

Luxembourg Talent Strategy

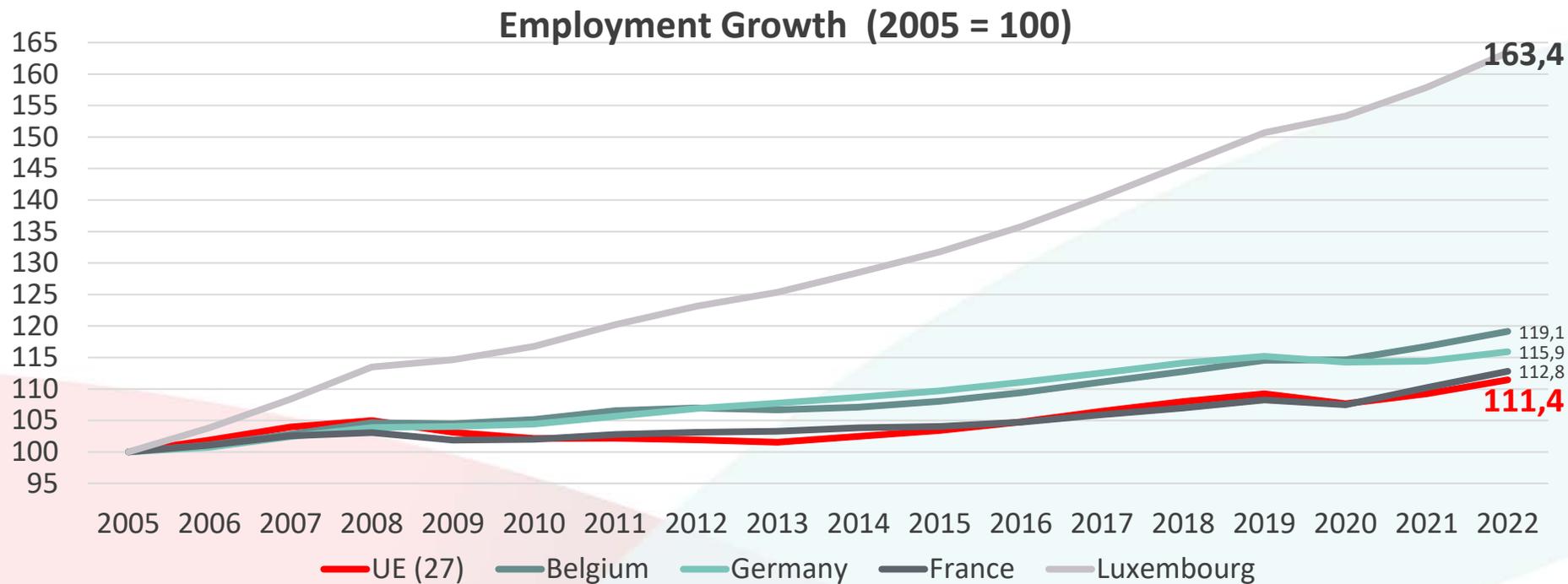
Werkstattgespräch IBA-OIE

Agenda

- Kurzer Überblick über den Arbeitsmarkt in Luxemburg
- OECD Studie “Skills Strategy Luxembourg”
- Talent attraction strategy: interministerielles Komitee
- Rolle der luxemburgischen Arbeitsverwaltung (ADEM)
- Rezente Gesetzesänderungen zur Erleichterung der Einstellung von Drittstaatsangehörigen

Arbeitsmarkt Luxemburg

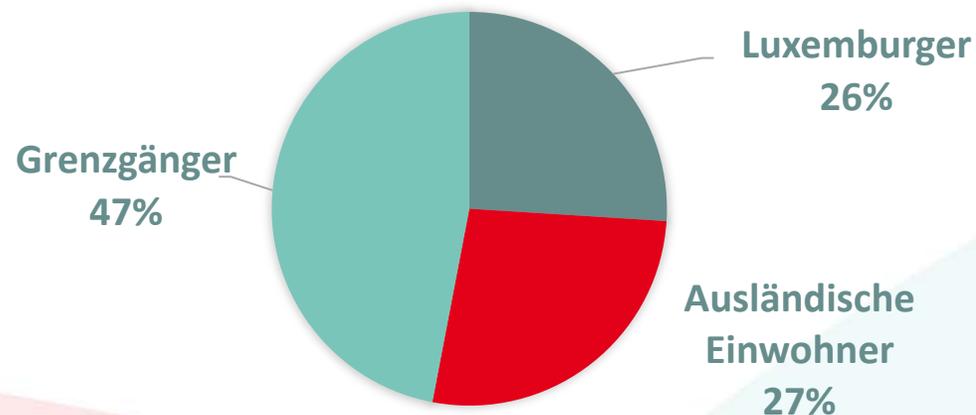
Stetiges Beschäftigungswachstum – auch in Krisenzeiten



Im Zeitraum von 2005 bis 2022 ist die Beschäftigung in Luxemburg um 63,4% gestiegen

Wer arbeitet in Luxemburg?

ZUSAMMENSETZUNG DES ARBEITSMARKTES



- Beschäftigte insgesamt: rund **480.000 Arbeitnehmer**
- Fast jeder zweite Arbeitnehmer ist Grenzgänger
- **Fast 75% der Arbeitnehmerschaft in Luxemburg sind Ausländer**



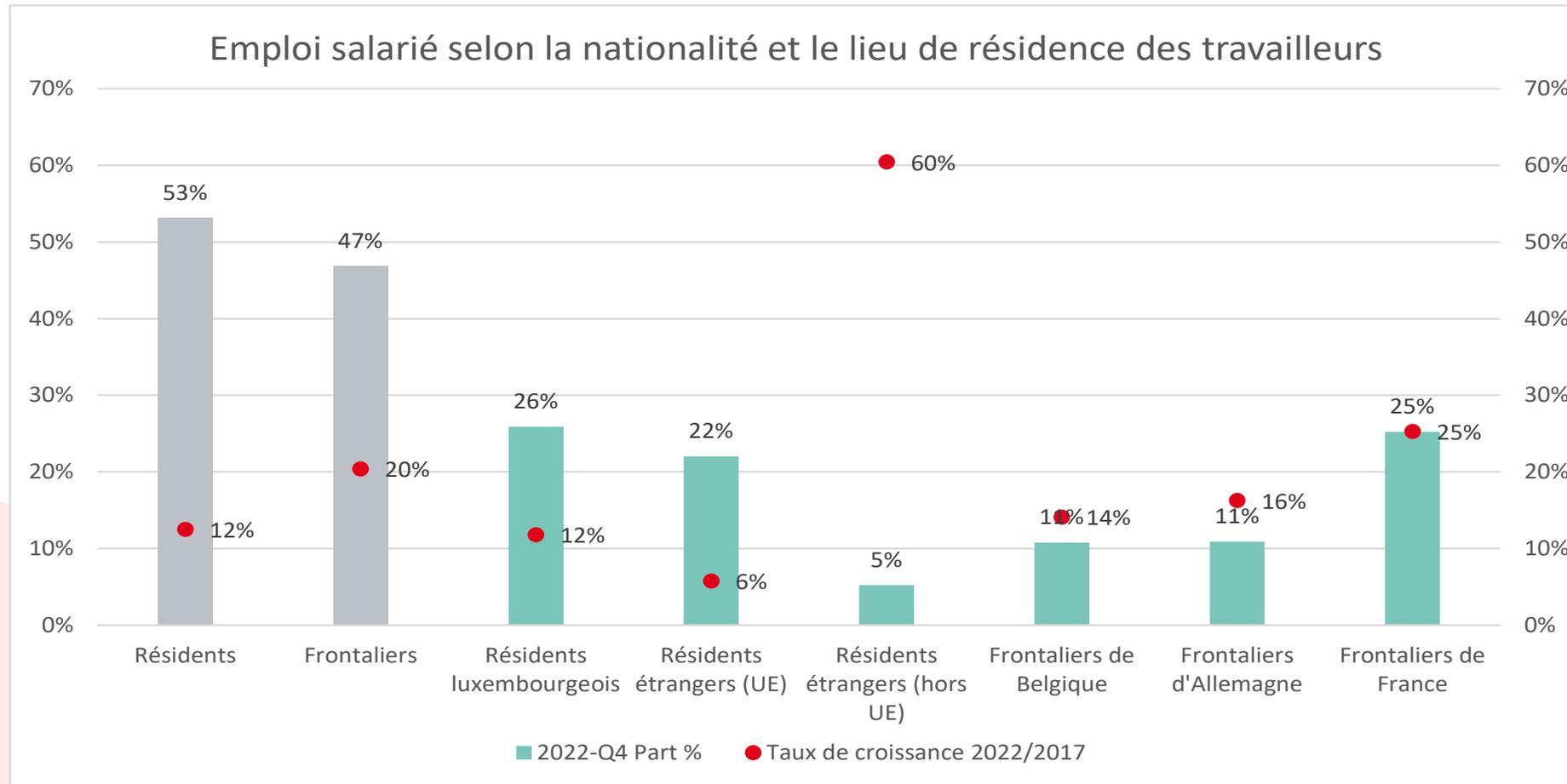
225.000 Grenzgänger aus

| | |
|--------------|---------|
| Frankreich: | 122.000 |
| Belgien: | 51.000 |
| Deutschland: | 52.000 |

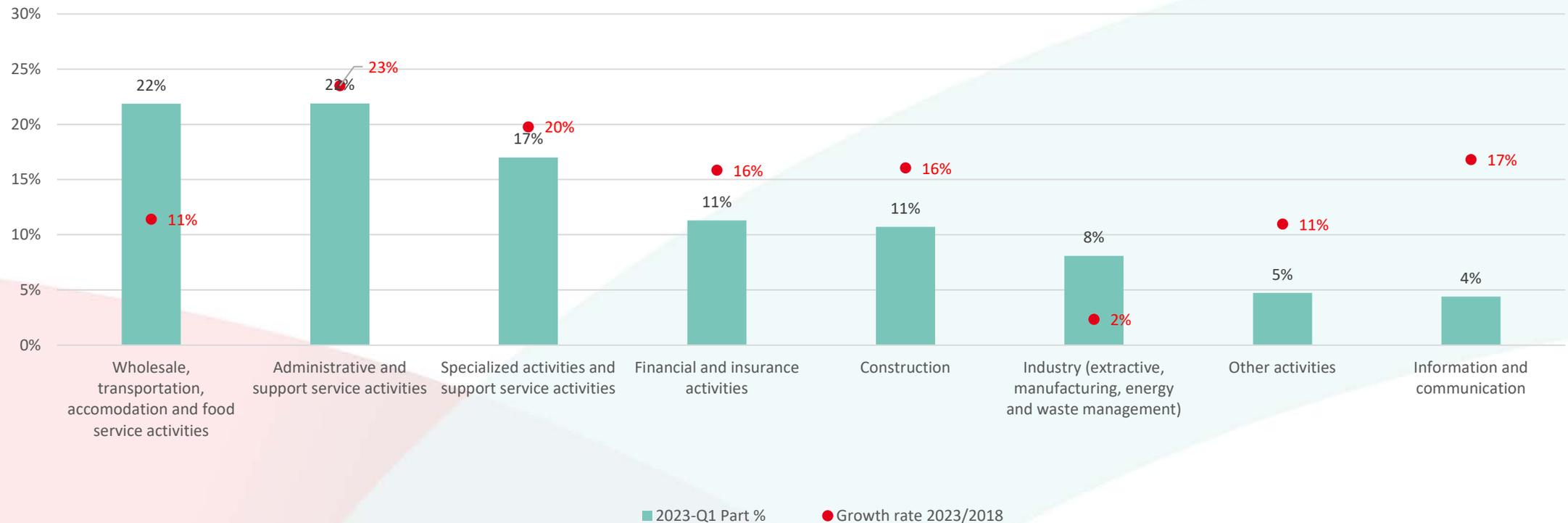
Q1 2023

Data source: STATEC

Beschäftigung nach Nationalität und Herkunft



Beschäftigung nach Branche & Wachstumsrate



OECD Skills Strategy Luxembourg

OECD Skills Strategy für Luxemburg

In 2021-2023 hat die die OECD in Zusammenarbeit mit dem Bildungsministerium, dem Wissenschaftsministerium und dem Arbeitsministerium sowie der ADEM die Studie „Skills Strategy Luxemburg“ durchgeführt.

Die Studie wurde vom Bildungsministerium und Arbeitsministerium in Auftrag gegeben und von der Europäischen Kommission kofinanziert.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Éducation nationale,
de l'Enfance et de la Jeunesse



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche



Funded by
the European Union



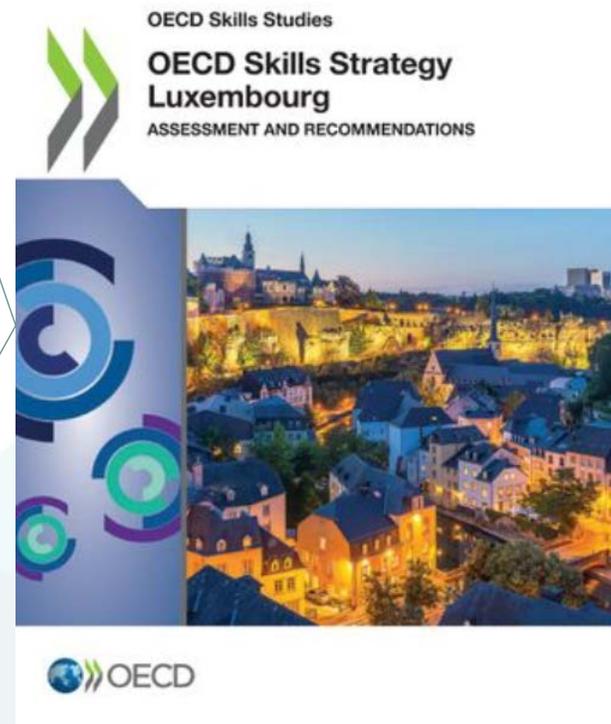
OECD Skills Strategy für Luxemburg

1. Relevance, quality and accessibility of **adult learning offer**

2. **Guidance and incentives for lifelong learning/upskilling/reskilling**

3. **Talent attraction & retention**

4. **Governance of skills data**



Empfehlungen der OECD

| Priority 1: adult learning offer | Priority 2: guidance & incentives | Priority 3: talent attraction & retention | Priority 4: governance of skills data |
|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Develop a forward looking strategy for adult learning in Luxembourg • Develop a regular and systematic curriculum review process to ensure labour market relevance of formal adult education programmes • Expand the provision of tailored training offers to the long term unemployed and individuals in need of reskilling for a new job • Establish an adult learning quality assurance system • ... | <ul style="list-style-type: none"> • Develop a programme to keep the content of guidance relevant • Develop an engagement strategy to more actively involve employer and employee representatives in guidance services • Enhance the targeting of current financial incentives to better support vulnerable groups • Target more of the financial incentives to support smaller employers to train. • ... | <ul style="list-style-type: none"> • Elaborate a list of shortage occupations for migration purposes • Expand the provision of information on international job-matching processes and opportunities (work-in-luxembourg portal) • Support language training of foreign talent • Develop comprehensive integration programmes for accompanying spouses of foreign talent • ... | <ul style="list-style-type: none"> • Improve the accuracy of occupational social security data • Increase the share of job postings reported by employers to ADEM • Adopt a skills-based occupational classification • Develop a national skills data charter and an action plan with clear roles, responsibilities and procedures • ... |

OECD Empfehlungen für die Großregion

- Entwicklung von **Kooperationsvereinbarungen** zur Bereitstellung von **Erwachsenenbildung** zwischen den Akteuren in der Großregion
- **Erleichterung des Zugangs für Grenzgänger** durch die weitere Förderung des grenzüberschreitenden Transports, die Unterstützung der Schaffung und Nutzung von Co-Working-Spaces in der Nähe der Grenzen, die Erhöhung der Flexibilität der Arbeitszeiten und die Erweiterung der Möglichkeiten für Telearbeit
- Aufbau von Synergien zur **Verbesserung der Verfügbarkeit von Kompetenzdaten** für die Großregion: Entwicklung einer umfassenden Kartierung der Datenquellen benachbarter Länder zu Kompetenzen; Förderung der Einrichtung einer Daten-Austauschplattform für Kompetenzdaten in der Großregion

Luxembourg Talent Attraction Strategy

Luxembourg Talent Attraction Strategy



Ausbau der Karriereplattform

NATION BRANDING

Strategie für die Grossregion

Inter-ministerielles Komitee

Einbeziehung des Privatsektors

BILATERALE Kooperation mit anderen Ländern

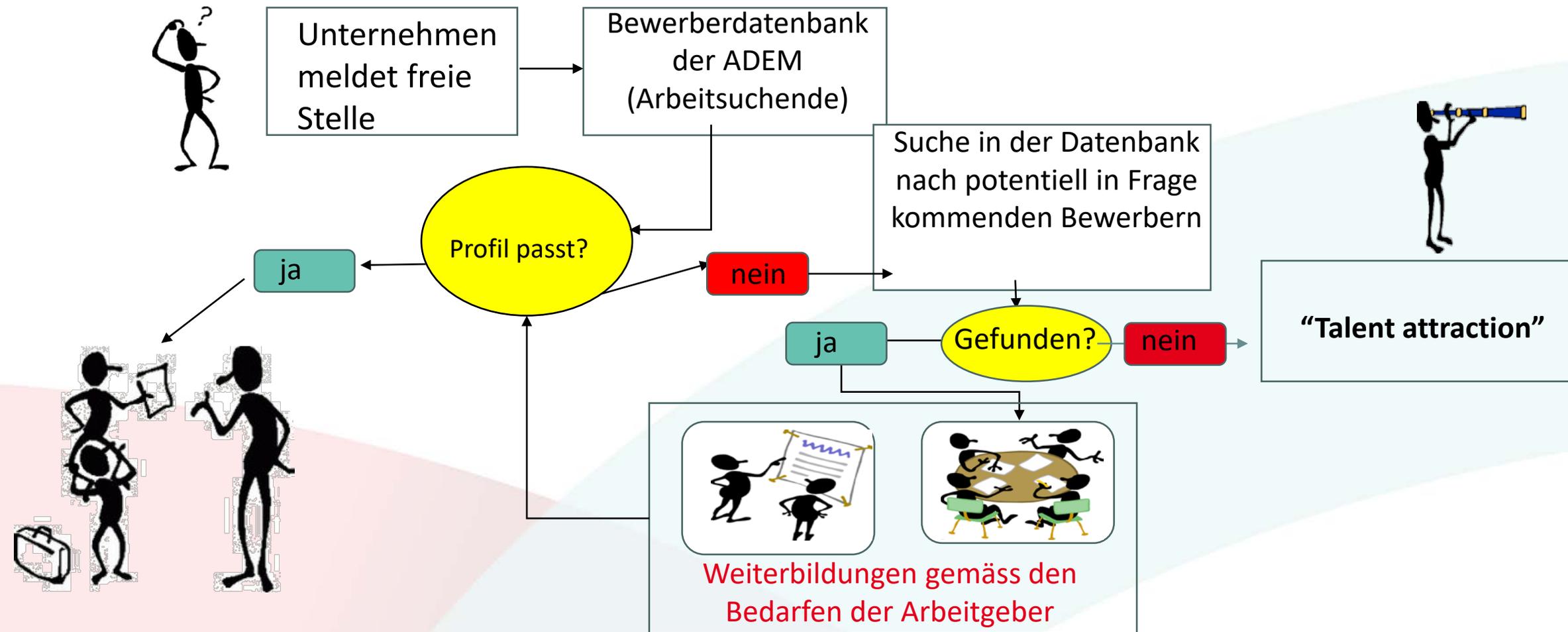
Verbesserung der Datengrundlage

Schnellere Anerkennung von ausländischen Abschlüssen

work-in-luxembourg.lu

Rolle der ADEM

Oberstes Ziel: Vermittlung von Bewerbern, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber entsprechen



Exkurs: Voraussetzungen zur Einstellung von Drittstaatsangehörigen

1. Meldung der freien Stelle bei der ADEM

- Die Meldung von freien Stellen bei der ADEM ist eine gesetzliche Verpflichtung für jeden luxemburgischen Arbeitgeber. Dies ermöglicht der ADEM, die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt sicherzustellen und den Bedarf an Arbeitskräften vorherzusehen. Die von der ADEM in den Meldungen von freien Stellen gesammelten Daten werden unter anderem dazu verwendet, die jährliche Liste der stark nachgefragten Berufe zu erstellen, was internationale Einstellungen erleichtert.
- Um die Meldung von freien Stellen für Unternehmen zu erleichtern, bietet die ADEM die automatische Übertragung von Stellenangeboten mit bestimmten Personalbeschaffungssoftware (z. B. Skeeled, SAP) an. Auf Anfrage können spezielle Verfahren zur automatischen Übertragung zwischen der ADEM und einem Unternehmen eingerichtet werden.

2. Beantragung eines Zertifikats bei der ADEM

- Arbeitgeber, die einen Arbeitnehmer aus einem Drittstaat einzustellen möchten, müssen bei der ADEM ein sog. „Zertifikat“ beantragen.

Strategie ADEM 2025

Die Fachkräftesicherung ist Teil der Strategie der ADEM und umfasst zwei prioritäre Achsen:

1. Bedarfsgerechte Weiterbildung von Arbeitsuchenden und Arbeitnehmern

- Berufsbezogene Weiterbildungen, Sprachkurse
- Skills Plang: Re- und Upskilling von Arbeitnehmern in Unternehmen, die fundamental von Transformationen betroffen sind.

2. Talent Attraction

- Datenanalyse (→ Stellenmeldungen)
- Vermittlung von ausländischen Fachkräften
- Sensibilisierung und gezielte Ansprache



Rolle der ADEM im Bereich “Talent Attraction”

Die ADEM ist Mitglied im « **Comité interministériel Talent Attraction** », einem ministeriumsübergreifenden Gremium zur Koodinierung der nationalen Aktivitäten im Bereich « Talent Attraction ».

Rolle der ADEM

1. Datenauswertungen und Marktanalysen zur besseren Ausrichtung der Maßnahmen im Bereich „Talent Attraction“
2. Vermittlung von ausländischen Fachkräften (Matching von Angebot und Nachfrage)
3. Gezielte Teilnahme an Jobbörsen in Europa (EURES) und in Drittstaaten



Aktionsbereich 1 : Den Arbeitsmarkt analysieren, um Aktivitäten gezielter ausrichten zu können

- Identifizierung der Berufsgruppen und Sektoren, die einen erheblichen Arbeitskräftemangel aufweisen (→ Liste der Mangelberufe)
- Analyse und Antizipation der Kompetenzen, die Arbeitgeber zukünftig von ihren Arbeitnehmern erwarten (→ Publikation von Arbeitsmarktsstudien in bislang 10 Sektoren (www.adem.lu))
- Zusammenarbeit mit Arbeitgebervertretern (→ « Partenariat pour l'emploi » mit dem luxemburgischen Arbeitgeberverband - UEL)



<https://adem.public.lu/en/marche-emploi-luxembourg/etudes-videos.html>

Aktionsbereich 2: Verbesserung der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt (Matching)

- Erschließung des Potentials von Bewerbern, die in Luxemburg leben oder eine direkte Verbindung mit dem luxemburgischen Arbeitsmarkt haben (z.B. ausländische Studenten, Familienangehörige von Expats, Praktikanten bei den europäischen Institutionen, ehemalige Grenzgänger....)
- Fachkräftegewinnung aus der Großregion und Europa über EURES
- Geeignete Instrumente/Aktionen, um Fachkräfte aus Drittländern anzuziehen
→ Karriereplattform work-in-luxembourg.lu,



<https://work-in-luxembourg.lu>

Aktionsbereich 3 : Organisation von Jobbörsen (in Luxemburg oder online) und Teilnahme an ausgewählten Veranstaltungen in Europa (via EURES) und in Drittstaaten

- Ermittlung der Bedarfe der Unternehmen in Hinblick auf Bewerberprofile, Herkunftsländer, erufs- und Hochschulabschlüsse,...
- Teilnahme an ausgewählten Veranstaltungen im Ausland (Karrieremessen, Jobdays, Wirtschaftsmissionen,...)
- Ausbau der Partnerschaften auf nationaler und internationaler Ebene zur Konzertierung bei der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland



EURES Luxembourg **adem** FACILITONS L'EMPLOI

Vous êtes à la recherche d'un nouvel emploi passionnant au Luxembourg ?
Participez à notre

Salon de recrutement en ligne

Mercredi, 30 mars 2022
de 9h00 à 13h00

Plus d'informations :
work-in-luxembourg.lu

Santé & IT

EURES 
EURES actions benefit from the financial support of the European Commission in the framework of the EaSI programme.

2022 hat die ADEM an 35 Karrieremessen im In- und Ausland teilgenommen

Rezente Gesetzesänderungen zur Erleichterung der Einstellung von Drittstaatsangehörigen

Neues Gesetz vom 7. August 2023* zur erleichterten Einstellung von Drittstaatsangehörigen (1)

Drittstaatsangehörige, die bereits in Luxemburg leben

- **Drittstaatsangehörige**, die im Rahmen der Familienzusammenführung in Luxemburg leben, haben freien Zugang zum Arbeitsmarkt und benötigen keine Arbeitserlaubnis mehr
- Die ADEM führt keinen Arbeitsmarkttest mehr durch bei der Einstellung von **Asylbewerbern**, für die eine temporäre Beschäftigungserlaubnis beantragt wird
- Verlängerung des Aufenthaltstitels zur Arbeitsuche oder Unternehmensgründung für **Hochschulabsolventen und Forschende aus Drittstaaten** haben (12 anstatt 9 Monate)



*Inkraftgetreten am 1. September 2023

Neues Gesetz vom 7. August 2023 zur erleichterten Einstellung von Drittstaatsangehörigen (2)

Erleichtertes Verfahren zur Einstellung von Drittstaatsangehörigen aus dem Ausland

- Publikation einer **Liste der Mangelberufe** (Métiers très en pénurie) → Keine Durchführung von Arbeitsmarkttests bei Berufen, die auf dieser Liste aufgeführt sind. Das Zertifikat wird innerhalb von **fünf Tagen** nach Beantragung ausgestellt.
- Bei Berufen, die **nicht** auf der Liste aufgeführt sind, wird die Dauer zur Durchführung eines Arbeitsmarkttests von 3 Wochen auf **sieben Tage** reduziert.
 - Stellt die ADEM innerhalb dieser Frist fest, dass keine Arbeitsuchende gemeldet sind, die den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle entsprechen, wird das Zertifikat innerhalb von 5 Tagen ausgestellt.
 - Stellt die ADEM fest, dass passende Arbeitsuchende vorhanden sind, hat sie weitere **15 Werktage** Zeit, um dem Arbeitgeber Kandidaten vorzuschlagen.

| Certificats « main-d'œuvre étrangère » | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|-------|-------|-------|-------|
| Nombre de certificats demandés | 2.975 | 2.281 | 3.957 | 5.970 |
| Nombre de certificats accordés | 2.736 | 1.955 | 3.523 | 5.460 |
| Nombre de certificats refusés | 239 | 326 | 434 | 510 |

Liste der Mangelberufe (*métiers très en pénurie*)

- **Offizielle Liste, die jährlich veröffentlicht** wird, um die Anziehung von Fachkräften aus Drittstaaten für Berufe mit einem hohen Mangel zu erleichtern.
- **Basierend auf ADEM-Daten** für das vorherige Kalenderjahr: Anzahl der offenen Stellen, Verhältnis von Jobsuchenden zu offenen Stellen, Anteil der Stellen ohne passenden Kandidat.
- **Sechs Kategorien:** hoher Mangel, Mangel, Gleichgewicht, Überschuss, hoher Überschuss, geringe Nachfrage (nur die Liste der Berufe mit hohem Mangel wird derzeit veröffentlicht).
- Im Jahr 2023 gibt es **30 Berufe** mit hohem Mangel: Bank- und Fondsberufe, Handwerksberufe, Ingenieurberufe, qualifizierte Maschinenbediener/Techniker, Krankenpflege-/Pflegekräfte, Psychologen, Sozialarbeiter und Pädagogen, Juristen, Berater und Projektmanager, Wirtschaftsprüfer und Buchhalter, Rekrutierer, STEM-Wissenschaftler und IT-Berufe.

Mangelberufe-Liste (30 Berufe)

| Berufe (ROME-Klassifizierung) | | | |
|-------------------------------|--|-------|---|
| C1202 | Credit analysis and banking risks | K1207 | Socio-educational intervention |
| C1206 | Client relationship management | K2402 | Research on science of the universe, of matter and life science |
| C1301 | Front office financial markets | M1201 | Financial analysis and engineering |
| F1610 | Installation and restoration of roofing | M1202 | Accounting and financial audit and controls |
| F1611 | Creation and restoration of facades | M1203 | Accounting/Bookkeeping |
| H1206 | Management and engineering - industrial design & studies, research and development | M1204 | Management audit |
| H2502 | Management and production engineering | M1402 | Organisation and management consultancy |
| H2903 | Operating machining equipment | M1403 | Socio-economic studies and forecasts |
| I1304 | Installation and maintenance of industrial and operating equipment | M1502 | Human resources development |
| I1305 | Electronic installation and maintenance | M1703 | Management and product management |
| J1501 | Patient's hygiene and comfort care | M1801 | Information systems administration |
| J1506 | General nursing care | M1802 | Information systems consultancy and project management |
| K1104 | Psychology | M1805 | IT research and development |
| K1201 | Social work | M1806 | Information systems consulting and technical support |
| K1202 | Early childhood education | | |

Vielen Dank – Merci !