



Faire Migration - ein Mehrwert für Alle!

Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte durch die Bundesagentur für Arbeit an Beispielen aus der Praxis – Dr. Birgit Franzke und Jan Vogel

Triple Win – ein Gewinn für alle Seiten

- ✓ **Herkunftsland:** Entlastung des Arbeitsmarkts. Zusammenarbeit mit Ländern mit einem Überhang an Personen im erwerbsfähigen Alter ohne adäquate berufliche Perspektive sowie Interesse der politischen Partner an einer Kooperation.
- ✓ **BewerberIn:** Individuelle Weiterentwicklung, Erwerb von Qualifikationen, finanzieller Zugewinn, Bleibeperspektive in Deutschland
- ✓ **Arbeitgeber:** Durch qualifizierte Zuwanderung Verringerung von Fachkräfteengpässen und Beitrag zur Produktivitätszuwachsen in bestimmten Branchen.



Grundsätze der fairen Migration

- Ziel unserer Arbeit ist immer, die internationale **Rekrutierung** für alle Beteiligten **fair zu gestalten**: für ArbeitnehmerInnen, Arbeitgeber, Herkunftsländer und die Aufnahmegesellschaft.
- Basis sind **Vermittlungsabsprachen (11)**, **Kooperationsvereinbarungen** oder **MoUs**
- Dies kann – neben der Erfüllung ethischer Standards – einen **Wettbewerbsvorteil** im internationalen Kontext darstellen.
- Welche Kriterien im Einzelnen als „fair“ gelten, kann sehr unterschiedlich ausgelegt werden, je nach Standpunkt (Arbeitgeber versus Arbeitnehmer/-in, bei Betrachtung von im Herkunftsland bzw. im Zielland geltenden Standards etc.). Es gibt **keine verbindliche weltweite Definition**.
- Die **Internationale Organisation für Migration (IOM)** hat in den letzten Jahren mit vielen internationalen Partnern den **IRIS-Standard** als weltweiten Standard für ethisch vorbildliche grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung entwickelt.
- Für private Arbeitsvermittlungen ist ein formales **Zertifizierungssystem** vorgesehen, für öffentlich-rechtliche Arbeitsvermittlungen ist dies nicht angedacht. Für **öffentlich-rechtliche Arbeitsvermittlungen** sieht die Empfehlung der IOM eine **freiwillige Anwendung** vor.
- Die weltweite Weiterentwicklung der benannten Prinzipien fairer Migration ist ein laufender Prozess, an dem sich die BA aktiv beteiligt. **Die BA richtet ihre Rekrutierungsvorhaben in Anlehnung am IRIS-Standard aus.**

IRIS – ein weltweit gültiger Standard für ethische Rekrutierung

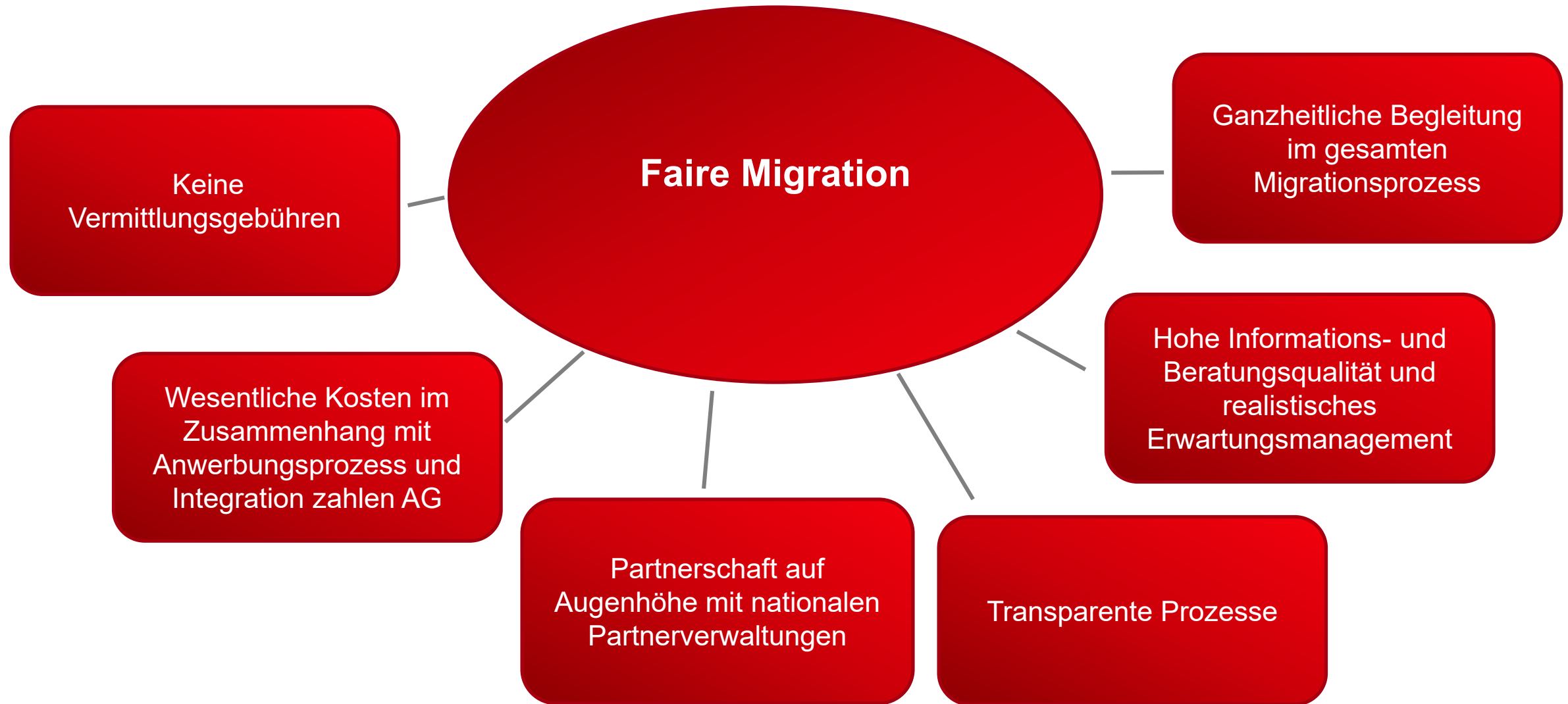
- Erläutert, was ethische Personalbeschaffung in der Praxis bedeutet
- Besteht aus Grundsätzen sowie Kriterien und Indikatoren
- Entwickelt in Absprache mit einem breiten Spektrum von Interessengruppen
- Auf der Grundlage eines bestehenden internationalen Toolkits sowie verwandter Kodizes und bewährter Verfahren aus der Personalbeschaffungsbranche
- Aktuell wird die Zertifizierung des Standards für private Arbeitsvermittlung und selbst rekrutierende Arbeitgeber in Kanada und Philippinen – als erste Länder – eingeführt.



Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation (WHO)

- Am 25.02.2021 veröffentlichte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) eine Grundlageninformation zur Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften aus Drittstaaten.
- **Kernstück ist eine neue Liste von 47 Ländern mit vulnerablem Gesundheitssystem**
- Der aktualisierte Code stellt klar, dass **Government-to-Government-Vereinbarungen** zur Arbeitsmigration von Gesundheitspersonal aus den gelisteten Ländern nicht verboten sind. Gute Praktiken sollten jedoch auf einer **Arbeitsmarktanalyse** für Gesundheitspersonal basieren und relevante **Stakeholder im Gesundheitssektor (z. B. Gesundheitsministerien) in den Dialog** einbeziehen.
- Die Rekrutierung aus den 47 identifizierten Ländern ist der **privaten Arbeitsvermittlung** laut deutscher Gesetzgebung (vgl. § 38 BeschV) verboten. Die Bundesagentur für Arbeit rekrutiert aktuell ebenfalls aus keinem Länder. Andernfalls wäre im Voraus eine eingehende Analyse auf Basis eines mit der WHO abgestimmten Kriterienkatalogs erforderlich.
- Das **Programm Triple Win**, das die BA in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) umsetzt, ist für die High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth der Vereinten Nationen **Best Practice** für den Abschluss einer internationalen Vereinbarung, die eine ethische Rekrutierung von Pflegefachkräften garantiert und von der auch die Partnerländer profitieren. (vgl. World Health Organization (Hg.): *Working for health and growth: investing in the health workforce. Report of the High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth*, WHO Press, 2016, <https://www.who.int/publications/i/item/9789241511308> (12.08.2022), S. 51.)

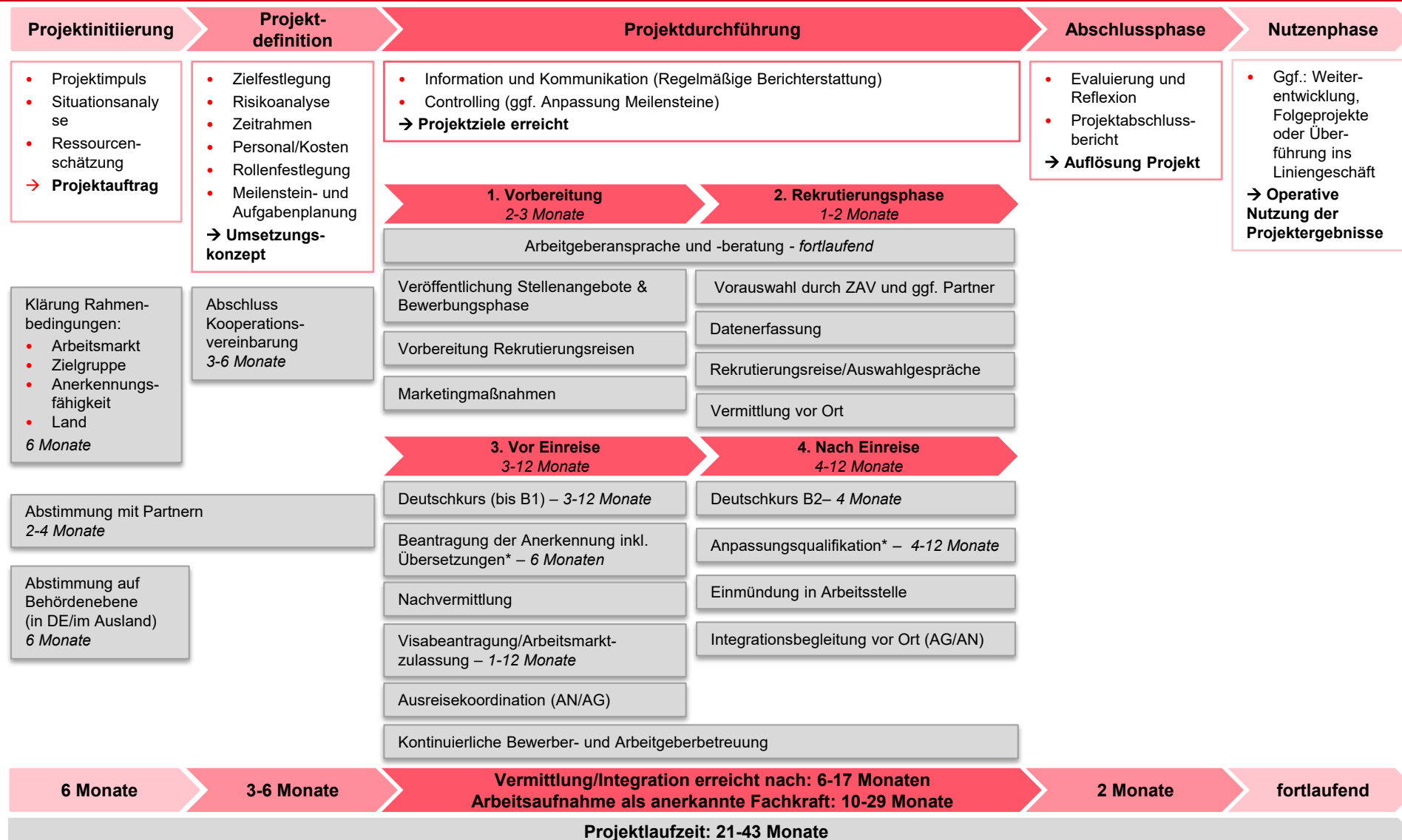
Kernpunkte der fairen Migration in der Umsetzung durch die BA



Modelle der BA in der internationalen Rekrutierung – Projekt- und Programmgeschäft

- Je nach Ausbildungssystem/Berufsgruppe, Arbeitsmarktsituation und Zielgruppe im Herkunftsland und in Deutschland **verschiedene Projekt- und Programmansätze**:
 - Klassische **Fachkräfterekrutierung** mit Anerkennungsverfahren in Deutschland
 - Rekrutierung von jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss für die **duale Berufsausbildung** in Deutschland
 - **Qualifizierung von geringqualifizierten Erwachsenen** aus dem EU-Ausland zur Fachkraft
 - „**Global Skills Partnerships**“ in Form von Hochschulkooperationen zum Wissensaustausch und -transfer, der Curriculum-Weiterentwicklung im Ausland und einer verkürzten/direkten Anerkennung in Deutschland

Idealtypischer Zeitstrahl – Rekrutierungsprojekt „Fachkraft“



Modelle der BA in der internationalen Rekrutierung – Individualbewerbervermittlung



BewerberInnen weiterer Berufe

Beratung und Vermittlung qualifizierter
BewerberInnen verschiedenster Berufsgruppen

Beratung

Zuwanderungsinteressierter zu
Leben und Arbeiten in Deutschland

Erfassung der Profile

qualifizierter BewerberInnen mit
guten Vermittlungschancen

Vermittlungsvorschlag

bei Passgenauigkeit des
Profils auf Stellenangebot

Beispiel: THAMM – „Towards a holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa“

Projektstruktur

- Arbeitsmigration zwischen Nordafrika und Europa von Fachkräften und Auszubildenden
- Projektvereinbarung zwischen Partnern GIZ – BA bis Januar 2023
- **Ziel:** Wegen Mangel an Beschäftigungsperspektiven in Nordafrika, sollen Arbeitsverwaltungen der Partnerländer sichere, reguläre Arbeitsmigration nach Deutschland gestalten lernen
- Berufe aus Gastronomie, Elektro- bzw. Installationsgewerbe aus **Tunesien, Marokko und Ägypten**
ca. 300 BewerberInnen in 2023 verfügbar
- Umsetzungspartner in Nordafrika:
 - Tunesische Arbeitsverwaltung ANETI
 - Marokkanische Arbeitsverwaltung ANAPEC bis 3.Q 2020
 - Ägyptisches Ministerium MoSEEA
- **Dienstleistung ist für Arbeitgeber und BewerberInnen gebührenfrei**, geringe Kosten AG (Flug)

Beispiel: Projekt Triple Win - Pflegekräfte

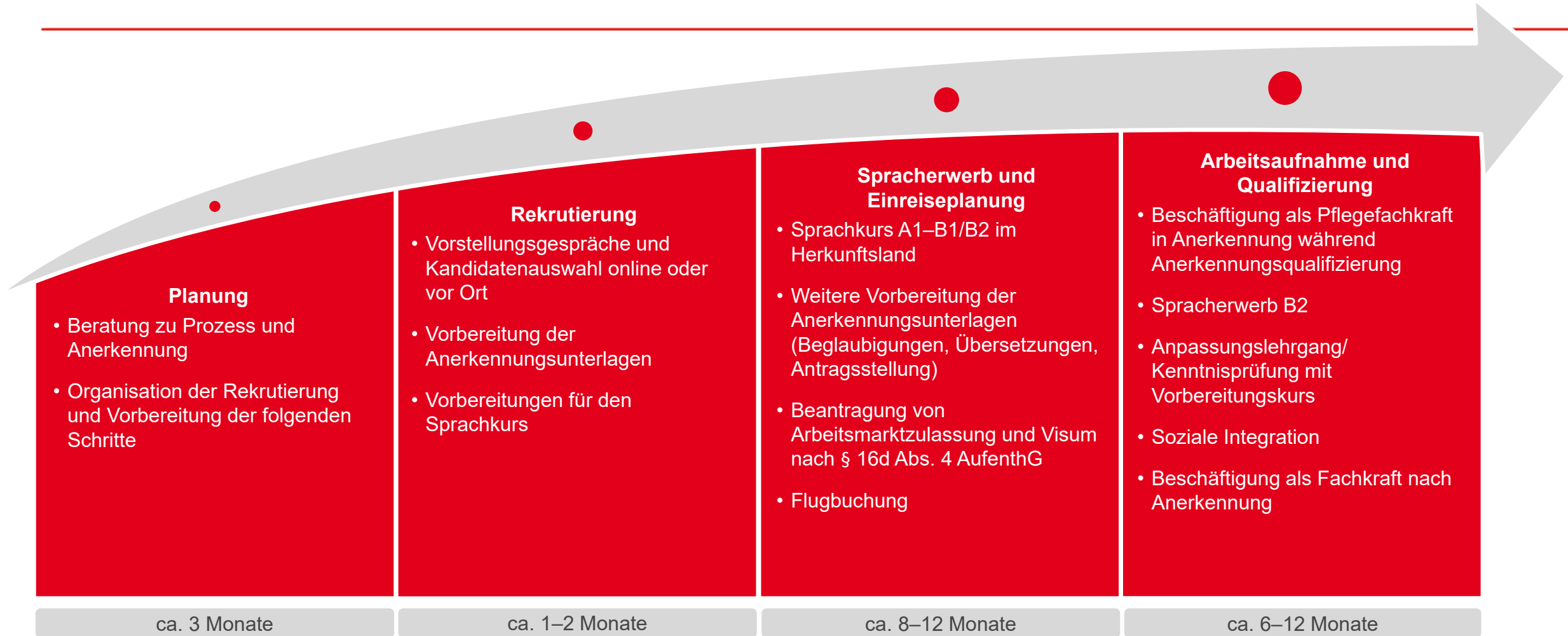
Programmstruktur

- **Rekrutierung, sprachliche (B1) und fachliche Vorbereitung sowie Vermittlung** von Pflegekräften gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für internat. Zusammenarbeit (GIZ), seit 2013 ca. 5.000
- Überhang gut ausgebildeter Pflegekräfte mit Interesse an einer Beschäftigung in Deutschland
- **Vermittlungsabsprachen** der BA mit den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer (Philippinen, Bosnien-Herzegowina, Tunesien, Indien, Indonesien, Jordanien) vereinfachen den Einreiseprozess nach Deutschland
- **Dienstleistungsvertrag** mit der GIZ, Prüfung der Stelle, min. drei Pflegekräfte pro Einrichtung
- **Zweisprachiger Formarbeitsvertrag** als Basis: im ersten Beschäftigungsjahr Anerkennungsverfahren zur Gleichwertigkeit als „Pflegekraft in Anerkennung“, danach Beschäftigung als Pflegefachkraft
- Prozess in **vier Phasen**: Arbeitgeberberatung, Vermittlung (Vorauswahl ZAV, AG können auswählen), Vorbereitung vor Einreise (Sprache, Visum, Anerkennung), nach der Einreise (Behördenbegleitung)
- **Dienstleistungsgebühr der GIZ** (brutto 7.900 €) für Arbeitgeber, für BewerberInnen geringe Kosten durch Kopien, Übersetzungen, Beglaubigungen, Gleichwertigkeitsprüfung, medizin. Untersuchung

Beispiel: Pflegefachkräfte aus Lateinamerika – Programmstruktur

- **Rekrutierung und Vermittlung** qualifizierter Pflegefachkräfte aus Mexiko und Brasilien
- **Überhang gut ausgebildeter Pflegekräfte** mit Universitätsabschluss und Interesse an einer Beschäftigung in Deutschland
- **Vermittlungsabsprachen** der BA mit der mexikanischen Arbeitsverwaltung (2021) und dem brasilianischen Berufsverband Pflege (2022) vereinfachen den Einreiseprozess nach Deutschland
- Umsetzungspartner in Lateinamerika:
 - Mexikanische Arbeitsverwaltung (Servicio Nacional de Empleo (SNE))
 - Brasilianischer Berufsverband Pflege
 - Deutsche Botschaften
- BA wählt Pflegekräfte im Heimatland gemeinsam mit Arbeitgebern aus, bereitet sie auf Aufenthalt in Deutschland vor, begleitet sie während Sprachkurs und Anerkennung bis zur Einreise.
- Die **Dienstleistung** ist für Arbeitgeber und BewerberInnen **gebührenfrei**.

Beispiel: Pflegefachkräfte aus Mexiko für Niedersachsen – Prozessablauf



Beispiel: Pflegefachkräfte aus Mexiko für Niedersachsen – Kriterien der fairen Mobilität

Strategische Absprachen

- Abgleich von Bedarfen und Potentialen
- 2017 erste Absprachen mit der mexikanischen Arbeitsverwaltung (SNE) und Explorationsprojekte
- 2018 – 2021 Verstetigung der Zusammenarbeit
- 2021 Unterzeichnung eines MOU und einer Vermittlungsabsprache

Rekrutierung

- In enger Absprache mit der SNE an vorab festgelegten Orten in einer festgelegten Größenordnung
- Transparente Information zu den spezifischen Lebens- und Arbeitsbedingungen
- Beteiligung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verbindlich
- Einstellungszusagen müssen zeitnah zum Vorstellungsgespräch erfolgen

Spracherwerb und Einreiseplanung

- Sprachkurs A1–B2 im Herkunftsland
 - ca. 5000 €
- Stipendium für den Unterhalt während des Sprachkurs
 - ca. 300 €/Monat
- Weitere Vorbereitung der Anerkennungsunterlagen (Beglaubigungen, Übersetzungen, Antragsstellung)
 - ca. 1000 €
- Beantragung von Arbeitsmarktzulassung und Visum nach § 16d Abs. 4 AufenthG
 - 75 € + ggf. weitere Kosten
- Flugticket
 - ca. 800 €

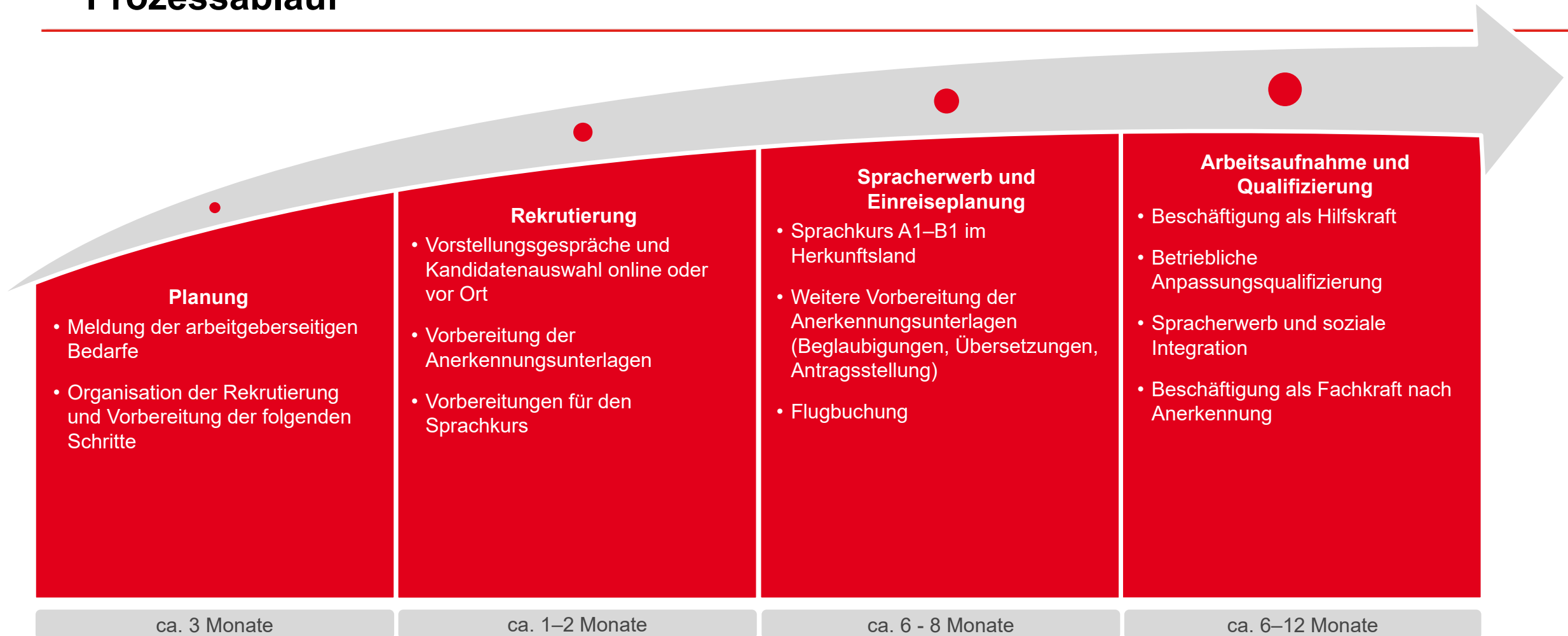
Arbeitsaufnahme und Qualifizierung

- Beschäftigung als Pflegefachkraft in Anerkennung während Qualifizierungsphase
- Kenntnisprüfung mit Vorbereitungskurs
 - gefördert durch die Agentur für Arbeit
- Soziale Integration
- Adäquater und bezahlbarer Wohnraum
- Beschäftigung als Fachkraft nach Anerkennung, Bindungs- und oder Rückzahlungsklauseln unzulässig

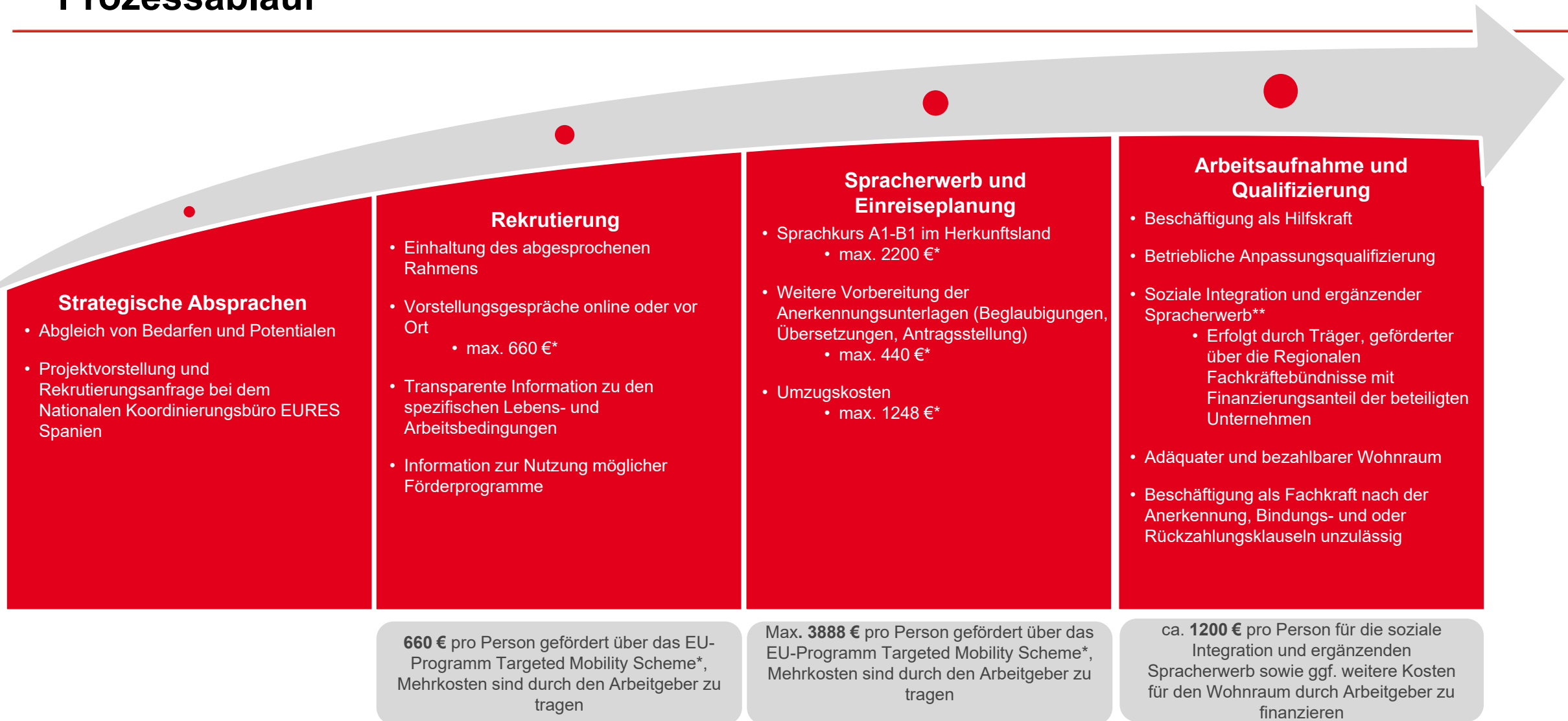
mindestens 10.000 € pro Person durch Arbeitgeber zu finanzieren

Weitere Kosten für Wohnraum sowie soziale Integration für Arbeitgeber

Beispiel: Projekt Adelante – Fachkräfte in gewerblich/technischen Berufen aus Spanien – Prozessablauf



Beispiel: Projekt Adelante – Fachkräfte in gewerblich/technischen Berufen aus Spanien – Prozessablauf



Wie gewinnen die Partner (1/3)

Herkunftsland:

- **Vermittlungsabsprachen** der Bundesagentur für Arbeit mit Partnerverwaltungen (ersetzen in manchen Partnerländern wie Philippinen die Akkreditierung für die Rekrutierung, sofern diese dort für Rekrutierungsagenturen vorgeschrieben ist), **Garant für faire Mobilität** für staatliche Partner
- Gesundheitsfachkräfte: keine Länder der WHO-Liste
- Entlastung des **Arbeitsmarktes**, Konkurrenz drückt Löhne, führt zu Schwarzarbeit
- teils Kontingentierungen durch Partnerverwaltung (z. B. Philippinen, Mexiko, Brasilien)
- zirkuläre Mobilität und Wissenstransfer, **entwicklungspolitischer Nutzen**
- **Geldsendungen** an Familien im Herkunftsland

Wie gewinnen die Partner (2/3)

BewerberInnen:

- kostenfreie transparente Information, Beratung und Vermittlung (**keine Vermittlungsgebühren**), kein Lohndumping
- freie Arbeitsplatzwahl
- Ausbildung, Weiterbildung, Spezialisierung (im Job in D), **Karrieremöglichkeiten**
- Kostenminimierung (Übernahme Sprachkurskosten mit zusätzlichen AG-Stipendien(300-500 €) für Lebensunterhalt der BewerberInnen in Lateinamerika)
- keine offiziellen, langfristigen Rückzahlungsverpflichtungen/Bindungsklauseln durch Arbeitgeber
- „Leben in einem **sicheren Land**“

Wie gewinnen die Partner (3/3)

Arbeitgeber:

- **Gewinnung** von fachlich und sprachlich gut vorbereiteten **Mitarbeitenden**
- Garantie für **Seriosität** durch öffentliche Partner
- Unterstützung bei der **Anerkennung**
- kostenfreie transparente Information, Beratung und Vermittlung (**keine Vermittlungsgebühren**)
- Kosten nur in direktem Zusammenhang mit Vermittlungsdienstleistungen (Triple Win GIZ: Spracherwerb B1, Dokumente für Anerkennungsantrag, administrative Aufgaben und Integrationsbegleitung)