluss dürfte beispielsweise nicht als Chemikant beschäftigt werden und umgekehrt. Zukünftig soll die Beschränkung auf die erworbene Qualifikation wegfallen, sodass Fachkräfte unabhängig von ihrem Abschluss jede qualifizierte Beschäftigung in nicht reglementierten Berufen ausüben können.

Blaue Karte EU

Hochqualifizierte Fachkräfte mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium und einem hohen Gehalt haben die Möglichkeit, eine „Blaue Karte EU“ zu erhalten. Diese wird in einem vereinfachten Verfahren ohne Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit erteilt. Antragsteller müssen ein abgeschlossenes Hochschulstudium nachweisen. Außerdem muss eine Mindestgehaltsgrenze eingehalten werden, die sich im Jahr 2023 auf 58.400 Euro jährlich beläuft. In sogenannten Mangelberufen, das heißt solchen, in denen es in Deutschland eine hohe Anzahl unbesetzter Stellen gibt, liegt die Gehaltsuntergrenze 2023 bei 45.552 Euro jährlich.

Als Mangelberufe gelten zum Beispiel Humanmediziner, Ingenieure, Naturwissenschaftler, Mathematiker und IT-Fachkräfte. Im Vergleich zu anderen Aufenthaltstiteln bietet die Blaue Karte EU erhebliche Vorteile, weil sie bei Erfüllung der Voraussetzungen relativ schnell erteilt und ein unbefristeter Aufenthalt schneller erreicht werden kann. Die Bundesregierung beabsichtigt unter anderem, die Gehaltsgrenzen deutlich zu senken und den Familiennachzug für Inhaber der Blauen Karte EU zu vereinfachen, was die Einwanderung von hochqualifizierten Fachkräften erleichtern und für diese attraktiver machen würde.

ICT-Karte

Die ICT-Karte bietet Unternehmen mit Sitz außerhalb der EU die Möglichkeit, Fachkräfte in eine Niederlassung nach Deutschland zu transferieren. Führungskräfte, Spezialisten oder Trainees können so für einen begrenzten Zeitraum in Deutschland tätig werden. Mitarbeitende müssen unter anderem seit mindestens sechs Monaten vor dem Transfer ohne Unterbrechung dem Unternehmen oder der Unternehmensgruppe angehören, und der unternehmensinterne Transfer muss für mehr als 90 Tage geplant sein. Führungskräfte und Spezialisten können dann eine ICT-Karte für maximal drei Jahre erteilt bekommen, Trainees erhalten sie für höchstens ein Jahr. Der Familiennachzug soll auch für Inhaber der ICT-Karte erleichtert werden.

Wegfall des Zweckwechselverbots

Bislang bestehen Zweckwechselverbote hinsichtlich des Aufenthaltes. Studierende können den Aufenthaltszweck des Studiums nicht in den Zweck einer Beschäftigung ändern und umgekehrt. Durch den geplanten Wegfall von Zweckwechselverboten soll die Durchlässigkeit zwischen Aufenthalten zu Bildungs- und Erwerbszwecken gesteigert werden, was zu einer Steigerung der Flexibilität führt.

Vereinfachung und Modernisierung

Probleme bei der Anwerbung und der Beschäftigung von Personen aus Drittstaaten bereiten derzeit insbesondere die langwierigen Verwaltungsverfahren. Dies betrifft sowohl die Arbeit der Botschaften und Konsulate im Ausland als auch die Arbeit der Ausländerbehörden im Inland. Hier besteht ein hoher Bedarf an Vereinfachung und Modernisierung. Diese sind zwar vorgesehen, beispielsweise bei Arbeitgeberwechseln oder der Beteiligung der inländischen Ausländerbehörden am Visumverfahren, aber nicht ausreichend.

Die Rechtslage bei der Beschäftigung von Ausländern aus Drittstaaten ist komplex, dies betrifft sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer. Die aktuell von der Bundesregierung geplanten Neuerungen sind ein Schritt in die richtige Richtung, weitere Reformen sind aber dringend notwendig. (fk/ve)

75 Jahre Arbeitgeberverband HessenChemie

Gemeinsames Pressegespräch über gelebte Sozialpartnerschaft und die zukünftige Arbeitswelt: Dirk Meyer, HessenChemie (oben), und Sabine Süpke, IGBCE Hessen-Thüringen.

Oliver Coenenberg, Vorstandsvorsitzender von HessenChemie, überreicht dem Hessischen Ministerpräsidenten das Jubiläumsbuch.

Von links nach rechts: Dirk Meyer (HessenChemie), Oliver Coenenberg (Sanofi-Aventis Deutschland), Boris Rhein (Hessischer Ministerpräsident) und Dr. Kai Beckmann (Merck).

Auf 128 Seiten schildert die Wirtschaftshistorikerin Dr. Johanna Steinfeld die wirtschaftlichen und sozialpolitischen Entwicklungen der chemisch-pharmazeutischen Industrie in Hessen.

Auszüge aus dem Buch konnten sich die Teilnehmenden auf einer Litfaßsäule betrachten.

Fotos: HessenChemie

Wiederaufbau, Wirtschaftswunder, Globalisierung: Die Geschichte des Arbeitgeberverbandes HessenChemie war und ist eng verbunden mit der Industriegeschichte Deutschlands. Am 28. November 2022 feierte der Verband sein 75-jähriges Bestehen im Kurhaus Wiesbaden.

Im Vorfeld fanden die 14. Wiesbadener Gespräche zur Sozialpolitik unter dem Motto „Arbeit gestalten – 75 Jahre HessenChemie“ statt. Im Fokus standen neben der Entwicklung der Chemie-Sozialpartnerschaft vor allem der Wandel der Arbeitswelt in den vergangenen 75 Jahren und die zukünftigen Anforderungen.

Hauptredner Dr. Kai Beckmann, Mitglied der Geschäftsleitung von Merck und Präsident des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC), betonte in seiner Rede die Veränderungsfähigkeit der Branche und forderte die Politik auf, kurzfristig die Industrie als Kern der Wertschöpfung zu stabilisieren, mittelfristig aber vor allem Wachstumskräfte in der Wirtschaft freizusetzen.

Im Rahmen der Jubiläumsfeier würdigte der Hessische Ministerpräsident Boris Rhein die Leistungen und die Innovationskraft der chemisch-pharmazeutischen Industrie und machte deren Bedeutung für den Wirtschaftsstandort deutlich. Am Festakt nahmen rund 200 Gäste aus Politik, Unternehmen, Verbänden und der IGBCE Hessen-Thüringen teil. (di)

Tarifabschlüsse Chemie und Kunststoffverarbeitung: Planungssicherheit in unsicheren Zeiten

Die Tarifverhandlungen in der Chemie und der Kunststoffverarbeitung in Hessen standen vor Herausforderungen, die kaum größer hätten sein können. Doch die Sozialpartnerschaft funktioniert: Auch unter dem Einfluss von Energiekrise, hoher Inflation und Ukraine-Krieg gelangen konstruktive Abschlüsse ohne großes Getöse.

Chemie: an einem Strang gegen die Krise

Bereits im April 2022 hatten der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die IGBCE eine Brückenlösung vereinbart, bei der die unsichere Lage unter anderem in Form einer Einmalzahlung in Höhe von 1.400 Euro berücksichtigt worden war. Auf diese Weise konnten die Kostensprünge für die Tarifbeschäftigten zunächst kurzfristig abgemildert werden, ohne die Unternehmen mit dauerhaften Lohnerhöhungen zu belasten.

Bei der Fortsetzung der Verhandlungen im Oktober einigten sich BAVC und Gewerkschaft dann auf einen zweistufigen Tarifabschluss mit dauerhaften Entgeltsteigerungen: Die Beschäftigten erhalten seit Januar 2023 zunächst 3,25 Prozent mehr Entgelt, weitere 3,25 Prozent folgen ab Januar 2024. Beide Stufen der Entgelterhöhung können aus wirtschaftlichen Gründen jeweils um bis zu drei Monate verschoben werden.

Zusätzlich erhalten die Tarifbeschäftigten 3.000 Euro pro Kopf als einmaliges steuer- und beitragsfreies Inflationsgeld, dessen Auszahlung in zwei Tranchen von je 1.500 Euro spätestens im Januar 2023 sowie im Januar 2024 erfolgt. Der Tarifvertrag läuft 20 Monate, unter Berücksichtigung der Brückenlösung vom April insgesamt 27 Monate bis zum 30. Juni 2024.

Mit dem Ergebnis gelang es den Chemie-Sozialpartnern auf mehreren Ebenen, die Waage zwischen der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und den Belangen der Beschäftigten zu halten: Die Kombination aus Inflationsgeld und dauerhafter Entgeltsteigerung bildet einen vernünftigen Kompromiss, der die kurzfristige und spürbare Entlastung der Beschäftigten ebenso im Blick hat wie eine langfristig tragbare Belastung der Unternehmen. Die lange Laufzeit verschafft den Firmen eine hohe Planungssicherheit, und nicht zuletzt erkennen die vereinbarten Flexibilisierungsmöglichkeiten die Unterschiede bei der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Unternehmen an.

KVI Hessen: Planungssicherheit in schwieriger Phase

Nach vier intensiven Verhandlungsrunden konnte im Februar 2023 zwischen HessenChemie und der IGBCE Hessen-Thüringen auch für die kunststoffverarbeitende Industrie (KVI) in Hessen ein zweistufiger Tarifabschluss erzielt werden.

Die hessischen Sozialpartner folgen dabei ebenso dem lösungsorientierten Modell einer ausgewogenen Mischung aus stufenweise erfolgenden einmaligen und dauerhaften Lohnsteigerungen, kombiniert mit einer langen Laufzeit für hohe Planungssicherheit und wirtschaftlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten.

Für Januar und Februar 2023 erhielten die Tarifbeschäftigten eine Pauschalzahlung von 150 Euro brutto. Ab März erfolgte eine tabellenwirksame Erhöhung der Tarifvergütungen um 100 Euro brutto, eine weitere Erhöhung um drei Prozent erfolgt ab Mai 2024.

Einigung am späten Abend: Thomas Wedekind (Technoform Caprano + Brunnhofer), Verhandlungsführer der KVI-Arbeitgeber (links), und IGBCE-Verhandlungsführer Philipp Mundt.

Fotos: HessenChemie

Die aktuellen Tarifverträge und Tarifkarten finden Sie im Mitgliederbereich unter Publikationen.

Im März fand in Wiesbaden die bundesweit erste regionale Verhandlung im Rahmen der Chemie-Tarifrunde 2022 statt (im Bild: Sabine Süpke, IGBCE Hessen-Thüringen, und der Verhandlungsführer der Chemie-Arbeitgeber Matthias Bürk, Merck).

Darüber hinaus zahlen die Unternehmen 3.000 Euro pro Kopf als einmaliges steuer- und beitragsfreies Inflationsgeld, ebenfalls in zwei Tranchen von je 1.500 Euro spätestens im März 2023 sowie im März 2024, die aus wirtschaftlichen Gründen jeweils um die Hälfte gekürzt werden können. Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt 24 Monate, bis zum 31. Dezember 2024.

Zusätzlich können Unternehmen und Beschäftigte, analog zu den vereinbarten Regelungen in der Chemie, mit den Altersfreizeiten künftig ebenfalls vereinbaren, diese durch einen flexiblen Übergang in den Ruhestand oder durch eine Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung beziehungsweise in die betriebliche Altersvorsorge zu ersetzen. Zudem werden Altersfreizeiten künftig anteilig auch allen Teilzeitbeschäftigten gewährt. (hö)

In den Praxishilfen unseres Mitgliederbereiches stellen wir Ihnen zu den jeweiligen Tarifrunden in der Chemie- und kunststoffverarbeitenden Industrie sämtliche Informationen zum Downloaden zur Verfügung. So behalten Sie den Überblick und haben die wichtigsten Dokumente schnell zur Hand. Über den Beginn, Verlauf und Abschluss der Tarifrunden erhalten Sie stets die aktuellsten Informationen in den Fachmeldungen Tarif- und Arbeitsmarktpolitik.

Mitgliederversammlung 2023

In diesem Jahr wurde der Vorstand nach zweijähriger Amtszeit neu gewählt: Der Vorstandsvorsitzende Oliver Coenenberg sowie Bettina Buschhoff und Dr. Stefan Ruppert als Stellvertreterin beziehungsweise Stellvertreter wurden in ihrem Amt bestätigt. Weiterhin gehören dem Leitungsgremium Hans-Jörg Bergler, Matthias Bürk, Richard Mark Engelhard, Kerstin Oberhaus, Jürgen Rings und Thorsten Stute an. Neu wurden Kolja Hosch, Pierre Schlosser und Dr. Alexander Wagner in den Vorstand gewählt.

Oberbürgermeister Gert-Uwe Mende (r.) überreichte die silberne Stadtplakette an den Vorstandsvorsitzenden von HessenChemie Oliver Coenenberg – eine Würdigung der Stadt Wiesbaden für das Engagement des Verbandes.

Oberbürgermeister würdigt HessenChemie

Anlässlich des 75-jährigen Bestehens des Verbandes überreichte Wiesbadens Oberbürgermeister Gert-Uwe Mende gleich zu Beginn die silberne Stadtplakette an Oliver Coenenberg und Dirk Meyer. In seinem Grußwort betonte er die Bedeutung der Branche für die Stadt sowie das Bundesland Hessen. Gleichzeitig würdigte er das vielfältige Engagement des Arbeitgeberverbandes in Wiesbaden.

Coenenberg fordert verlässliche Rahmenbedingungen

In seinem Bericht ging der Vorstandsvorsitzende auf die hohen Energie- und Rohstoffkosten sowie die Herausforderungen durch die Transformation zur Klimaneutralität ein. All dies belaste die Mitgliedsunternehmen stark, eine schnelle Erholung sei laut einer Verbandsumfrage nicht in Sicht. Damit die Wettbewerbsfähigkeit nicht weiter sinkt und am Ende Jobs verloren gehen, seien bezahlbare Industriestrompreise und zuverlässige politische Rahmenbedingungen notwendig, unter denen die Chemieindustrie die Transformation erfolgreich realisieren kann.

Sommerliches Wetter zur Mitgliederversammlung 2023 im HessenChemie Campus (v. l. n. r.: Dirk Meyer, Oliver Coenenberg).

Beim Mittagsimbiss und bei alkoholfreien Erfrischungsgetränken hatten die Teilnehmenden Gelegenheit zum persönlichen Austausch.

Abschließender Impulsvortrag: Berthold Kerl, CEO der KuppigerCole Analysts AG, sprach über die Rolle der Führungskräfte bei der Förderung einer sicheren Cyberkultur im Unternehmen.

Im Rahmen der Mitgliederversammlung wurden verschiedene Abstimmungen durchgeführt.

Der Verband im Dialog mit der Politik

Auch der Fachkräftemangel und die zunehmende Überregulierung infolge zahlreicher neuer Gesetze wie beispielsweise die geplante Arbeitszeiterfassung machen den Unternehmen zu schaffen. Hier setzt sich der Verband in vielen Gesprächen auf Kommunal- und Landesebene, im Bund sowie in Brüssel für mehr unternehmerische Freiheiten und gegen überbordende Bürokratie ein, berichtete HessenChemie-Hauptgeschäftsführer Dirk Meyer. So habe man sich auch aktiv an den „Erwartungen der hessischen Wirtschaft an die Politik nach der Landtagswahl 2023“ beteiligt, die von der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) erarbeitet wurden. Hierzu fand im Frühjahr bereits eine „Wahlkampfarena“ mit Landtagskandidaten im HessenChemie Campus statt.

Weitere Services für die Mitglieder

Neben der täglichen Beratung durch die Expertinnen und Experten der Rechtsabteilung bietet HessenChemie den Mitgliedsunternehmen zusätzliche Unterstützung an. Dirk Meyer stellte den Teilnehmenden hier insbesondere den Ausbildungs- und Fachkräfteradar sowie die sehr positive Entwicklung der Zugriffe auf die Webangebote des Verbandes vor. (di)

Fotos: HessenChemie

Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland

Sowohl in Deutschland als auch in Hessen werden Arbeitskräfte knapp. Mittlerweile identifiziert die Bundesagentur für Arbeit (BA) 148 Engpassberufe. Der demografische Wandel hat den hessischen Arbeitsmarkt längst erreicht: Es scheiden signifikant mehr Menschen altersbedingt aus dem Arbeitsleben aus als junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachrücken. Jedes Jahr – so das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) – fehlen bundesweit perspektivisch um die 400.000 Personen, wenn es nicht gelingt, die Erwerbsquoten von Frauen, Älteren, Menschen mit Behinderungen und die Zuwanderung zu erhöhen. Und es geht noch weiter: Ohne Zuwanderung wird das Erwerbspersonenpotenzial bis 2035 um sieben Millionen Menschen sinken.

Zuwanderung als Standortfaktor für Hessen

Aktuell gibt es in Hessen so viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie nie – über 2,7 Millionen. Dass die Beschäftigtenzahlen so anwachsen konnten, wäre ohne Menschen aus dem Ausland nicht möglich gewesen. Mehr als die Hälfte des Beschäftigungswachstums gelang in den letzten 15 Jahren nur durch Zuwanderung. Gerade junge Menschen aus dem EU-Ausland haben in den vergangenen Jahren dafür gesorgt, dass die hessischen Betriebe ihre Vakanzen besetzen konnten.

Da die Steigerung des inländischen Erwerbspersonenpotenzials in allen EU-Staaten an seine Grenzen stößt, wird die gesteuerte Zuwanderung aus Drittstaaten ein wichtiger Standortfaktor für die hessische Wirtschaft werden. Bisher hat die gezielte Zuwanderung aus Drittstaaten nur einen sehr kleinen Beitrag zur Stabilisierung des Erwerbspersonenpotenzials geleistet. Erwerbsmigration beschränkt sich immer noch auf die Binnenwanderung innerhalb der EU und die Migration von Geflüchteten.

Hinzu kommt, dass jedes Jahr viele ausländische Fachkräfte Deutschland wieder verlassen. Im Auftrag der BA wurden im letzten Jahr fast 2.000 Personen nach den Gründen ihrer Abwanderung befragt. Heraus kam, dass Integrationsschwierigkeiten weit verbreitet sind. Der Umgang mit Behörden, die fehlende Anerkennung der beruflichen Qualifikation, die Sprachbarriere, fehlende soziale Integration und die Erfahrung mit Diskriminierung bei Behörden und am Arbeitsplatz haben laut der Betroffenen die Abwanderung befördert. Hier muss noch einiges passieren, damit bereits gewonnene Fachkräfte nicht wieder abwandern.

Vorschläge für ein modernes Einwanderungsrecht

Die Bundesregierung plant noch in diesem Jahr, die Eckpunkte für ein moderneres Einwanderungsrecht vorzulegen. Bereits mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (2020) sollten Fachkräfte mit abgeschlossenem Studium oder Berufsausbildung leichter in Deutschland arbeiten können. Die Zahl der Zuwanderer blieb aber – bedingt auch durch die Coronapandemie – niedrig.

Die aktuellen Reformvorschläge der Bundesregierung sind richtig und weitere notwendige Schritte. Trotz der geplanten Erleichterungen sind die bürokratischen Hürden für potenzielle Arbeitskräfte und letztendlich auch für Arbeitgeber jedoch weiterhin zu hoch. Deswegen plädiert die BA unter anderem für mehr Bürokratieabbau und einfachere Prozesse zwischen allen beteiligten Stellen wie Botschaften, Ausländerbehörden und Arbeitsagenturen. Idealerweise geht dies mit dem Aufbau vernetzter, digitaler Strukturen einher. Eine beschleunigte

Foto: iStock

Dr. Frank Martin ist Vorsitzender der Geschäftsführung, Regionaldirektion Hessen – Bundesagentur für Arbeit

Bearbeitung zum Beispiel bei der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen würde auch den bereits hier lebenden arbeitsuchenden Menschen zugutekommen und ihre Integration in den Arbeitsmarkt beschleunigen. Wir werben auch für ein vereinfachtes Zuwanderungsrecht bei nicht reglementierten Berufen, wenn bestimmte Voraussetzungen wie etwa der Nachweis einer zugesagten, konkreten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vorliegen. Weiterhin ist es sinnvoll, erfolgreiche Regelungen zu entfristen wie die Westbalkanregelung, die auch auf andere Regionen ausgeweitet werden könnte.

Die Bundesagentur für Arbeit wird ihre Rolle als Vermittlerin und Beraterin zwischen Arbeitgebern und einwanderungswilligen Menschen aus Drittstaaten ausbauen. Bereits jetzt gibt es funktionierende Partnerschaften mit den Verwaltungen der betroffenen Länder.

Neben den Behörden müssen auch potenzielle Arbeitgeber sich mit ihrer Rolle intensiv auseinandersetzen und ihre Aktivitäten und Qualifizierungsbemühungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Ausland neu definieren. Wie hoch ist die Bereitschaft, die Kosten der Anwerbung oder Qualifizierung zu tragen? Wie viel Zeit kann und will man potenziellen neuen Kollegen und Kolleginnen für den Spracherwerb gewähren? Wäre Englisch eine (neue) potenzielle Arbeitssprache? Wie intensiv möchte man die soziale Integration der neuen Mitarbeitenden begleiten? Wie beugt man Diskriminierung im eigenen Betrieb vor? Diese Fragen sollten offen und ehrlich diskutiert werden. Erst dann, wenn zugleich die Strukturen professionalisiert wurden und eine wirkliche Willkommenskultur etabliert ist, kann Arbeitsmigration für beide Seiten zufriedenstellend funktionieren.

Die BA hat mittlerweile neun Vermittlungsabkommen mit Partnerländern geschlossen, unter anderem mit Brasilien, El Salvador, Indonesien, dem indischen Bundesstaat Kerala und Jordanien (jeweils Pflegefachkräfte), Mexiko (Pflegefachkräfte und HoGa-Berufe) und Kolumbien (Elektroniker/-in Betriebstechnik, Elektroniker/-in IT-Systemtechnik, Gärtner/-in, Mechatroniker/-in, Metallbauer/-in, Pflegefachkräfte).

Hand in Hand for International Talents (Projekt mit DIHK) zur Rekrutierung von Fachkräften in IHK-Berufen aus Brasilien, Indien und Vietnam sowie das Programm HabiZu – Handwerk bietet Zukunft (Projekt mit ZDH) zur Vermittlung von Fachkräften aus Bosnien-Herzegowina in Handwerksberufe.

Westbalkanregelung: 2021 haben rund 25.000 Personen darüber eine Zustimmung erhalten (2020: ca. 34.000). Die Beschäftigungsverhältnisse weisen eine hohe Stabilität auf.

Steuerkreis Europa zu Gast in der Hessischen Staatskanzlei

Am 8. März 2023 fand die Frühjahrssitzung des Steuerkreises Europa auf Einladung von Hessens Europastaatssekretär Uwe Becker in der Hessischen Staatskanzlei statt. Thema: Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften aus der EU und Drittstaaten.

In der Frühjahrssitzung des Steuerkreises Europa diskutieren die Teilnehmenden die Bedeutung der gesteuerten Zuwanderung für die Wirtschaft in Hessen, Deutschland und Europa sowie über mögliche EU-weite Unterstützungsleistungen.

Im Austausch mit Staatssekretär Uwe Becker sowie Christoph Nerlich (Mitglied im Kabinett von EU-Kommissar Nicolas Schmit) und Diane Angermüller (Policy Coordinator in der Generaldirektion Migration und Inneres) ging es dem Steuerkreisvorsitzenden Jürgen Rings (Höchster Pensionskasse) und HessenChemie-Hauptgeschäftsführer Dirk Meyer zusammen mit den Vertretern der teilnehmenden Mitgliedsunternehmen in erster Linie um praxistaugliche Lösungen bei der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland. Hierzu zählten unter anderem eine deutlich beschleunigte Visavergabe für geeignete Bewerber aus Drittstaaten wie auch eine effizientere Anerkennung von Berufsqualifikationen ausländischer Fach- und Arbeitskräfte in Deutschland. Konkret in Hessen bedarf es einer wesentlich schnelleren Antragsbearbeitung bei den 31 kommunalen Ausländerbehörden.

Ebenfalls Teil des Steuerkreises waren wieder Vertreterinnen und Vertreter des Hessischen Wirtschaftsministeriums, des Hessischen Sozialministeriums und der Hessischen Landesvertretung in Brüssel.

Die nächste Sitzung des Steuerkreises Europa wird in der zweiten Jahreshälfte 2023 stattfinden. Die Mitgliedsunternehmen können sich dort mit ihren Bedarfen und betrieblichen Praxiserfahrungen unmittelbar einbringen und in der politischen Kommunikation proaktiv mitwirken. (sc)

Im Dialog mit der Presse: „Sorgen wegen Kosten und Fachkräftemangel“

Konjunktur und Fachkräftesicherung – das waren die Themen des Frühjahrs-Pressegesprächs der Chemieverbände Hessen, über das nahezu alle hessischen Tageszeitungen berichteten. hr-iNFO griff aus aktuellem Anlass das Thema Arbeitszeiterfassung auf.

Wie ist die konjunkturelle Lage in den hessischen Unternehmen der Branche? Welche Ansätze gibt es, um neue Fachkräfte zu gewinnen? Und wie müssen politische Rahmenbedingungen für eine qualifizierte Zuwanderung gestaltet sein? Diese und weitere Fragen wurden auf der Basis von aktuellen Verbandsumfragen erörtert.

Oliver Coenenberg, Vorstandsvorsitzender von HessenChemie, ging auf die besonderen Herausforderungen des vergangenen Jahres ein und gab einen Ausblick auf das laufende Geschäftsjahr 2023. Für die Chemieindustrie werde es entscheidend sein, wie sich die Kostenstrukturen und Energiepreise mittelfristig einpendeln. Darüber hinaus müsse das inzwischen teilweise absurde Ausmaß an staatlicher Regulierung gestoppt werden. Jüngstes Beispiel sei der Gesetzentwurf zur Arbeitszeiterfassung. HessenChemie-Hauptgeschäftsführer Dirk Meyer ordnete die aktuelle Fachkräftesituation der Branche ein und machte deutlich, dass sich die Mangellage neben der betrieblichen Ausbildung nur durch das Ausschöpfen aller inländischen Potenziale und die gesteuerte Zuwanderung aus Drittstaaten entschärfen lässt. Hierfür müsse sich Deutschland als Einwanderungsland positionieren, Visa- und Anerkennungsverfahren beschleunigen und eine authentische Willkommenskultur in den Unternehmen und in der Gesellschaft leben. (ki)

Oliver Coenenberg (Sanofi-Aventis Deutschland) stellt der teilnehmenden Presse die Ergebnisse einer aktuellen Konjunkturumfrage vor.

Fotos: HessenChemie

Erasmus+

Praktika für die berufliche Bildung

Erasmus+, ein Förderprogramm der Europäischen Union, unterstützt Praktika für Auszubildende in Unternehmen. Diese werden entweder an einem Arbeitsplatz oder in einer anderen Einrichtung für Berufsbildung mit berufspraktischen Lerneinheiten für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten eingesetzt.

Im Rahmen der Teilnahme am Programm Erasmus+ kam die 17-jährige Luna Ličina, Auszubildende zur Chemielaborantin aus Kroatien, für einen Zeitraum von zwei Wochen zum Chemieunternehmen Ferro Germany in Frankfurt. Sie wurde auf Anfrage der kroatischen Wirtschaftsvereinigung in Frankfurt durch HessenChemie vermittelt. Die junge Praktikantin durchlief dabei vom 6. bis zum 24. März 2023 verschiedene Abteilungen im Betrieb und war in ihrer letzten Woche im Labor bei Ausbilderin Martina Peglow tätig. HessenChemie hat sie zu ihren Erfahrungen als Betreuerin interviewt.

War dies Ihre erste Praktikantin aus dem Ausland bzw. aus der EU? Und haben Sie bereits Erfahrungen mit Praktikanten über Erasmus+ gemacht?
Erfahrungen mit Praktikanten über das europäische Austauschprogramm Erasmus+ habe ich bisher noch nicht gehabt. Allerdings hatten wir im Betrieb bereits Austauschstudenten aus Frankreich und Mitarbeiter aus anderen Unternehmensstandorten, wie beispielsweise aus Thailand oder der Türkei, die bei mir im Labor mitarbeiteten.

Schließlich hatte ich schon einige Erfahrungen mit Schülerpraktika in meiner Abteilung.

Wie verlief der Umgang in sprachlicher Hinsicht? Haben Sie sich auf Englisch oder auch in Teilen auf Deutsch unterhalten?
Die Zusammenarbeit mit Frau Ličina verlief ausschließlich auf Englisch. Der Umgang war in sprachlicher Hinsicht in der Tat sehr ungewohnt, da es eine Vielzahl an deutschen Fachbegriffen im Rahmen der Labortätigkeit gibt. Diese auf verständliche und eindeutige Weise auf Englisch zu vermitteln war nicht trivial. Wichtig war es, Frau Ličina die genauen Tätigkeiten und Abläufe im Labor direkt und mehrmals zu zeigen, um Fehler zu vermeiden.

In welcher Abteilung und in welcher Funktion genau wurde Frau Ličina eingesetzt?
Frau Ličina war in ihrer ersten Woche in der Ausbildungsabteilung des Unternehmens eingeteilt und hatte sich dort im Austausch mit den gleichaltrigen Auszubildenden – ebenfalls Chemielaboranten – gut bei Ferro einfinden können.

In ihrer zweiten Woche wurde die Praktikantin in der Qualitätssicherung eingesetzt, und in ihrer dritten Woche arbeitete sie schließlich in der Abteilung „Analytik“. Dort war Frau Ličina zum einen meinem Kollegen im Bereich der organischen Analytik und zum anderen mir im Rahmen der anorganischen sowie thermischen Analytik zugeordnet.

Was waren für Sie als Betreuerin dabei die größten Herausforderungen? Was war der größte Gewinn für Sie?
Als größten Gewinn empfand ich es, mich mit meinem bekannten Tätigkeitsfeld aufgrund des Umgangs auf Englisch anders zu beschäftigen. Es war dabei sehr wichtig, komplexe Tätigkeiten in einfachen und verständlichen Worten auf Englisch zu erklären. Dies war zugleich sehr herausfordernd, da die vielen Fachtermini der anorganischen Analytik nicht im gewöhnlichen englischen Vokabular vorkommen.

Mir hat es viel Spaß gemacht, mit Frau Ličina zusammenzuarbeiten. Sie hat stets großes Interesse an ihrer Tätigkeit gezeigt.

Würden Sie wieder eine Praktikantin über Erasmus+ engagieren?
Persönlich würde ich gerne wieder eine Praktikantin bzw. einen Praktikanten betreuen. Erasmus+ bildet ein für beide Seiten gewinnbringendes Austauschprogramm – für die jungen Menschen und die Arbeitgeber.

Vielen Dank für das Interview. (sc)

Martina Peglow arbeitet als Chemietechnikerin bei Ferro Germany/Vibrantz Technologies in Frankfurt am Main. Nach ihrer Ausbildung zur Chemielaborantin bildete sich Frau Peglow nebenberuflich zur Chemietechnikerin mit Fachrichtung Umweltanalytik weiter. Sie hat zudem Fachabitur und eine Ausbilderzertifizierung. So ist Frau Peglow auch als Ausbilderin tätig und darüber hinaus Ersthelferin und Sicherheitsbeauftragte im Unternehmen.

Ist Deutschland ein (attraktives) Einwanderungsland?

22,3 Millionen Menschen, also über **27 Prozent** der Bevölkerung, haben einen Migrationshintergrund.

Anders als oft wahrgenommen ist Deutschland ein traditionelles Einwanderungsland. Bereits im Deutschen Reich und in der Weimarer Republik gab es Zuwanderung. Unmittelbar nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges mussten acht Millionen Flüchtlinge in der amerikanischen Besatzungszone aufgenommen werden. In der Deutschen Demokratischen Republik wurden ausländische Arbeitskräfte als „Vertragsarbeiter" beschäftigt.

Der Tag, an dem die junge Bundesrepublik Deutschland zum „Einwanderungsland" wurde, war der 20. Dezember 1955. Konrad Adenauer unterzeichnete den ersten deutschen Vertrag für die Anwerbung italienischer Arbeitnehmer. Dabei ging es allerdings nicht darum, diese für immer in Deutschland zu integrieren. Vielmehr sollten die „Gastarbeiter" wieder in ihre Heimat zurückkehren. Bei der Arbeitsmigration ging es um einen Deal – gutes Geld gegen Arbeit. 1961 wurde ein entsprechendes Anwerbeabkommen, auch mit der Türkei, so vereinbart.

Wichtigste Herkunftsländer

Quelle: Statistisches Bundesamt

Die allermeisten Gastarbeiter zogen tatsächlich auch wieder in ihre alte Heimat, mindestens 12 der insgesamt 14 Millionen zwischen 1955 und 1973 angeworbenen Arbeiter. Im Jahr 1973 wurde durch die von Willy Brandt geführte Bundesregierung ein Anwerbestopp verhängt. Dieser führte zu dem nicht geplanten Effekt, dass die hier verbliebenen Arbeiter oft ihre Familien nachholten.

Die Bundesrepublik hat Arbeitsmigration also schon sehr früh gefördert, wobei sich erst später eine Integrationspolitik entwickelte. Die gesuchten Qualifikationen von Zugewanderten haben sich über die Jahrzehnte natürlich gewandelt. In der heutigen Zeit werden die Engpässe auf dem Arbeitsmarkt durch den demografischen Wandel verstärkt. Die früheren Erfahrungen zeigen, dass es heute wichtig ist, Menschen möglichst schnell in unsere Gesellschaft zu integrieren und ihnen damit eine umfassende Teilhabe zu ermöglichen. Erstaunlich ist, dass immer noch sehr wenige Migrantinnen und Migranten die deutsche Staatsbürgerschaft beantragen. Dieses Problem hat auch die amtierende Bundesregierung als Handlungsfeld identifiziert.

Informationen darüber, wie attraktiv Deutschland als Zielland für Zuwanderung ist, findet man auf www.tatsachen-ueber-deutschland.de. Hier wird darauf hingewiesen, dass Deutschland als Zielland für Zuwanderinnen und Zuwanderer in die Weltspitze aufgerückt ist. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) stellte 2019 fest, dass Deutschland nach den USA weiterhin das beliebteste Einwanderungsland weltweit sei. In keinem der 35 OECD-Länder war die Zuwanderung in den vergangenen Jahren so stark gestiegen wie in Deutschland.

Um speziell die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus dem Nicht-EU-Ausland zu erleichtern, ist bereits seit März 2020 das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft. Spannend ist nun die Frage, wer sich derzeit besonders für den deutschen Arbeitsmarkt interessiert. Hier liefert eine groß angelegte Befragung der OECD im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums erste Antworten. Von Anfang August bis Mitte Oktober 2022 haben daran knapp 30.000 internationale Fachkräfte teilgenommen, die über das Webportal „Make it in Germany" oder deutsche Auslandsvertretungen gewonnen wurden.

Die Qualifikation der Umfrage-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer ist insgesamt hoch. Drei von vier Interessenten haben einen Hochschulabschluss, die große Mehrheit einen Bachelor. Bei den Herkunftsländern der an Deutschland interessierten Fachkräfte rangiert Indien an der Spitze (19 Prozent). Von hier stammen überwiegend IT-Fachkräfte. An zweiter Stelle liegt Kolumbien (zehn Prozent), vor allem mit Pflegekräften. Platz drei hat die Türkei inne; vorwiegend Handwerker möchten in Deutschland arbeiten. Fast die Hälfte der Befragten gaben an, in einem Mangelberufsfeld tätig zu sein, etwa als Ingenieurin oder Ingenieur, im Bauwesen, in der Produktion, im Handwerk oder in der Pflege. (fu)

Talentsharing 2.0 – mit dem Fachkräfteradar Vakanzen besetzen

Alle 11 Minuten … – das Internet ist voll von Portalen, die Suchende zusammenbringen. Unabhängig, ob Singlebörse, Kleinanzeigen-, Immobilien- oder Jobportal, meist soll mit möglichst vielen positiven Informationen der richtige Partner, Käufer oder Bewerber gefunden werden. Informationsüberangebot und Überforderung sind häufig die Folge.

Bei der Suche von Nachwuchskräften ist die Konkurrenz besonders groß. Gerade kleinen und mittelständischen Unternehmen fällt es in Zeiten des Fachkräftemangels zunehmend schwer, junge Talente zu gewinnen. Dagegen bekommen Großunternehmen aufgrund ihrer Bekanntheit oft mehr Bewerbungen, als Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen.

Im Herbst 2020 hat HessenChemie dieses Verteilungsproblem durch die Talentsharing-Plattform Ausbildungsradar gelöst. Mitgliedsunternehmen des Verbandes, die guten Bewerberinnen und Bewerbern absagen müssen, da alle Stellen bereits besetzt sind, können diese in den Ausbildungsradar empfehlen. Unternehmen, die hingegen noch auf der Suche sind, können die Kandidatinnen und Kandidaten über die Plattform ansprechen und zu einem persönlichen Gespräch einladen. Das Tolle daran: Das Bewerberprofil erfordert nur ein Minimum an Angaben, und auch ein erneuter Einstellungstest kann entfallen, da sich die Mitglieder auf die vorherige Testung des empfehlenden Unternehmens verlassen können. So werden der Aufwand reduziert und der Bewerbungsprozess verschlankt – ein Gewinn für beide Seiten.

www.fachkräfteradar.de/hessenchemie

Was für die Ausbildung funktioniert, funktioniert auch für ausgebildete Fachkräfte

Im Herbst 2022 hat HessenChemie das Tool nun weiter ausgebaut. Mit dem neuen Fachkräfteradar kann das Prinzip des Ausbildungsradars nun auch für bereits ausgebildete Fachkräfte angewendet werden.

Das Konzept 2.0: Kann ein erfolgreicher Ausbildungsabsolvent aus betrieblichen Gründen nicht übernommen werden, wird er in den Fachkräfteradar empfohlen und kann dort mittels Kurzprofil von anderen Mitgliedsunternehmen des Verbandes angesprochen werden. Die gut ausgebildete Fachkraft bleibt der Branche erhalten und wird auf ihrem weiteren Karriereweg optimal unterstützt. So trägt die Empfehlung nachhaltig zur Fachkräftesicherung in der chemisch-pharmazeutischen und kunststoffverarbeitenden Industrie bei.

Neben dieser kostenfreien Bewerbersuche innerhalb des Talentepools der Mitgliedschaft bietet der Fachkräfteradar Mitgliedsunternehmen ebenfalls eine kostenpflichtige Variante: Der Bewerberpool der Provadis Professionals GmbH wurde in die Plattform integriert, damit Mitgliedsunternehmen auch Fachkräfte in Berufen ansprechen können, die nicht in die Plattform empfohlen wurden. Ein Honorar wird nur bei erfolgreicher Vermittlung fällig.

Ihnen gefällt die Idee des Fachkräfteradars? Dann beantragen Sie einen Zugang zur Plattform per E-Mail an fachkraefteradar@hessenchemie.de (ki).

Wie der Fachkräfteradar funktioniert, zeigt Ihnen das YouTube-Video:

MINT-Fachkräftesicherung im Ausland gewinnt an Bedeutung

Die Unternehmen in Deutschland stehen vor dem Hintergrund von Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischem Wandel vor großen Herausforderungen. Zudem bewirken auch die Deglobalisierung und die stark steigenden Energiepreise einen Anpassungsbedarf der Geschäftsmodelle. Zur Erhöhung der Resilienz der Unternehmen gegenüber disruptiven Veränderungen gewinnen Innovationen weiter an Bedeutung. Rund 77 Prozent der Erwerbstätigen im Tätigkeitsfeld Forschung und Entwicklung haben eine MINT-Qualifikation (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik), wodurch die MINT-Fachkräftesicherung eine besondere Bedeutung für die Zukunftssicherung erhält. Auch in der chemischen Industrie sind MINT-Qualifikationen in der Breite von hoher Bedeutung – rund die Hälfte der Erwerbstätigen der Branche haben eine MINT-Qualifikation.

Der zunehmende Bedarf an MINT-Kräften trifft in den kommenden Jahren auf sinkende MINT-Absolventenzahlen. Im Studienjahr 2016/2017 betrug die Zahl der MINT-Studierenden im ersten Hochschulsemester bundesweit noch rund 198.000 und sank stark auf 172.000 im Studienjahr 2021/2022 ab. Auch an den hessischen Hochschulen haben sich die Anfängerzahlen reduziert. In den kommenden Jahren ist folglich mit einem deutlichen Rückgang des inländischen Angebots an MINT-Akademikerinnen und -Akademikern zu rechnen.

Für die MINT-Fachkräftesicherung gewinnt folglich die Zuwanderung weiter an Bedeutung. Bereits in der Vergangenheit hat sie einen wichtigen Beitrag geleistet, denn die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in MINT-Berufen stieg von Ende 2012 bis Juni 2022 unter Deutschen um 5,8 Prozent und unter Ausländerinnen und Ausländern um 90,4 Prozent, in akademischen MINT-Berufen sogar um 171,7 Prozent. Bei gleicher Beschäftigungsdynamik wie unter Deutschen würden bundesweit 362.000 Personen in MINT-Berufen zusätzlich fehlen, darunter 95.000 in akademischen MINT-Berufen. Auch bei der Forschung, gemessen an Patentanmeldungen, ist der Anteil der Personen mit ausländischen Wurzeln an allen Patentanmeldungen von Erfindenden aus Deutschland von 6,4 Prozent im Jahr 2010 auf 10,9 Prozent im Jahr 2019 stark gestiegen. Den höchsten Anteil weist der IT-Sektor mit 26,9 Prozent auf, in den Branchen Chemie (8,3 Prozent) und Pharma (12,3 Prozent) liegen die Anteile der Erfinder mit ausländischen Wurzeln nahe an den Gesamtwerten.

Prof. Dr. Axel Plünnecke ist Leiter des Clusters Bildung, Innovation, Migration beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

In MINT-Facharbeiterberufen wurde das ausländische Beschäftigungswachstum vor allem von Staatsangehörigen aus der EU getragen, aus Drittstaaten nahm die Beschäftigung von Ende 2012 bis Sommer 2022 nur um 27 Prozent zu. In akademischen MINT-Berufen hingegen ergibt sich ein anderes Bild: EU-Staatsangehörige konnten die Beschäftigung um 86 Prozent erhöhen, Drittstaatler sogar um 268 Prozent. Besonders erfolgreich ist Beschäftigung unter indischen Personen gestiegen – waren es Ende 2012 noch bundesweit 3.800, so sind es im Sommer 2022 in akademischen MINT-Berufen rund 25.000, und aktuell kommen in einem halben Jahr etwa so viele Beschäftigte dazu, wie insgesamt Ende 2012 beschäftigt waren.

Der Beitrag der Zuwanderer zur MINT-Fachkräftesicherung ist regional sehr unterschiedlich. Gemessen an der ausländischen Beschäftigung in MINT-Berufen zeigt sich, dass der Ausländeranteil von 6,8 Prozent auf 11,5 Prozent von Ende 2012 bis Juni 2022 gestiegen ist. Die höchsten Anteile weist Berlin mit 19,3 Prozent auf, gefolgt von Baden-Württemberg mit 14,9 Prozent, Bayern mit 13,6 Prozent und Hessen mit 13,5 Prozent. Unter den 400 Kreisen in Deutschland hat der Odenwaldkreis in Hessen mit 23,9 Prozent den höchsten Ausländeranteil, gefolgt von den vier bayerischen Kreisen im Großraum München (Dachau, München Landkreis,

München Stadt und Starnberg). Es folgen Offenbach (Stadt) mit 21,1 Prozent und der Main-Taunus-Kreis mit 21 Prozent. Auch in den Regionen Frankfurt und Darmstadt sind die Ausländeranteile hoch und damit größere persönliche Netzwerke zu potenziellen Zuwanderungsregionen vorhanden.

Für die Zuwanderung in akademischen MINT-Berufen bieten die Hochschulen große Potenziale. Zuwanderer über die Hochschule haben besonders häufig eine MINT-Qualifikation. Entsprechende Kapazitäten sollten weiter gestärkt und Studierende aus dem Ausland an deutschen Hochschulen gut begleitet werden. Über Praktika können Unternehmen Kontakte aufbauen und Zuwandernde für sich gewinnen. Die Politik sollte bei den anderen Zuwanderungswegen zur Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten vor allem bürokratische Prozesse verbessern und weiterhin gezielt um Zuwanderer im Ausland werben. Unternehmen können sich bezüglich des Zuwanderungsprozesses auf der Seite www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen über Unterstützungsmöglichkeiten bei der Rekrutierung informieren.

Foto: iStock

Hessen in der Ausbildung an die Spitze bringen

Die Verzahnung von Theorie und Praxis trifft den Kern der dualen Ausbildung in Deutschland. Die Zusammenarbeit von Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben bezeichnen wir als Lernortkooperation. HessenChemie befasst sich seit 2019 mit der Idee, diese Zusammenarbeit durch eine digitale Plattform zu stärken. Anstoß hierzu gab zunächst ein Projekt der Provadis Partner für Bildung GmbH.

Das *Netzwerk für digitale Qualifizierung in der Chemie „DQC_Net“* bestand aus Mitgliedsunternehmen, den hessischen Sozialpartnern (HessenChemie und IGBCE Hessen-Thüringen) sowie dem Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Gemeinsam diskutierten sie die Chancen, Herausforderungen und Lösungsansätze für digital unterstütztes Lernen in der Aus- und Weiterbildung. Gleichzeitig wurden drei Teilprojekte umgesetzt, die Anwendungsbeispiele für digitales Lernen erprobten und evaluierten. Ein Teilprojekt befasste sich mit einer gemeinsamen Lernplattform für zwei Ausbildungsbetriebe und eine Berufsschule in Hanau, um sowohl fachlich-inhaltliche Informationen als auch organisatorische Fragen einfacher austauschen zu können.

In einem Folgeprojekt wurden dann auf Initiative von HessenChemie und unter Mitwirkung von Provadis sowie dem VCI Hessen insgesamt zehn Tandems aus Berufsschulen und Mitgliedsunternehmen gebildet. Im Netzwerk *„HESSENbildung. digital“* (siehe Hessenkarte) arbeiteten diese über einen zweijährigen Zeitraum hinweg zusammen, um gemeinsam Konzepte digital gestützten Lehrens und Lernens zu entwickeln und zu erproben. Die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) sowie HessenChemie begleiteten die zehn Tandems und boten den Teilnehmenden Impulse, fachlichen Austausch und systematische Reflexion. Über den Projektzeitraum hinweg wurden zudem regionale Projekte der jeweiligen Tandems bearbeitet und in einer Abschlussveranstaltung präsentiert. Ergänzt wurde das Angebot durch bedarfsbezogene Onlineseminare sowie den Austausch und die Zusammenarbeit auf einer Onlineplattform. Kultus- und Wirtschaftsministerium waren durch einen Projektbeirat eingebunden.

Mit einer *Machbarkeitsstudie zur Digitalisierung der Lernortkooperation (digi_leokop)* erfolgten schließlich eine Bestandsaufnahme und die Erarbeitung hessenweiter Umsetzungsszenarien. Initiatoren waren dieses Mal die Spitzen der hessischen Wirtschaft (siehe Infokasten). Das IWAK untersuchte hier unter anderem die konkreten Bedarfe der an der Lernortkooperation beteiligten Akteurinnen und Akteure. Diese erste umfassende und qualitativ fundierte Bestandsaufnahme für Hessen bildet die Grundlage für die Entwicklung praktikabler und passgenauer Umsetzungsoptionen.

Die Standorte der Tandems in Hessen im Rahmen des Netzwerks „HESSENbildung.digital“.

Die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU), die Arbeitgeberverbände HESSENMETALL und HessenChemie, die Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern (ARGE) sowie der Hessische Industrie- und Handelskammertag (HIHK) haben gemeinsam eine Machbarkeitsstudie zur Digitalisierung der Lernortkooperation (digi_leokop) initiiert, die mit Mitteln des Förderprogramms Distr@l der Hessischen Staatskanzlei im Bereich der Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung unterstützt und vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt am Main von Januar bis Dezember 2022 durchgeführt wurde.

Die Studie sowie die „Empfehlungen der hessischen Wirtschaft für eine hessenweite digitale Lernort-Kooperation“ können auf www.hessenchemie.de in den Publikationen heruntergeladen werden.

Einzelbefunde der Machbarkeitsstudie

Die in der Machbarkeitsstudie zusammengeführten Befunde zeigen eine hohe Bereitschaft aller Akteure, ihre Kooperation durch eine digitale Vernetzung weiterzuentwickeln. Allerdings sind die Rahmenbedingungen im Moment noch äußerst heterogen. Vor allem die Voraussetzungen hinsichtlich der IT-Infrastruktur sowie der dafür notwendigen Kompetenzen und Ressourcen variieren laut Untersuchung stark.

Gleiches gilt für die Komplexität der Lernortkooperation. Während sich die aktuelle Zusammenarbeit in den meisten Fällen ausschließlich auf punktuellen Informationsaustausch bezieht, werden kollaborative Arbeitsformen bisher wenig praktiziert. In den Befunden zeigt sich zudem auch deutlich, dass digital fortgeschrittene Lernortkooperationen vor allem durch das Engagement von Einzelpersonen oder Gruppen erreicht wurden. Eine strukturelle Verankerung ist vielfach eher schwach entwickelt.

Empfehlungen der Wirtschaft

Aus Sicht der hessischen Wirtschaft würde der gezielte Einsatz digitaler Instrumente neue Impulse für eine Zusammenarbeit von Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben bewirken und damit auch einen wesentlichen Beitrag zur Modernisierung und Weiterentwicklung der dualen Ausbildung insgesamt leisten. Kammern und Verbände sprechen sich daher auf der Grundlage der Ergebnisse der Machbarkeitsstudie für einen landesweiten Ausbau einer zentralen digitalen Plattformlösung aus.

Auch im Rahmen des Vorhabens „Die zukunftsfähige Berufsschule“ der Landesregierung sei eine solche Lösung mitzudenken. Die geplante Neuordnung von Berufsschulstandorten werde in vielen Fällen zu größeren räumlichen Entfernungen zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule führen, was die Zusammenarbeit ohne digitale Vernetzung erschweren dürfte. (fu)

Foto: Shutterstock

HessenChemie Akademie: Weiterbildung als zentrales Element der Personalentwicklung

Unternehmen verdanken ihre Wettbewerbsfähigkeit bestens ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – von der Fach- bis zur Führungskraft. Mit der Ausbildung oder dem Studium endet die Qualifizierung jedoch nicht.

Die HessenChemie Akademie unterstützt die Mitgliedsunternehmen des Verbandes, rechts- und tarifvertragskonform zu agieren und ihren Mitarbeitenden ein attraktives Weiterbildungsangebot zu unterbreiten. In den Rubriken

- Arbeits- und Tarifrecht
- Mitarbeiterführung
- Personalmanagement
- Arbeitsgestaltung
- Entgeltgestaltung
- Kommunikation

werden Seminare und Trainings angeboten, die sich sowohl mit alltäglichen Grundsatzthemen als auch mit zukunftsweisenden Arbeitsmethoden befassen.

Drei Zertifikatslehrgänge runden das Programm ab und leisten einen Beitrag zu den Personalentwicklungsprogrammen der Mitgliedsunternehmen.

Bei der jährlichen Zusammenstellung der Seminare und Trainings orientiert sich die Akademie einerseits an den thematischen Anforderungen der Betriebe und andererseits an den Themen, von denen HessenChemie gemeinsam mit dem Sozialpartner glaubt, dass sie für die chemisch-pharmazeutische und kunststoffverarbeitende Industrie von Bedeutung sind. Alle Veranstaltungen sind speziell auf die Arbeit in der Branche zugeschnitten und bieten den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit, sich mit Kollegen fachlich auszutauschen und Netzwerke zu bilden.

Zusätzlich zu den fest geplanten Seminaren und Trainings finden unterjährig zudem Ad-hoc-Veranstaltungen zu aktuellen Personalthemen und rechtlichen Neuerungen statt, um schnell und gezielt über relevante Änderungen zu informieren.

Illustration: Magdalena Cardwell

Die sympathische „Frau ohne Namen“ begleitet die Akademie seit der Umstellung von Print auf online. Auch 2023 spielt sie eine tragende Rolle – seien Sie gespannt.

New Magazine

Nach zehn Jahren gedrucktem Seminarprogramm war es nun an der Zeit, der Weiterentwicklung durch die Digitalisierung zu folgen. Dabei ist ein Onlinemagazin nicht nur zeitgemäß, sondern bietet darüber hinaus die Möglichkeit, flexibel auf Änderungen und Anpassungen auch unterjährig zu reagieren.
Eine Erkenntnis, die die HessenChemie Akademie aus der Coronakrise mitgenommen hat. Das neue Onlinemagazin komprimiert nun das Seminarangebot auf wenige Seiten und bietet trotz allem einen Überblick über das Programm. Ein weiterer Vorteil der digitalen Ausgabe: Das Programm lässt sich über einen „Teilen-Button“ ganz einfach per Mausklick weiterleiten und bei Bedarf auch als PDF ausdrucken. So kann es in den Mitgliedsunternehmen per E-Mail an interessierte Kolleginnen und Kollegen gesendet oder auch in das eigene Intranet eingebunden werden.

Übrigens: Durch die Umstellung auf ein Onlinemagazin können jährlich 99.200 Seiten Papier eingespart werden. Dahinter stehen rund 25.000 Liter Wasser und knapp 500 kg CO_2eq*.

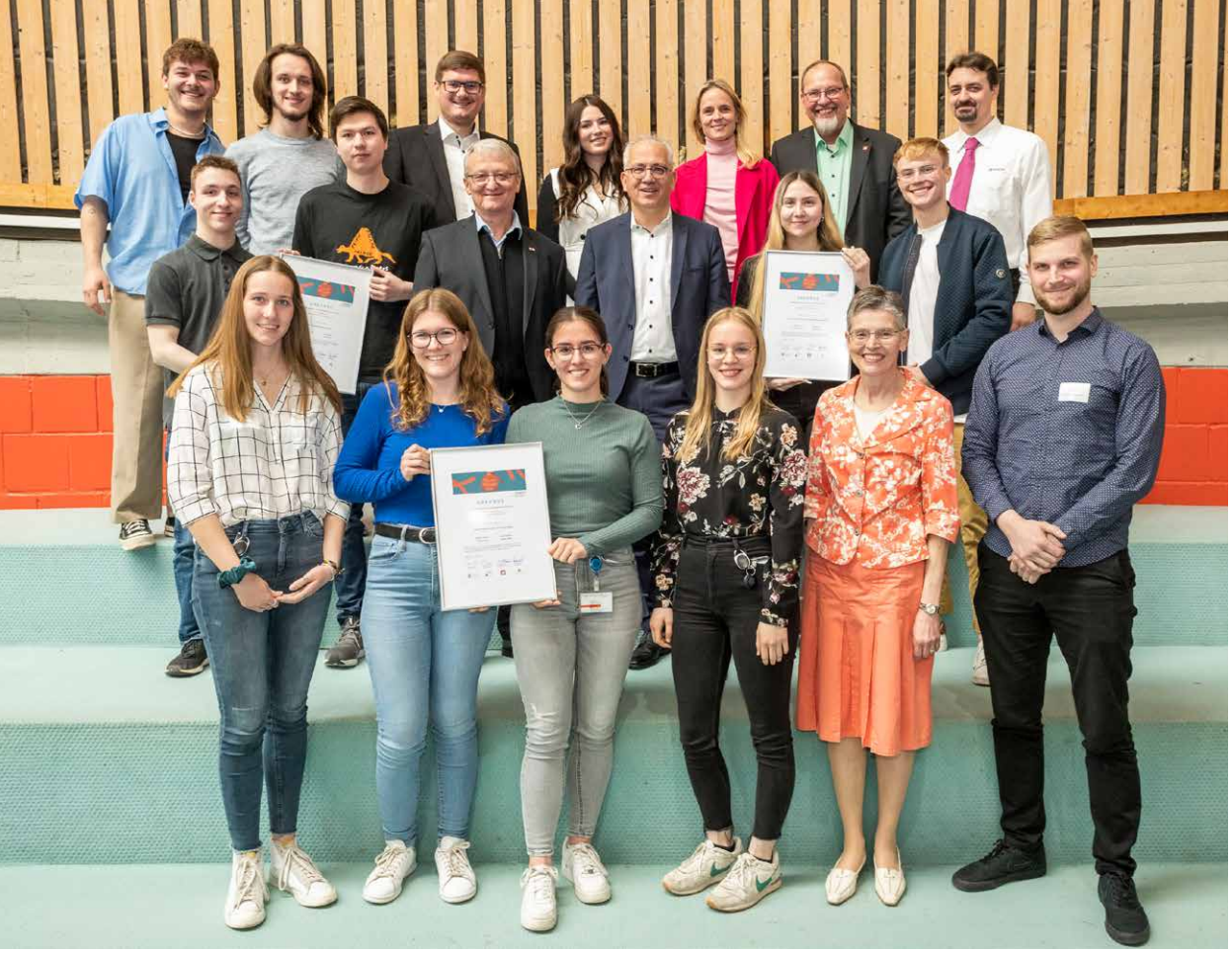
Der Veranstaltungskalender im Web

Kern des Seminarprogramms ist der Veranstaltungskalender auf der Website von HessenChemie. Seit dem Relaunch 2022 sind die Seminare und Trainings auch im öffentlichen Bereich sichtbar. Hier finden Interessierte aus den Mitgliedsunternehmen des Verbandes alle Informationen zu der jeweiligen Veranstaltung und die Möglichkeit, sich online anzumelden. Schauen Sie doch mal rein! (di)

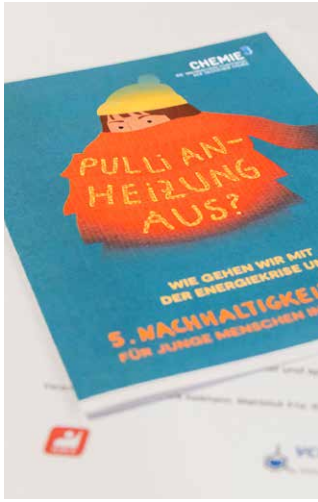
Zum Kalender:

Mehr über die HessenChemie Akademie, unsere Veranstaltungsräume, Zertifikatslehrgänge usw. erfahren Sie auf unserer Website www.hessenchemie.de.

* CO_2eq ist eine Maßeinheit, um die Klimawirkung unterschiedlicher Treibhausgase zu vergleichen.



„Pulli an – Heizung aus?! Wie gehen wir mit der Energiekrise um?“



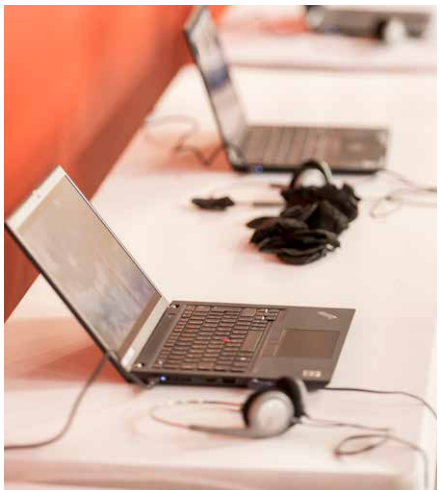
Fotos: HessenChemie

Bereits zum fünften Mal ehrte der hessische Wirtschaftsminister Tarek Al-Wazir als Schirmherr die Gewinnerteams des Nachhaltigkeitspreises für junge Menschen in Hessen. In diesem Jahr befasste sich der Wettbewerb mit dem aktuellen Thema „Energiekrise“. Der erste Preis ging an Sanofi-Aventis in Frankfurt-Höchst, Platz zwei errang Evonik aus Hanau, Dritter wurde Technoform Bautec aus Kassel.

Die hessischen Allianzpartner der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ – der Arbeitgeberverband HessenChemie, der VCI Hessen und die IGBCE Hessen-Thüringen – vergeben seit 2015 alle zwei Jahre ihren Nachhaltigkeitspreis an Auszubildende, Teilnehmende in betrieblichen Fördermaßnahmen sowie dual Studierende der Branche.

Ziel ist es, die jungen Menschen zu motivieren, sich mit nachhaltigem Wirtschaften und nachhaltiger Entwicklung praxisnah auseinanderzusetzen.Dieses Jahr beteiligten sich 24 Teams mit 88 Teilnehmenden aus ganz Hessen.

Im Juni 2023 wurde der Wettbewerb beim mediaV-Award - dem Medienpreis für Verbände und Organisationen – mit dem Sonderpreis „Beste Nachhaltigkeitsinitiative“ ausgezeichnet. (sc)



Mit work4u Perspektiven für Geflüchtete aus der Ukraine schaffen

Der Angriff auf die Ukraine am 24. Februar 2022 erschütterte Europa – und die ganze Welt. Millionen Menschen sind bis heute vom Krieg und von seinen Folgen betroffen: Schon Ende Februar 2022 kamen die ersten Geflüchteten aus der Ukraine in Deutschland an, um hier Schutz zu suchen.

Sofort zeigte sich eine große Solidarität in der Gesellschaft: Menschen stellten ihre eigenen Wohnungen für Geflüchtete zur Verfügung, spendeten Kleidung, Technik und andere Ausstattung oder halfen bei Behördengängen. Gleichzeitig stellte sich für viele Geflüchtete die Frage: Wo kann ich arbeiten? Denn klar war und ist: Arbeit ist ein wichtiger Schlüssel für die Integration in eine Gesellschaft. Das hatte sich bereits 2015 und 2016 gezeigt, als die Zahl der nach Deutschland einreisenden Geflüchteten deutlich stieg.

Die gemeinnützige Organisation JOBLINGE hat unter anderem durch die Spende der Chemie-Sozialpartner[1] BAVC und IGBCE als direkte Reaktion auf die Bedürfnisse der ukrainischen Geflüchteten im Mai vergangenen Jahres die Initiative work4u ins Leben rufen können: Auf einer Onlineplattform werden Geflüchtete aus der Ukraine schnell und unbürokratisch mit ehrenamtlichen Volunteers vernetzt, die beim Ankommen und bei der Erstorientierung im deutschen Behördendschungel und Arbeitsmarkt Hilfe leisten. Stefanie Baic, Leitung work4u und in der JOBLINGE-Initiative für die strategische Weiterentwicklung zuständig, sagt: „Mit dem Programm helfen wir Geflüchteten aus der Ukraine beim Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt. Arbeit sorgt nicht nur für ein finanzielles Auskommen, sondern erleichtert den Spracherwerb, stärkt soziale Beziehungen und unterstützt die Menschen, sich ein selbstbestimmtes Leben in Deutschland aufzubauen."

Denn vieles, was für uns selbstverständlich erscheint, stellt für Geflüchtete, die aus einem anderen Bildungs- und Arbeitsmarktkontext kommen, eine große Hürde dar. Hier baut JOBLINGE mit work4u eine Brücke, die idealerweise hinein in den Arbeitsmarkt und damit die Gesellschaft führt.

Die Bedürfnisse Geflüchteter aus der Ukraine wurden Ende 2022 das erste Mal repräsentativ untersucht. Das Forschungsprojekt „Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland"[3], unter anderem durchgeführt vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), zeigte Ende Dezember, wie wichtig die Betreuungsvarianten von work4u für die unterschiedlichen Unterstützungsbedarfe ukrainischer Geflüchteter sind.

Unterstützungsbedarfe ukrainischer Geflüchteter (Anteile in Prozent)[2]

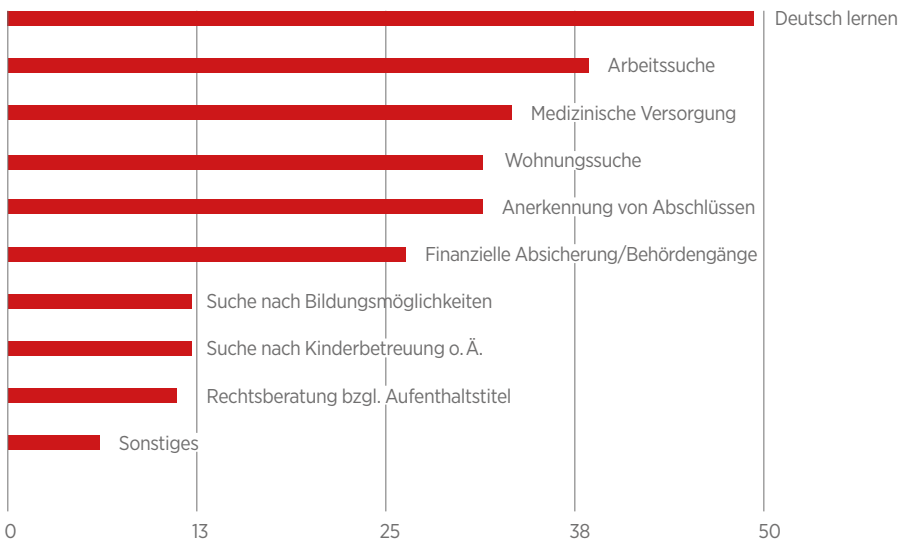


Illustration: iStock

Bis heute hat die Initiative mehr als 500 Geflüchtete unterstützt, auch mit Hilfe von über 150 Volunteers. Der Bedarf an Unterstützung ist groß. Denn Deutschland ist immer noch ein Land, in dem es beim Berufseinstieg auf die Netzwerke ankommt. „Da sind zum Beispiel zwei junge Frauen, die seit 2016 in der Ukraine lebten und studierten. Mit Kriegsausbruch sind sie nach Deutschland geflüchtet, mit dem klaren Ziel, die Ausbildung fortzusetzen. Zunächst erfolglos. Anfang 20, frisch mit einem Bachelor in so einem nachgefragten, wichtigen Nischenfach wie Öl- und Fördertechnik, scheiterten sie in Deutschland, weil sie trotz fließendem Englisch niemand einstellen wollte“, so Stefanie Baic. Netzwerke zu haben, bedeute dann, Rückhalt und Hilfe zu geben. Die Schwierigkeit bestand darin, dass beide Frauen ursprünglich aus Nigeria stammten. Als Geflüchtete mit einer Staatsbürgerschaft eines Drittlandes hatten sie mit zusätzlichen bürokratischen Hürden und unklaren Regelungen und Bleibeperspektiven zu kämpfen. Mit der Unterstützung von work4u und dem JOBLINGE-Netzwerk des Standorts im Ruhrgebiet haben sie jetzt die Zusage zum Masterstudium an der Uni Bochum erhalten, das komplett auf Englisch möglich ist.

Ähnlich ging es einem jungen 18-jährigen Ukrainer, der ohne seine Eltern geflüchtet war. Er studierte IT mit dem Schwerpunkt Künstliche Intelligenz (KI), in Deutschland verlor er den Anschluss. Auch hier kam das work4u-Netzwerk zum Einsatz: Der Kontakt zu einer engagierten Personalerin bei Evonik führte zum ersten Praktikum in Deutschland, mit dem Ziel eines passenden dualen Studiums im Konzern.

Die Geschichten zeigen: Die Anforderungen sind vielfältig – und sie werden weiter wachsen. Denn viele Geflüchtete aus der Ukraine haben ihre Sprachkenntnisse durch Integrationskurse und Sprachtandems verbessert und sind jetzt bereit für den Jobeinstieg in Deutschland. Und auch Geflüchtete aus Drittstaaten, die durch fehlende ukrainische Staatsangehörigkeit nicht den vereinfachten Zugang in den deutschen Arbeitsmarkt erhalten, benötigen weiterhin hochindividuelle Unterstützung.

Aktuelle Erhebungen zeigen: 63 Prozent der Geflüchteten aus der Ukraine wollen in den nächsten beiden Jahren in Deutschland bleiben – 33 Prozent sogar dauerhaft. Hier schafft die Initiative work4u nachhaltige Perspektiven dank jahrelanger Expertise in der Arbeit mit Geflüchteten.

JOBLINGE

Die gemeinnützige Initiative Joblinge bringt an über 30 Standorten deutschlandweit junge Erwachsene mit schwierigen Startbedingungen dauerhaft in Ausbildung oder Arbeit.

HessenChemie ist Gründungsmitglied der Joblinge gAG Frankfurt RheinMain und unterstützt die Initiative seit 2010 im Aufsichtsrat und in den regionalen Beiräten Wiesbaden und Darmstadt.

[1] Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland (IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung), Ergebnisse der Studie im IAB-Forschungsbericht 24|2022.
[2] Die Chemie-Sozialpartner BAVC und IGBCE unterstützen die Integration Geflüchteter aus der Ukraine in den Arbeitsmarkt mit insgesamt 1 Million Euro. Dabei gingen 580.000 Euro an die „Alliance4Ukraine“, die bestehenden zivilgesellschaftlichen Bündnissen finanziell und organisatorisch zur Seite steht, sowie 420.000 Euro an die Initiative „JOBLINGE“, die Ukrainerinnen und Ukrainer mit Erstberatung, Orientierung und Vermittlung in einen Job unterstützt. Die gemeinsame Spende über den Unterstützungsverein der Chemischen Industrie (UCI) war im April 2022 als Teil der Brückenregelung in der Chemie-Tarifrunde von BAVC und IGBCE vereinbart worden.
[3] IAB-Forschungsbericht 24|2022 – Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Flucht, Ankunft und Leben, Stand Dezember 2022.

Zukunft sichern durch interne Kompetenzentwicklung

Um den Transformationsprozess erfolgreich zu meistern und die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, brauchen Unternehmen gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Doch gerade im Bereich der Fachkräfte mit Ausbildung (siehe hierzu u. a. Seite 6/7) wird es zunehmend schwer, geeignete Beschäftigte zu finden. Ein Weg der internen Fachkräftegewinnung und -sicherung ist die Aufstiegsfortbildung. Auf Grundlage des Qualifizierungschancengesetzes und der im Tarifabschluss 2019 vereinbarten Qualifizierungsoffensive Chemie unterstützt die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit ihrer Weiterbildungsberatung Arbeitgeber gezielt bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Wie eine Aufstiegsfortbildung aussehen kann, zeigt das nachfolgende Beispiel.

Förderung chemiespezifischer Aufstiegsfortbildungen bei CSL Behring

Unterschied von Aufstiegs- und Anpassungsfortbildung

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt CSL Behring sehr umfassend bei der Durchführung von Aufstiegsfortbildungen. Anders als bei Anpassungsfortbildungen kann diese bis zu drei Jahre dauern und hohe Kosten von mehreren tausend Euro verursachen. Voraussetzung für eine Aufstiegsfortbildung sind eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung und mehrere Jahre Berufserfahrung. Somit baut eine Aufstiegsfortbildung in der Regel auf dem bisherigen Karriereweg auf. Bei CSL nutzen diesen vor allem Mitarbeitende, die fachfremd eingestiegen sind und nun den nächsten Karriereschritt mit einem pharmaspezifischen Berufsprofil gehen möchten. Das Unternehmen fördert Aufstiegsfortbildungen in den Berufen Pharmakant und Produktionsfachkraft Chemie.

Interne Fachkräftesicherung

Die Bereiche melden einmal pro Jahr, wer für die Aufstiegsfortbildungen zur Produktionsfachkraft Chemie und zum Pharmakant in Frage kommt und das nötige Engagement sowie Durchhaltevermögen mitbringt: Denn die Teilnahme an der Aufstiegsfortbildung findet überwiegend außerhalb der Arbeitszeit statt. Für CSL Behring ist dies einerseits ein attraktiver Weg, um Fachkräfte intern aufzubauen. Andererseits ist ein solches Angebot sicherlich auch für viele Bewerber interessant, da es die Chancen zur Weiterentwicklung im Unternehmen verdeutlicht.

CSL Behring am Standort Marburg
CSL Behring ist ein weltweit führendes Unternehmen im Bereich Biotherapeutika, das sich seinem Versprechen, Leben zu retten verpflichtet hat. Das Unternehmen erforscht, entwickelt und liefert innovative Therapeutika für Menschen mit Erkrankungen in den Bereichen Immunologie, Hämatologie, Herz-Kreislauf- und Stoffwechselkrankheiten, Atemwegserkrankungen und Transplantation.

Im Jahrgang 2022 haben mehr als 30 Personen bei CSL Behring diesen Bildungsweg eingeschlagen, wovon rund 50 Prozent der Teilnehmenden von der Bundesagentur mit einer vollständigen Übernahme der Weiterbildungskosten und einer Weiterbildungsprämie bei erfolgreichem Abschluss gefördert werden; das Programm läuft in dieser Weise bereits seit circa sechs Jahren.

Zusammenarbeit mit Provadis und dem Arbeitgeber-Service der BA

Das „Marburger-Modell“ funktioniert so gut, weil zwei Faktoren ineinandergreifen: Zum einen besteht ein guter Kontakt zum regionalen Arbeitgeberservice der BA, zum anderen ist mit Provadis ein Weiterbildungspartner für die Industrie direkt vor der Haustür, am Standort Behringwerke, angesiedelt.

Resümee

Die von der BA unterstützten Aufstiegsfortbildungen sind keine Selbstläufer, sie erfordern große Eigeninitiative beim Einzelnen und immer noch hohen Organisationsaufwand beim Unternehmen. Dennoch hat sich die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice und Provadis zu einem wesentlichen Baustein von CSL Behring entwickelt, dringend benötigte Fachkräfte dort aufzubauen, wo diese bereits tätig sind und ihre weitere Karriere sehen: bei CSL Behring am Standort Marburg. (vo)

In den Praxishilfen des HessenChemie-Mitgliederportals stellen wir Ihnen zu verschiedenen Themen Informationen und Arbeitshilfen für Ihre operative Personalarbeit zur Verfügung. Hier finden Sie Erläuterungen, FAQ-Listen, Muster, Leitfäden und vieles mehr. Auch zur Qualifizierungsoffensive Chemie stellen wir Ihnen umfangreiches Material zur Verfügung. Zu den Unternehmensbeispielen sowie den Ansprechpartnern und Ansprechpartnerinnen von CSL Behring kommen Sie über die Kategorie „Weiterbildungsberatung“ der Qualifizierungsoffensive.

Der Prozessablauf

1. Interne Kommunikation über Zielsetzung und Rahmenbedingungen des Programms und Start der Bewerbungsphase
2. Einladung der Bewerberinnen und Bewerber zu Eignungstests (durchgeführt von Provadis)
3. Auswahl der Teilnehmenden, basierend auf der Eignung und der strategischen Ausrichtung der einzelnen Bereiche; Abstimmung der finalen Auswahlliste mit dem Betriebsrat
4. Anmeldung der Teilnehmenden bei Provadis und Beantragung der Förderung bei der Bundesagentur für Arbeit
5. Start der Kurse

Fotos: iStock, CSL Behring

Vorstand

Oliver Coenenberg
Sanofi-Aventis
Deutschland GmbH
Vorsitzender

Bettina Buschhoff
Procter & Gamble Service GmbH
1. Stellvertreterin
des Vorsitzenden

Dr. Stefan Ruppert
B. Braun SE
2. Stellvertreter
des Vorsitzenden

Hans-Jörg Bergler
Merz Pharma
GmbH & Co. KG

Matthias Bürk
Merck KGaA

Richard Mark Engelhard
Engelhard Arzneimittel
GmbH & Co. KG

Kolja Hosch
Clariant Verwaltungs-
gesellschaft mbH

Kerstin Oberhaus
Evonik Operations GmbH

Jürgen Rings
Pensionskasse der Mitarbeiter
der Hoechst-Gruppe VVaG

Pierre Schlosser
Technoform Bautec
Kunststoffprodukte GmbH

Thorsten Stute
HEWI
Heinrich Wilke GmbH

Dr. Alexander Wagner
Infraserv GmbH & Co.
Höchst KG

Auf www.hessenchemie.de finden Sie weitere Informationen zum Verband.

Geschäftsführung

Dirk Meyer
Hauptgeschäftsführer

Nora Hummel-Lindner
Geschäftsführerin Recht
und Personalpolitik

Jürgen Funk
Geschäftsführer Verbands-
kommunikation und politische
Öffentlichkeitsarbeit

Boris Wein
Geschäftsführer Tarif- und
Arbeitsmarktpolitik

Fotos: HessenChemie

Zertifikat seit 2006
audit berufundfamilie

IMPRESSUM

Redaktion:
Jürgen Funk (v. i. S. d. P.)
Petra Diener (HessenChemie)
Autoren:
Petra Diener (di)
Dr. Axel von Einem (ve)
Peer Frank (fk)
Jürgen Funk (fu)
Ruben Höpfer (hö)
Chantal Kirschner (ki)
Dirk Meyer (me)
Daniel Schrapp (sc)
Clemens Volkwein (vo)
Layout:
Q GmbH, Wiesbaden
Fotos:
Umschlag: iStock
Arne Landwehr, Wiesbaden
Ivgenia Möbus, Wiesbaden
Produktion:
Komminform GmbH, Miltenberg/Main
Auflage:
1.200
Kontakt:
Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für
das Land Hessen e. V., Murnaustraße 12, 65189 Wiesbaden
Telefon 0611 7106-0, info@hessenchemie.de
www.hessenchemie.de

Wir gendern
Eine gendergerechte Sprache ist uns wichtig. Dabei versuchen wir, eine gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen, Männern und nicht binären Personen in der internen und externen Kommunikation zu berücksichtigen. Jedoch sind wir dabei nicht dogmatisch, vielmehr ist eine kreative Form der genderneutralen Sprache bei HessenChemie erwünscht, aber nicht verpflichtend. Darüber hinaus sollen Texte einen guten Lesefluss bieten. Wir gendern ohne Sternchen und andere Zeichen, sondern verwenden eine flexible und abwechslungsreiche Form. Jeder Autorin und jedem Autor wird dabei Freiraum für die eigene Kreativität gelassen.

Der Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e. V. (HessenChemie) mit Sitz in Wiesbaden ist Dienstleister und Interessenvertreter für 310 Unternehmen aus der chemisch-pharmazeutischen und der kunststoffverarbeitenden Industrie sowie für eine Reihe von industrienahen Serviceunternehmen. In diesen Unternehmen sind mehr als 105.000 Menschen beschäftigt.

Der Verband vertritt seine Mitglieder in allen tarif-, arbeits- und sozialrechtlichen Fragen.

Er unterstützt die Personalarbeit der Unternehmen durch umfassende Beratung und Mitarbeiterqualifizierung. Darüber hinaus stellt er die sozialpolitischen Anliegen seiner Mitgliedsunternehmen gegenüber der Öffentlichkeit, der Politik und den Medien dar.

Die Betreuung der Mitgliedsunternehmen vor Ort findet durch die Geschäftsstelle in Wiesbaden und das Regionalbüro in Kassel statt.

FSC www.fsc.org
MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C101801

eco zoom
natureOffice.com/DE-232-MKPK1RE
Rohstoffe
Transporte
Produktion
g CO_2e
414
Pro Produkt
CO_2e-Emissionen ausgeglichen

HessenChemie