



Fotodokumentation

Informationsworkshop



Faire Anwerbung von internationalen Fachkräften für Baden-Württemberg

am 30.10.2023 im Haus der Wirtschaft, Stuttgart



SEKTORALE HERAUSFORDERUNG

ZIELGRUPPE

INSTRUMENTE



**Allianz für Fachkräfte
Baden-Württemberg**



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS

Vorwort

Die von der Internationalen Organisation für Migration (IOM) und ihren Partnern entwickelten IRIS-Standards haben zum Ziel, internationale Anwerbung für alle Beteiligten fair zu gestalten - für Arbeitsmigranten, Arbeitgeber, Personalvermittler sowie die Herkunfts- und Zielländer.

Mit den IRIS Standards und dem IRIS Certification Programm stellt die IOM ein wichtiges Instrument zur Unterstützung von Unternehmen bei der Auswahl von Recruitingpartnern aus dem In- und Ausland zur Verfügung.

Gemeinsam mit dem IRIS-Sekretariat der IOM informierte das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus im Rahmen eines Informationsworkshops am 30. Oktober 2023 im Haus der Wirtschaft über die IRIS-Standards und die zugehörige Zertifizierung.

Eingeladen waren die Partner der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg, ihre Mitglieder und deren Rekrutierungspartner sowie weitere Anbieter von zuwanderungsbezogenen Informationen und Dienstleistungen.

In der vorliegenden Fotodokumentation sind die Ergebnisse der Veranstaltung zusammengefasst und um Praxisübungen ergänzt.

Das IRIS Sekretariat bietet ein IRIS Capacity Building Programm für Recruiter an. Interessierte Unternehmen wenden sich mit Bezug auf die hier dokumentierte Veranstaltung über iris@iom.org direkt an das IRIS-Sekretariat.

Informationen über den IRIS Certification Process finden Sie unter <https://iriscertification.org/>.


Interessenten an vertiefenden Workshops zu den IRIS Standards für Sozialpartner, Arbeitgeber, Wirtschaftsorganisationen und Multiplikatoren wenden sich über fachkraeftesicherung@wm.bwl.de an das Wirtschaftsministerium, Referat 21.


Inhalt

Vorwort	3
Tagesordnung	5
Begrüßung	5
Baden-Württemberg braucht internationale Fachkräfte – Bedarfe und Herausforderungen	6
Das Konzept der ethischen Rekrutierung.....	9
Fragen zum Vortrag von Herrn Szalus	11
Interaktiver Workshopteil: Herausforderungen bei der praktischen Umsetzung aus der Perspektive von Recruitern und Unternehmen	12
Themeninsel 1 - Einhaltung der Rechtsvorschriften	13
Themeninsel 2 – Sorgfaltspflichten bei der ethischen Anwerbung	14
Themeninsel 3 – Gebühren und Kosten bei der Anwerbung	16
Themeninsel 4 – Freizügigkeit und Kündigungsrecht.....	17
Themeninsel 5 – Transparenter Anwerbe- und Einstellungsprozess.....	19
Themeninsel 6 – Datenschutz	20
Themeninsel 7 – Rechtsmittel und Beschwerdemanagement.....	21
Rückmeldung von Herrn Szalus zu den Diskussionsergebnissen	23
Zusammenfassung und Ausblick	24
Netzwerklunch und Teilnehmerstruktur	26
Anhang 1 – Fallstudie und Übung zu Themeninsel 3	27
Anhang 2 – Drei Fallstudien und Übung zu Themeninsel 4.....	30
Impressum	32
Verteilerhinweis	32

Tagesordnung

TOP	Uhrzeit	Thema
1.	10:15 – 10:30	Begrüßung und Einleitung ins Thema Ministerialdirektor Michael Kleiner
2.	10:30 – 11:00	BW braucht internationale Fachkräfte – Bedarfe und Herausforderungen - Input RD BW der Bundesagentur f. Arbeit – Fr. Dr. Koch, GF Operativ
3.	11:00 – 11:45	Das Konzept des ethischen Recruiting und der Iris Standards Pawel Szalus, Iris Sekretariat, Internationale Organisation for Migration (IOM)
4.	11:45 – 12:45	Herausforderungen bei der praktischen Umsetzung aus der Perspektive von Recruitern und Unternehmen Interaktiver Workshopteil
5.	12:45 – 13:00	Zusammenfassung und Ausblick
6.	Ab 13:00	Netzwerk-Lunch

 **Allianz für Fachkräfte**
Baden-Württemberg


Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS

Begrüßung

In seiner Begrüßung thematisierte Ministerialdirektor Michael Kleiner die zunehmende Bedeutung der internationalen Rekrutierung für die baden-württembergische Wirtschaft einerseits und die große Unsicherheit, wie man seriöse Partner für die internationale Personalakquise im In- und Ausland identifizieren kann. Internationale Personalakquise muss für alle Beteiligten fair gestaltet werden, damit Ausbeutung und Brain drain verhindert werden. Attraktive Arbeitsplätze mit fairen Arbeitsbedingungen sind in Baden-Württemberg auch dank einer gute gelebten Sozialpartnerschaft gegeben. Allerdings kann die internationale Anwerbung bereits in der Anwerbephase mit Ausbeutung verbunden sein, ohne dass dies dem anwerbenden Arbeitgeber überhaupt bewusst ist. Umso wichtiger ist es, dass die Prinzipien der fairen Anwerbung bei allen Arbeitsmarktakteuren bekannt gemacht werden.



Nur wer informiert ist, kann auch zur Umsetzung dieser Prinzipien aktiv beitragen. Deshalb lud das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus in Zusammenarbeit mit dem IRIS-Sekretariat der International Organisation for Migration (IOM) die

Mitglieder der Fachkräfteallianz, Vertreter der Wirtschaft, insbesondere Personalvermittler und Arbeitgeber, der Sozialpartner, der Kammern und Verbände, sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Beratungsprojekten im Kontext Integration von internationalen Fachkräften zu einem Informationsworkshop über die IRIS-Standards ins Haus der Wirtschaft ein. Mit den IRIS Standards und dem IRIS Certification Programm stellt die IOM ein wichtiges Instrument zur Unterstützung von Unternehmen bei der Auswahl von Recruitingpartnern aus dem In- und Ausland zur Verfügung.

Als Referierende stellte er Frau Dr. Koch, Geschäftsführerin operativ bei der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit (BA), vor sowie Herrn Pawel Szalus, Projektverantwortlicher für das IRIS-Sekretariat der IOM.

Baden-Württemberg braucht internationale Fachkräfte – Bedarfe und Herausforderungen

Frau Dr. Koch erläuterte in ihrem Eingangsstatement zunächst, wie sich der Fachkräftebedarf angesichts der demografischen Situation in Baden-Württemberg perspektivisch entwickeln wird.



Ausgehend von einem Erwerbspersonenpotenzial von 6,32 Millionen Personen in Baden-Württemberg im Jahr 2020 kommt es bis 2060 nach drei Varianten langfristig zu einem Rückgang des Potenzials im Umfang von

- -13,0 Prozent (konstante Erwerbsquoten (EQ) und ohne Zuwanderungsgewinne),
- -6,6 Prozent (steigende EQ und ohne Zuwanderungsgewinne)
- -1,7 Prozent (steigende EQ + mittlere Zuwanderungsgewinne (+28.500)).

Das verdeutlicht, dass das Erwerbspersonenpotenzial auch bei weiter steigender Erwerbsbeteiligung und einer Zuwanderung, die dem Durchschnitt der letzten Jahre entspricht, sinkt.

Sofern bei steigenden EQ sich zukünftig auch die durchschnittlichen jährlichen Zuwanderungsgewinne erhöhen, könnte das Erwerbspersonenpotenzial langfristig noch um 3,1 Prozent wachsen.

Derzeit kommen die Zuzüge internationaler Fachkräfte nach Deutschland noch überwiegend aus EU-Ländern, die jedoch zunehmend vor vergleichbaren demografischen Herausforderungen wie Deutschland und Baden-Württemberg stehen. Deshalb ist Deutschland zunehmend auf die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten angewiesen.

Für eine Stabilisierung des Erwerbspersonenpotenzials braucht Deutschland einen positiven Wanderungssaldo von 400.000 Personen: Im Jahr 2021 gab es rund 1,3 Millionen Zuzüge nach Deutschland, gleichzeitig wanderten knapp 1 Millionen Menschen aus. Das Wanderungsplus lag also bei rund 330.000. Bei einem Plus von 400.000 Menschen geht das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) auf Basis empirischer Befunde davon aus, dass sich daraus genügend Beschäftigung aufbauen lässt, um den Arbeitskräftebedarf in Deutschland zu decken.

Die Zuzüge nach Deutschland überwiegend aus der EU

Zuzüge nach und Fortzüge aus Deutschland im Jahr 2021, Ausländer und Deutsche



Anmerkung: Übrige, unzugeordnete Personen: 139.000 Zuzüge, 168.000 Fortzüge
Quelle: Statistisches Bundesamt

Faire Anwerbung von Internationalen Fachkräften für BW | Dr. Susanne Koch | 30.10.2023 | © Bundesagentur für Arbeit

Frau Dr. Koch führte aus, dass derzeit noch zu viele Arbeitskräfte(!) wieder abwandern und warb für eine bessere gesellschaftliche Integration von eingewanderten Arbeitskräften. Je lieber hier arbeitende Menschen aus Drittstaaten in Deutschland leben, desto weniger Arbeitskräfte wandern wieder ab.

Sie erläuterte die aktuellen, branchenspezifischen Fachkräftebedarfe, die sich aus der demografischen Entwicklung ebenso wie aus aktuellen politischen Zielsetzungen wie der Energiewende und einem erfolgreichen Klimaschutz ergeben. Engpässe werden bei der Bundesagentur für Arbeit abgeleitet aus der Relation, wie viel Arbeitslose in Relation zu den offenen Stellen zur Verfügung stehen und wie lange es dauert, eine offene Stelle zu besetzen.

Am aktuellen Rand fallen die zwei großen Bereiche Bau- und Ausbauberuf (dahinter verbirgt sich vor allem das Handwerk) sowie Medizinische und nicht medizinische Berufe (umfasst vor allem die Pflege) auf.

Ferner stellte Frau Dr. Koch eine mittelfristige Prognose (QuBe-Projekt) vor, deren Grundlage eine sehr detaillierte Projektion des IAB und des BBIB ist, die regelmäßig aktualisiert wird und aktuell in der 7. Welle vorliegt und Angebot und Nachfrage gegenüberstellt.

Die Projektion zeigt, dass auch langfristig mit Engpässen im Bereich Hoga und Pflege zu rechnen ist. Bei der Pflege nimmt nach einer aktuellen Studie des IAB regional der Bedarf Jahr für Jahr weiter zu. Einem Ersatz- und Zusatzbedarf von rechnerisch 7.200 Köpfen pro Jahr stehen nur 6.000 Personen gegenüber, die eine Ausbildung aufnehmen. Berücksichtigt man die Verbleibsquote von ca. 70%, so ergibt sich daraus eine Lücke von ca. 3.000 Köpfen zusätzlich von Jahr zu Jahr.

Die Bedarfe und Angebote der Zukunft Prognose für 2040



Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe

- Geringfügiger Rückgang von Angebot und Nachfrage
- Nachfrage übersteigt Angebot



Medizinische Gesundheitsberufe

- Signifikanter Anstieg von Angebot und Nachfrage
- Nachfrage übersteigt Angebot, pro Jahr ergibt sich eine Lücke von zusätzlich 3.000 Personen



Nichtmedizinische Gesundheitsberufe

- Anstieg von Angebot und Nachfrage
- Nachfrage übersteigt Angebot



Handwerksberufe

- Nachfrage übersteigt durchgängig das Angebot
- insbesondere in für die Energiewende relevanten Berufen



MINT-Berufe

- Hohe Bedarfe insbesondere im Bereich „T“, bei den Ingenieuren
- Signifikante Lücke trotz Berücksichtigung von Digitalisierungs- und Dekarbonisierungseffekten

In den Handwerksberufen, insbesondere den für die Energiewende relevanten Berufen, übersteigt die Nachfrage durchgängig das Angebot. Bei den MINT-Berufen ergibt sich insbesondere in Bedarf im Bereich „T“, d.h. bei den Ingenieuren. Schaut man sich da die Altersabgänge und die Studieneingangszahlen an, ergibt sich selbst bei Berücksichtigung von Digitalisierungs- und Decarbonisierungseffekten eine signifikante Lücke.

Bei der Interpretation der QuBe-Projekt ist zu berücksichtigen, dass bei der Prognose des Angebotes bereits Fortschritte beim inländischen Potenzial eingepreist sind, die erst einmal realisiert werden müssen. In der Konsequenz führt an Zuwanderung kein Weg vorbei, insbesondere in den Bereichen Energieberufe Handwerk, Pflege, Hoga und beim T von MINT.

Anschließend erläuterte Frau Dr. Koch die neuen Zuwanderungsmöglichkeiten aufgrund der Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sowie die Rolle der BA im Kontext der Erwerbsmigration. Das Leitprinzip der BA bei allen

Aktivitäten lautet Faire Migration, z.B. um Lohndumping etc. zu vermeiden. Qualitätsstandards sind dafür ein wichtiger Erfolgs- und Sicherheitsfaktor sowohl für künftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch Arbeitgeber, die dann wissen mit wem sie ihr Rekrutierungsgeschäft abschließen. Allerdings kann die BA die benötigten Volumina an Zuwanderung nicht allein rekrutieren, sondern es bedarf hierfür neben der BA weiterer Akteure.

Die Rolle der Bundesagentur für Arbeit: Um einen bestmöglichen Beitrag zur Erwerbsmigration zu leisten, sollen drei Strategien verfolgt werden.

„Gatekeeper“

Wir sind eine der Wächterinnen über die Einhaltung fairer Rekrutierungs- und Arbeitsbedingungen.

„Provider“

Wir bieten als digitale Dienstleisterin fremdsprachige digitale Plattformen für Information und Arbeitssuche sowie mehrsprachige Information, Beratung und Begleitung im Prozess an.

„Trailblazer“

Wir sind Wegbereiter, um Korridore geordneter Arbeitsmigration gemeinsam mit Partnerländern, Partnerverwaltungen und Partnerunternehmen zu erschließen.

Bundesagentur für Arbeit | Faire Anwerbung von Internationalen Fachkräften für BWI | Dr. Susanne Koch | 20.10.2023 | © Bundesagentur für Arbeit | Seite 12

Verderben zu viele Köche den Brei?



Nicht, wenn wir

Transparenz und Qualitätsstandards der Rekrutierungsagenturen für BW herstellen

IRIS-Standard der International Organization of Migration (Standards der ethischen Rekrutierung zur Förderung der ethischen Rekrutierung von Arbeitsmigration)




Bundesagentur für Arbeit | Faire Anwerbung von Internationalen Fachkräften für BWI | Dr. Susanne Koch | 20.10.2023 | © Bundesagentur für Arbeit | Seite 14

Sie betonte, dass Transparenz im Rekrutierungsmarkt wichtig sei - sowohl hinsichtlich der Qualität des Angebots i.S. Fairer Migration als auch in Bezug auf die regionalen bzw. sektoralen Erfahrungen, Spezialisierung und Kompetenzen der Dienstleister.

Ein wichtiger Gradmesser für die Qualität des Angebots sei die Einhaltung von transparenten Standards wie z.B. die Standards des Gütesiegels Faire Anwerbung Deutschland (<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/f/faire-anwerbung-pflege-deutschland-guetesiegel>) im Bereich der Pflege oder die IRIS-Standards der International Organisation of Migration.

Mit einer Registrierungsplattform, auf der sich Recruitingunternehmen eintragen können, die ihre Personalgewinnung im Ausland nach derartigen Standards vornehmen, könne das Land eine wichtige Rolle als Mitwächterin über die Einhaltung fairer Rekrutierungs- und Arbeitsbedingungen übernehmen, um die Gefahr gering zu halten, dass Arbeitgeber und angeworbene Arbeitnehmende bei der internationalen Personalakquise an „schwarze Schafe“ geraten.

Präsentation zum Vortrag von Frau Dr. Koch

Die vollständige Präsentation kann unter https://wm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/Bilder/Themen/Arbeit/2023-10-30_Folien_RD_Dr._Koch.pdf heruntergeladen werden.

Das Konzept der ethischen Rekrutierung

In seinem Vortrag „Introduction to ethical recruitment“ stellte Pawel Szalus, Leiter des IRIS-Sekretariats bei der IOM, zunächst die Arbeit der IOM vor, die sich als zwischenstaatliche Organisation seit mehr als 65 Jahren für Migrationsfragen und die Unterstützung von Migranten engagiert.






Die IRIS: Ethical Recruitment Initiative ist die Flaggschiffinitiative der IOM zur Förderung der ethischen Rekrutierung von Arbeitsmigranten. Als globale Multi-Stakeholder-Initiative unterstützt IRIS Regierungen, die Zivilgesellschaft, den Privatsektor und Personalvermittler dabei, ethische Rekrutierung als Norm in der grenzüberschreitenden Arbeitsmigration zu etablieren. Daher wird IRIS unter Ziel 6 des UN Global Compact für sichere, geordnete und reguläre Migration und in anderen zwischenstaatlichen Rahmenwerken erwähnt.

Zu den IRIS-Arbeitsschwerpunkten gehören Sensibilisierung und Kapazitätsaufbau, Interessensvertretung von Arbeitsmigranten, Regulatorische Rahmenbedingungen von internationaler Rekrutierung, ein Angebot zur freiwilligen Zertifizierung privater Personalvermittlungsagenturen sowie Stakeholder-Partnerschaften und -dialoge.


Basierend auf bereits bekannten internationalen Instrumenten, staatlichen Vorschriften sowie zugehörigen Kodizes und Best Practices aus der Personalbeschaffungsbranche wurde IRIS in einem Multi-Stakeholder-Prozess als praxistaugliche, leicht handhabbare Definition für Faire Rekrutierung entwickelt.

The IRIS Standard

Simple definition

- Complies with the law

- Fair and Transparent

- Respects and Protects the rights of workers


- Explains what ethical recruitment means in practice
- Consists of principles, as well as criteria and indicators
- Developed in consultation with a wide range of stakeholders
- Based on existing international instruments, government regulation, as well as related codes and best practice from the recruitment industry



Herr Szalus erläuterte die sieben IRIS-Prinzipien und verdeutlichte sie durch Leitfragen als Ausgangspunkt für die vertiefende Diskussion im nachfolgenden interaktiven Workshopteil.

Ferner informierte er über das Capacity Building Programm (CPB), das vom IRIS Sekretariat für Recruiter/Personalvermittlungsagenturen angeboten wird. Im Rahmen des CPB werden sie in die Lage versetzt, ihre Rekrutierungsprozesse nach den Prinzipien für Faire Rekrutierung zu gestalten. Der CPB ist auf 3 – 9 Monate angelegt. Im Anschluss können sich die Teilnehmer durch unabhängige akkreditierte Auditoren zertifizieren lassen. Durch die IRIS-Zertifizierung wird bestätigt, dass die Rekrutierungspraxis des jeweiligen Recruiters im Einklang mit den IRIS Standards

steht. Die zertifizierten Recruiter werden in die Liste der IRIS-zertifizierten Recruiter auf der IRIS-Webseite aufgenommen.



In Absprache mit interessierten Regionen bzw. öffentlichen Partnern kann das IRIS Sekretariat auch weiterführende Workshops für Arbeitgeber anbieten.

Fragen zum Vortrag von Herrn Szalus



Frage 1: Wer ist Ansprechpartner, wie hoch sind die Kosten und wie lange dauert die IRIS-Zertifizierung?

Antwort:

- Ansprechpartner ist das IRIS-Sekretariat / Herr Szalus unter iris@iom.org
- Es gibt für Recruiter ein IRIS-Capacity Building Programm (CBP). Die Teilnahme ist für Recruiter derzeit kostenfrei. Es gibt keine Pflicht zur Zertifizierung nach Abschluss des Programms. Allerdings werden nur Unternehmen auf der IRIS-Certification-Webseite gelistet, die sich haben zertifizieren lassen.
- Die Zertifizierung wird durch einen unabhängigen Dienstleister gegen eine Gebühr durchgeführt. Aktuell wird die Zertifizierung durch einen britischen Dienstleister, International Associates Limited, durchgeführt (<https://iriscertification.org/iris-accredited-audit-companies/>).
- Der Antrag auf Zertifizierung muss nach Abschluss des CPB über die Social Accountability Accreditation Services (SAAS) auf der IRIS-Certification Webseite (<https://iriscertification.org/>) gestellt werden. Die Dauer und die Kosten der Zertifizierung sind davon abhängig, auf wie gut der Recruiter sich schon vorbereitet hat, sowie von der Preisspanne, dem Standort und dem Umfang seiner Tätigkeit und können zwischen 5.000 - 15.000 € variieren. Grundsätzlich wird von einem Prozess zw. drei und sechs Monaten ausgegangen.

Frage 2: Inwieweit können bestehende Labels wie das RAL Gütezeichen Faire Anwerbung Pflege Deutschland im Rahmen der IRIS-Zertifizierung anerkannt werden?

Antwort: Es muss überprüft werden, inwieweit die IRIS-Prinzipien durch dieses Label bereits abgebildet werden. Eine teilweise oder vollständige Anerkennung bereits bestehender Standards durch IRIS ist nach Prüfung möglich.

Frage 3: Wer zahlt die Kosten für das Beschleunigte Fachkräfteverfahren? Bislang bleiben diese Kosten nach Angaben des Fragestellers i.d.R. am Arbeitnehmer hängen. Es wird gefragt, ob das Land dafür sorgen kann, dass diese Kosten nicht an die Arbeitnehmer weitergegeben werden.

Antwort: Das Wirtschaftsministerium stellt klar, dass es sich bei diesen Kosten um eine gesetzlich vorgegebene Bearbeitungsgebühr handelt, die der Arbeitgeber, der hierzu von der ausländischen Fachkraft bevollmächtigt wurde, bei Abschluss der Vereinbarung mit der Ausländerbehörde bezahlt. Bei der Gebühr handelt es sich um gesetzlich bedingte Zuwanderungskosten für einen Prozess, von dem der Arbeitgeber durch die Beschleunigung des Verfahrens einen Vorteil hat. Wenn sich der Arbeitgeber an die Prinzipien der fairen Anwerbung hält, dann übernimmt er auch die Kosten.

Präsentation zum Vortrag von Herrn Szalus

Die vollständige Präsentation kann heruntergeladen werden unter https://wm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/Bilder/Themen/Arbeit/2023-10-30_Folien_IOM_Szalus.pdf

Interaktiver Workshopteil: Herausforderungen bei der praktischen Umsetzung aus der Perspektive von Recruitern und Unternehmen

In drei Austauschrunden à 10 min hatten die Teilnehmenden Gelegenheit, sich in Kleingruppen unterschiedlicher Zusammensetzung zu den Herausforderungen auszutauschen, mit denen die Umsetzung der diversen Aspekte der IRIS Prinzipien in der Praxis verbunden sind. Hierbei konnten die Teilnehmenden die Perspektiven als Recruiting-Dienstleister, als Beratungseinrichtung, als Sozialpartner, als Wirtschaftsorganisation oder als Behördenvertreter einbringen. Jede Themeninsel wurde von einer/m Gastgeber/in betreut, der/die die Dokumentation der Diskussion sicherstellte, die Zwischenergebnisse jeder Austauschrunde für die nachfolgende Diskussionsrunde zusammenfasste und am Ende der Gruppenphase die Ergebnisse der jeweiligen Themeninsel im Plenum vortrug.



Themeninsel 1 - Einhaltung der Rechtsvorschriften

Themeninsel 1 -		Einhaltung der Rechtsvorschriften	
<p>GENERAL PRINCIPLE A</p> <p>RESPECT FOR LAWS, AND FUNDAMENTAL PRINCIPLES AND RIGHTS AT WORK</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance with all applicable laws • Recruitment licence in 'good standing' • Compliance with international standards • No forced labour and no child labour • Freedom of Association & collective bargaining • Equal treatment and non-discrimination 	<p>ALLGEMEINER GRUNDSATZ A</p> <p>ACHTUNG DER GESETZE, UND GRUNDLEGENDEN PRINZIPIEN UND RECHTE BEI DER ARBEIT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung aller geltenden Gesetze • Regelkonforme Anwerberlizenz • Einhaltung der internationalen Standards • Keine Zwangsarbeit und keine Kinderarbeit • Vereinigungsfreiheit in Bezug auf Arbeitnehmerrechte und Tarifverhandlungen • Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung

Als Gastgeberin berichtet Frau Otto, Referentin in Referat 21, Wirtschaftsministerium.

Arbeitgeber bzw. Arbeitgebervertreter berichteten in Bezug auf die Einhaltung der Gesetze im Herkunftsland der angeworbenen Fach-/Arbeitskräfte über fehlende Transparenz bzw. Verständlichkeit ausländischer Regelungen, z.B. wenn es um Fragen einer evtl. Übertragbarkeit bestehender Renten- oder Krankenversicherungsansprüchen oder die Nachvollziehbarkeit der Erhebung gewisser Gebühren (Fees) geht.

Recruiter und Arbeitgeber berichteten, dass Behörden der Herkunftsländer einer Ausreise häufig kritisch gegenüberstehen. Vordergründig werde teilweise die Verhinderung von Brain Drain als Begründung angegeben, teilweise gewinne man jedoch den Eindruck, dass bestimmte Individuen aufgrund ihrer kulturellen, religiösen oder Volksgruppenzugehörigkeit an der Ausreise gehindert werden sollen.

Recruiter berichteten über Korruptionspraktiken, insbesondere bei Ausreisen aus Indien, Vietnam oder den Philippinen, wo Ausreisen trotz Visum tw. verhindert werden, wenn kein

passender Schein im Pass liegt. Hier sei seitens der Recruiter eine konsequente „no bribe“-Haltung gefordert. Man müsse gute Kontakte und ein Vertrauensverhältnis zu den Behörden aufbauen, damit man genau wisse, welche Unterlagen tatsächlich erforderlich sind und somit eine Zurückweisung aufgrund fehlender Papiere verhindert werden kann.



Themeninsel 2 – Sorgfaltspflichten bei der ethischen Anwerbung

Themeninsel 2 - Sorgfaltspflichten		bei der ethischen Anwerbung	
<p>PRINCIPLE B</p> <p>RESPECT FOR ETHICAL AND PROFESSIONAL CONDUCT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Policies, processes & practice aligned with the IRIS Standard • Management systems in place • Risk management & due diligence across business partners • Pro-active engagement & monitoring • Contracts & practice ensure fair treatment 	<p>GRUNDSATZ B</p> <p>ACHTUNG VON ETHISCHEM UND PROFESSIONELLEM VERHALTEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Politiken, Prozesse und Praktiken, die mit dem IRIS-Standard übereinstimmen • Eingeführte Managementsysteme • Risikomanagement und Sorgfaltspflicht bei allen Geschäftspartnern • Proaktives Engagement und Überwachung • Verträge und Praktiken gewährleisten eine faire Behandlung

Als Gastgeberin berichtet Frau Keitel, Stab Politik und Sozialpartner bei der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

Man war sich einig, dass transparente Prozesse und Standards für die faire Migration zwar wichtig sind, aber dennoch keine Garantie für die Umsetzung durch alle an der „Lieferkette Anwerbung“ beteiligten Akteure sind. Auch wurde die Frage thematisiert,



wie internationale Rekrutierungsprozesse so gestaltet werden können, dass Quell- und Zielland gleichzeitig davon profitieren. Hierfür sei auch eine interkulturelle Zusammenarbeit notwendig.

Aus Arbeitgebersicht wurde beklagt, dass es bisher keine Recruiter gäbe, die z.B. die IRIS-Standards nachweislich erfüllen und insofern die Identifikation von seriösen und fair operierenden Recruitern kaum möglich sei. Ferner scheint Unklarheit zu herrschen, wie die Rekrutierungskosten kalkuliert werden.

Aus Recruitersicht wurde betont, dass man nur in der eigenen Sphäre faire Praktiken sicherstellen könne, weil man nur sehr bedingt Einblick in die Praktiken bei den bedienten Arbeitgebern habe.



Es brauche immer ein Integrationskonzept im Unternehmen. Man versuche zwar längerfristig mit den vermittelten Fach-/Arbeitskräften in Kontakt zu bleiben, um Feedback über die Erfahrungen im Unternehmen zu erhalten. Dies sei aber nur bedingt möglich.

Im Ergebnis war man sich einig, dass Kostentransparenz umso schwieriger herzustellen ist, je mehr Behörden/Stellen/Akteure in den Rekrutierungsprozess involviert seien. Ferner wurde (vgl. Themeninsel 3) das Refinanzierungsrisiko bei Arbeitgebern und Recruitern adressiert.

Themeninsel 3 – Gebühren und Kosten bei der Anwerbung

Themeninsel 3 - Gebühren und Kosten bei der Anwerbung	
<p>PRINCIPLE 1</p> <p>PROHIBITION OF RECRUITMENT FEES AND RELATED COSTS TO MIGRANT WORKERS</p> <ul style="list-style-type: none"> Recruitment fees and costs policy in line with ILO definition Employer Pays Principle (no recruitment fees & costs borne by migrant workers) Policy communicated & reflected in contracts Recruitment fees & costs due diligence Pro-active compliance monitoring 	<p>GRUNDSATZ 1</p> <p>VERBOT VON ANWERBEGEBÜHREN UND VERBUNDENEN KOSTEN FÜR ARBEITSMIGRANTEN</p> <ul style="list-style-type: none"> Politik der Einstellungsgebühren und -kosten im Einklang mit der ILO-Definition „Arbeitgeber bezahlt“-Prinzip (keine Anwerbegebühren und -kosten zu Lasten der Arbeitsmigranten) Gebührenpolitik kommuniziert & in den Verträgen umgesetzt Sorgfältige Prüfung von Anwerbsgebühren und -kosten Proaktive Überwachung der Einhaltung

Als Gastgeberin berichtete Frau Walsdorff, Abteilungsreferentin Abteilung Berufliche Bildung und Fachkräfte bei der IHK Stuttgart.

In der Diskussion wurde das „Employer pays“-Prinzip für verschiedene Fallkonstellationen hinterfragt.

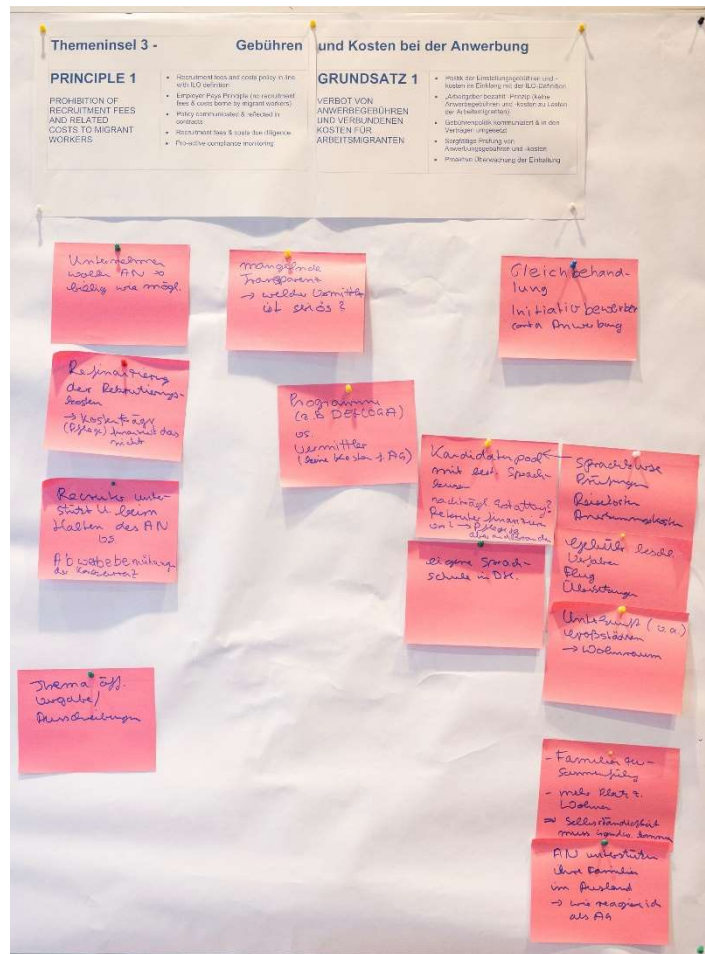
Ferner wurde die Frage thematisiert, ob der Arbeitgeber i.S. der IRIS-Prinzipen auch bei Initiativbewerbungen zahlungspflichtig sein soll, bei denen die Kandidaten eigene Vorinvestitionen z.B. für Sprachkurse oder Anerkennungsverfahren getätigt haben. Eine seitens der Beschäftigten wahrgenommene Ungleichbehandlung zwischen aktiv Angeworbenen und auf Initiativbewerbung Eingestellte könne hier zu Problemen in der Belegschaft führen.

Es wurde auch nachgefragt, wo die Verpflichtung des Arbeitgebers z.B. in Bezug auf Kosten des Familiennachzugs



endet.

Wenn man keine Gebühren von den Angeworbenen erheben könne, dann habe man als Recruiter hohe Vorinvestitionen, die sich nur bedingt refinanzieren ließen, denn nicht immer seien die Arbeitgeber bereit, alle anwerbsbedingten Kosten zu



übernehmen, so wurde berichtet. Dies betrifft insbesondere Recruitingkonzepte, bei denen die Recruiter durch entsprechendes eigenes Engagement im Herkunftsland Fachkräfte z.B. durch Sprachkurse bereits vorqualifizieren, um den Arbeitgebern schnell ein attraktives Angebot machen zu können. Oder wenn zunächst ein Vermittlungsvertrag zw. Recruiter und Fachkraft abgeschlossen wird, der z.B. auch die Unterstützung bei der Wohnungssuche umfasst, bevor es einen Anwerbevertrag zw. Arbeitgeber und Recruiter gibt.

Die Rekrutierungskosten müssten für Arbeitgeber und für Recruiter auch refinanzierbar sein. Insofern wurde problematisiert, wer die Kosten trage, wenn eine Fach-/Arbeitskraft

- im Rahmen der Vorbereitungsmaßnahmen im Heimatland aussteigt,
- das Land nach der Anwerbung schnell wieder verlässt oder
- nach der Einarbeitung von der Konkurrenz abgeworben wird.

So wurden aus dem Gesundheitswesen einerseits Fälle berichtet, wo Fachkräften bis zu 10.000 Euro Prämie für einen Arbeitgeberwechsel bezahlt wurden. Dies stellt für international akquirierende Arbeitgeber insbesondere im Gesundheitswesen ein erhebliches finanzielles Risiko dar. Andererseits seien z.B. staatliche Krankenhäuser nicht bereit, überhaupt Anwerbegebühren zu bezahlen.

➔ Zur Vertiefung wird auf die Übung im [Anhang 1](#) verwiesen.

Themeninsel 4 – Freizügigkeit und Kündigungsrecht

Als Impuls zu Themeninsel 4 wies Herr Szalus in seinem Vortrag auf die Mitverantwortung der Recruiter bei der Umsetzung dieses Prinzips hin. Durch eine längerfristige Kontaktpflege sowohl mit dem anwerbenden Arbeitgeber als auch mit den vermittelten Fachkräften kann verifiziert werden, ob das Prinzip auch seitens des Arbeitgebers umgesetzt wird.

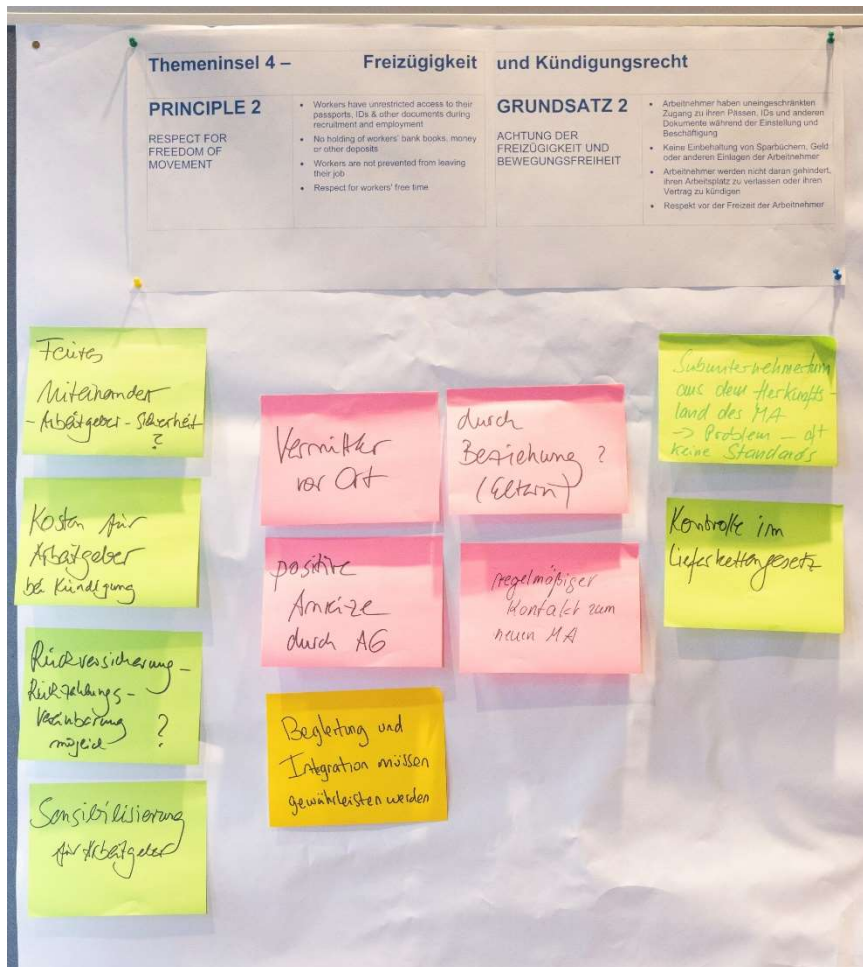
Themeninsel 4 – Freizügigkeit und Kündigungsrecht	
<p>PRINCIPLE 2</p> <p>RESPECT FOR FREEDOM OF MOVEMENT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Workers have unrestricted access to their passports, IDs & other documents during recruitment and employment • No holding of workers' bank books, money or other deposits • Workers are not prevented from leaving their job • Respect for workers' free time
<p>GRUNDSATZ 2</p> <p>ACHTUNG DER FREIZÜGIGKEIT UND BEWEGUNGSFREIHEIT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmer haben uneingeschränkten Zugang zu ihren Pässen, IDs und anderen Dokumente während der Einstellung und Beschäftigung • Keine Einbehaltung von Sparbüchern, Geld oder anderen Einlagen der Arbeitnehmer • Arbeitnehmer werden nicht daran gehindert, ihren Arbeitsplatz zu verlassen oder ihren Vertrag zu kündigen • Respekt vor der Freizeit der Arbeitnehmer

Als Gastgeberin berichtete Frau Dr. Andrei, Leiterin des Welcome Service Region Stuttgart.

Die Teilnehmenden waren sich einig, dass dieses Prinzip durch die Arbeitnehmerrechte in Deutschland grundsätzlich umgesetzt ist. Aus Sicht der Teilnehmenden war z.B. unstrittig, dass der Arbeitgeber weder Pässe noch Sparbücher als Sicherheit verlangen darf.

Allerdings wurde seitens der Arbeitgeber auch bei dieser Themeninsel die Frage thematisiert, welche Möglichkeiten ein Arbeitgeber hat, für die Anwerbung getätigte Investitionen zurückzuerhalten, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis so

schnell verlässt, dass sich diese Kosten für den Arbeitgeber noch nicht amortisiert haben (vgl. Themeninsel 3). Es wurde darauf hingewiesen, dass es in Deutschland z.B. im Bereich Duales Studium entsprechende Regelungen gibt, um grundsätzlich eine Mindestverweilzeit beim ausbildenden Arbeitgeber vertraglich festzulegen.



Gleichzeitig wurden die verschiedenen Instrumente der Arbeitnehmerbindung angesprochen, die von attraktiven Arbeitgebern genutzt werden können.

Thematisiert wurde jedoch auch die Intransparenz von



Beschäftigungsverhältnissen aufgrund der in einigen Branchen verbreiteten Subunternehmerverhältnisse und die Frage, wie man Missbrauch z.B. durch die Verknüpfung von Arbeitsvertrag und (überteuerter) Wohnraumüberlassung aufdecken könne.

Hinweis der Redaktion: Die Beratungsstelle Faire Mobilität (<https://www.faire-mobilitaet.de/++co++6aaeaafa-f08b-11e1-a77e-00188b4dc422>) unterstützt Arbeitnehmende in einschlägigen Sektoren u.a. auch durch aufsuchende Sozialarbeit und Rechtsberatung.

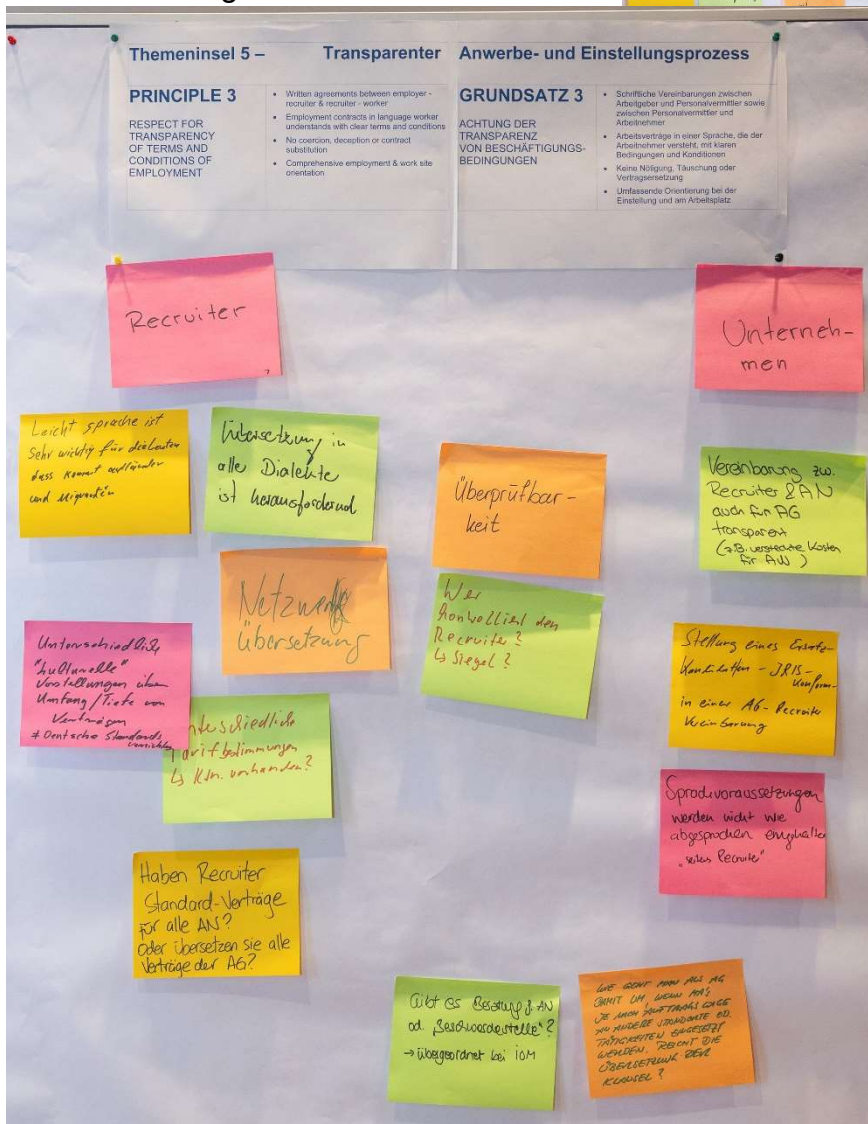
➔ Zur Vertiefung wird auf die Übung im [Anhang 2](#) verwiesen.

Themeninsel 5 – Transparenter Anwerbe- und Einstellungsprozess

Themeninsel 5 – Transparenter Anwerbe- und Einstellungsprozess	
<p>PRINCIPLE 3</p> <p>RESPECT FOR TRANSPARENCY OF TERMS AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Written agreements between employer - recruiter & recruiter - worker • Employment contracts in language worker understands with clear terms and conditions • No coercion, deception or contract substitution • Comprehensive employment & work site orientation
<p>GRUNDSATZ 3</p> <p>ACHTUNG DER TRANSPARENZ VON BESCHÄFTIGUNGS-BEDINGUNGEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Schriftliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Personalvermittler sowie zwischen Personalvermittler und Arbeitnehmer • Arbeitsverträge in einer Sprache, die der Arbeitnehmer versteht, mit klaren Bedingungen und Konditionen • Keine Nötigung, Täuschung oder Vertragsersetzung • Umfassende Orientierung bei der Einstellung und am Arbeitsplatz

Als Gastgeberin berichtete Frau Brohl-Schaffron, Leiterin des Welcome Centers Sozialwirtschaft.

In der Diskussion wurden die je nach Herkunftsland unterschiedlichen Standards und über den Umfang und die Detailtiefe eines Arbeitsvertrags reflektiert und gefragt, ob Recruiter ggf. Standardverträge vorhalten.



Seitens der Recruiter wurde auf die Schwierigkeiten hingewiesen, Arbeitsverträge in adäquater Form in die unterschiedlichsten Sprachen zu übersetzen, zumal die Arbeitsverträge von Arbeitgeber zu Arbeitgeber sehr unterschiedlich gestaltet seien.

Es wurde nach Beratungs- und Beschwerdestellen für Arbeitnehmer gefragt und nach Möglichkeiten, sicherzustellen, dass getroffene Vereinbarungen (von

beiden Seiten) auch eingehalten werden.

Ferner wurde nachgefragt, wie Arbeitgeber-Recruiter-Regelungen für den Fall aussehen können, dass das versprochene Niveau bei den Sprachkenntnissen nicht erfüllt ist, oder bezüglich der Stellung von „Ersatzkandidaten“, für den Fall, dass ein Kandidat abspringt oder sehr schnell wieder ins Heimatland zurückkehrt.

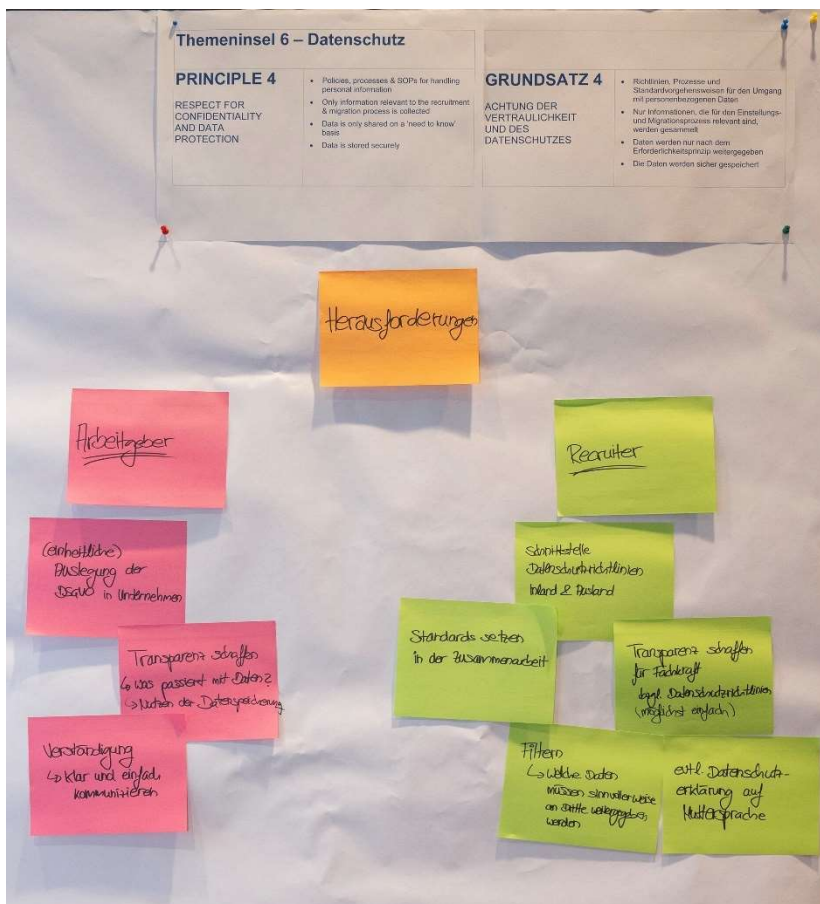
Themeninsel 6 – Datenschutz

Als Impuls zu Themeninsel 6 empfahl Herr Szalus in seinem Vortrag, auf Recruiterseite zu reflektieren, welche Daten für die im Anwerbeprozess involvierten Dritten tatsächlich notwendig und relevant sind.

Themeninsel 6 – Datenschutz	
<p>PRINCIPLE 4</p> <p>RESPECT FOR CONFIDENTIALITY AND DATA PROTECTION</p> <ul style="list-style-type: none"> • Policies, processes & SOPs for handling personal information • Only information relevant to the recruitment & migration process is collected • Data is only shared on a 'need to know' basis • Data is stored securely 	<p>GRUNDSATZ 4</p> <p>ACHTUNG DER VERTRAULICHKEIT UND DES DATENSCHUTZES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Richtlinien, Prozesse und Standardvorgehensweisen für den Umgang mit personenbezogenen Daten • Nur Informationen, die für den Einstellungs- und Migrationsprozess relevant sind, werden gesammelt • Daten werden nur nach dem Erforderlichkeitsprinzip weitergegeben • Die Daten werden sicher gespeichert

Als Gastgeberin berichtete Frau Heinnickel, Co-Leiterin des Welcome Centers Heilbronn-Franken.

Die Teilnehmenden waren sich einig, dass das Thema Datenschutz in der EU und Deutschland durch die DSGVO bereits streng umgesetzt und sehr ernst genommen wird.



Allerdings gibt es auch in Deutschland unterschiedliche Umsetzungsniveaus beim Datenschutz und insofern sind Recruiter

bei jedem Arbeitgeber mit einer anderen Praxis konfrontiert. Ferner wurde auf den unterschiedlichen Umgang mit dem Datenschutz im In- und Ausland hingewiesen. So gebe es beispielsweise in China praktisch keinen Datenschutz.

Seitens der Recruiter sollten auch verschiedene kulturelle Sensibilitäten berücksichtigt werden. So werden z.B. die Religionszugehörigkeit bei manchen Recruitern nicht erfasst, da diese für den diskriminierungsfreien Vermittlungsprozess nicht von Relevanz sind.

Beim Thema Datenschutz sollte seitens der Recruiter und der Arbeitgeber Transparenz hergestellt werden durch Datenschutzerklärungen nicht nur auf Deutsch, sondern auch in der Muttersprache der Angeworbenen sowie durch eine gute Erläuterung, für welche Zwecke und wie lange persönliche Daten gespeichert werden.

Themeninsel 7 – Rechtsmittel und Beschwerdemanagement

Themeninsel 7 – Rechtsmittel		und Beschwerdemanagement	
<p>PRINCIPLE 5</p> <p>RESPECT FOR ACCESS TO REMEDY</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pro-active & constructive engagement to ensure workers' wellbeing • Feedback, grievance & remedy mechanism during recruitment, deployment & employment • Workers aware & can access grievance mechanisms & remedy • through multiple channels 	<p>GRUNDSATZ 5</p> <p>ACHTUNG DES ZUGANGS ZU RECHTSMITTELN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proaktives und konstruktives Engagement, um das Wohlergehen der Arbeitnehmer zu gewährleisten • Feedback, Beschwerde- und Abhilfemechanismus während der Einstellung, Einsatz & Beschäftigung • Arbeitnehmer wissen Bescheid und haben Zugang zu Beschwerdemechanismen und Rechtsmitteln • über mehrere Kanäle

Als Gastgeber berichtete Herr Kohnle, Leiter des Welcome Centers Ostwürttemberg.

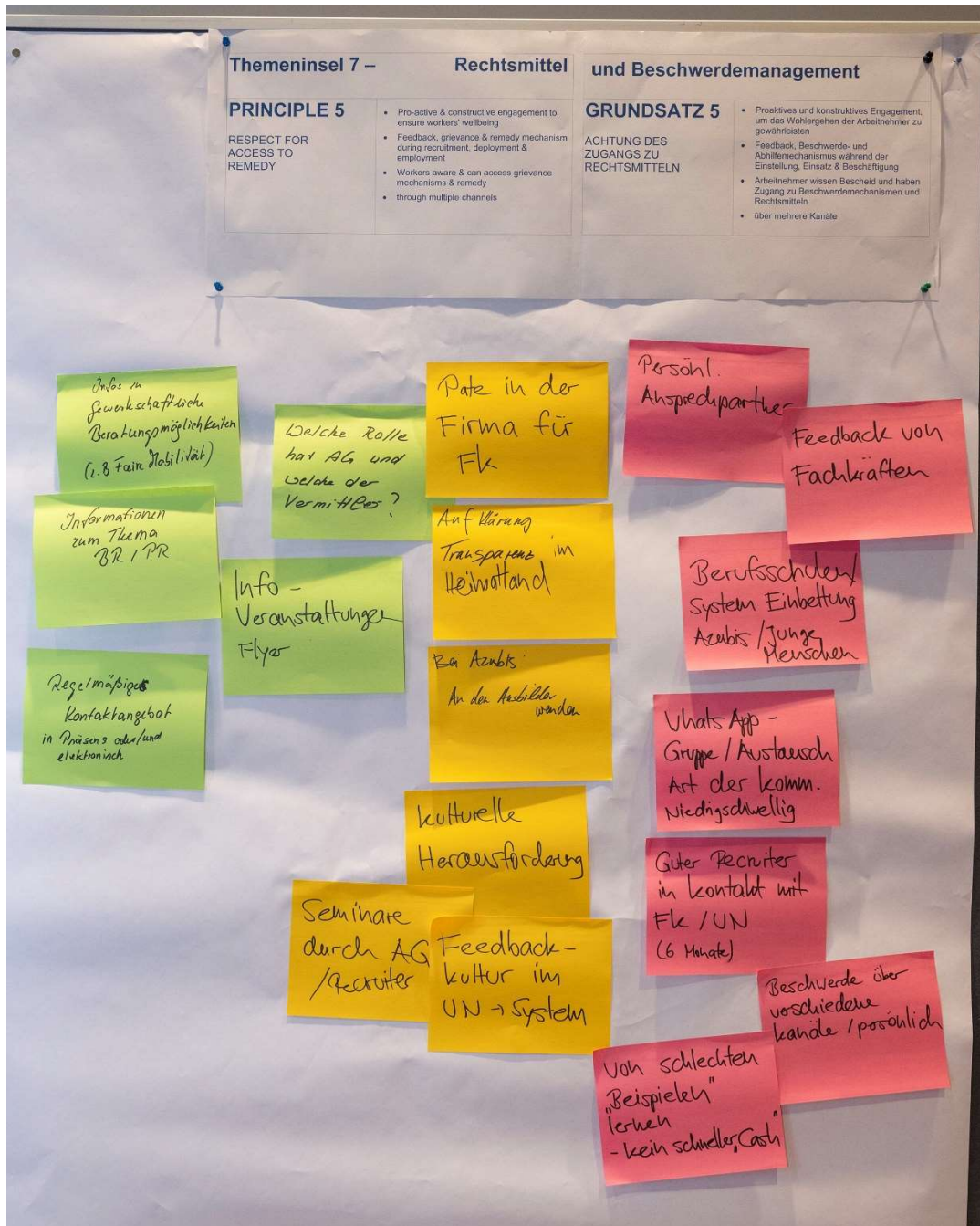
Die Teilnehmenden waren sich einig, dass dieses Prinzip durch die Arbeitnehmerrechte in Deutschland grundsätzlich umgesetzt ist. Allerdings sei dies den zuwandernden Fach-/Arbeitskräften nicht unbedingt bekannt, z.B. das Vorhandensein von Betriebsräten und der Umgang damit. Auch die in Deutschland übliche direkte Kommunikation sei für die meisten zuwandernden Fach-/Arbeitskräfte sehr ungewohnt und herausfordernd. Es wird vermutet, dass in Beschwerdefällen die Abhilfemechanismen kaum genutzt würden, weil aufgrund der interkulturellen Prägung eher Zurückhaltung herrscht. Es wurden entsprechende Lösungsmöglichkeiten für diese Problematik gesammelt.

Arbeitgeber, so war man sich einig, müssen sich dieser interkulturellen Problematik stets bewusst sein, niedrigschwellig mit dem Thema umgehen und auch auf indirekte Signale der Unsicherheit bzw. Unzufriedenheit seitens der Angeworbenen achten.

Eine gelebte Feedbackkultur für alle Mitarbeitende ist in vielen Unternehmen vorhanden. Seminare zur interkulturellen Kompetenz und Öffnung könnten hier hilfreich sein, auch im Hinblick auf die Wahrnehmung von indirekten Signale neuer internationaler Mitarbeiter sowie zu deren Stärkung im Umgang mit der lokalen Feedbackkultur.



Über die in Deutschland gebräuchlichen Rechtsmittel und die übliche Beschwerdekultur sollte bereits im Heimatland informiert werden, da dies vielen anderen Ländern unüblich und daher unvertraut sei. In den Betrieben, aber auch in Berufsschulen (bei Anwerbung in Ausbildung) brauche es diesbezüglich regelmäßige Kontaktangebote durch Vertrauenspersonen – z.B. Ausbilder, Lehrer, Betriebsräte, Integrationspaten oder iFk, die schon länger da und mit den Rahmenbedingungen vertraut sind. Ferner sollten Schulungsveranstaltungen und Informationsmaterial zum Thema Arbeitnehmervertretung und -rechte angeboten werden.



Auch Recruiter können bei der Herstellung der Transparenz und Umsetzung dieses Prinzips eine wichtige Rolle spielen, indem sie längerfristige Kontakt sowohl zu ihren Arbeitgeberkunden als auch zu den vermittelten Personen bzw. deren Communities in den Heimatländern pflegen und ggf. Unzufriedenheiten und Unsicherheiten und daraus resultierenden Handlungsbedarf hinweisen können.

Rückmeldung von Herrn Szalus zu den Diskussionsergebnissen

Im Anschluss an die Ergebnispräsentationen bestätigte Herr Szalus, dass zahlreiche grundsätzlichen Herausforderungen beim Aufbau fairer Anwerbeprozesse angesprochen worden seien. Insofern gleiche sich die Debatte in vielen Ländern. Die

grundlegenden Prinzipien seien sinnvoll, die Herausforderung liege aber in der praktischen Umsetzung, die je nach den Rahmenbedingungen im Quell- und Zielland immer wieder unterschiedlich sei. Im Hinblick auf das durchaus kontrovers diskutierte „Employer pays“-Prinzip merke er an, dass das hier vorgestellte Set der IRIS-Prinzipien sich auf einen Prozess bezieht, bei dem ein Arbeitgeber gezielt eine Rekrutierung in Auftrag gibt.



Für Recruiter, die ohne konkreten Arbeitgeberauftrag potenzielle Arbeitsmigranten durch Sprachkurse oder andere Vorbereitungsmaßnahmen auf eine Zuwanderung in ein bestimmtes Zielland vorbereiten, muss eine entsprechende Abgrenzung der beiden Auftragssphären „Sprachvermittlung, individuelle Vorbereitung und Qualifizierung“ sowie „Arbeitsvermittlung“ gefunden werden. So muss ein vorbereitender Sprachkurs nicht notwendigerweise mit einem Vermittlungsversprechen verknüpft werden. Im Rahmen des Capacity Building Programms können für die verschiedenen Konstellationen Faire Praktiken entwickelt werden.

Für eine erfolgreiche Implementierung fairer Anwerbeprozesse und -strukturen brauche es bei allen beteiligten Akteuren (d.h. Arbeitgeber, Recruiter und öffentliche Hand) eine Selbstverpflichtung und Engagement, diese Prinzipien in geeigneter Weise in die Praxis umzusetzen. Genau deshalb bietet die IOM auch durch das Capacity Building Programm und weitere Kooperationsmöglichkeiten mit dem IRIS-Sekretariat ihre Hilfe an, um bei der Ausarbeitung von Details in neu aufgelegten Anwerbeprozessen zu unterstützen. Beispielsweise kann gemeinsam geklärt werden, welche Regularien in den jeweils beteiligten Ländern zu beachten sind und welche Kosten dadurch entstehen. Er warb dafür, einen Anwerbeprozess dahingehend gut vorzubereiten, auch wenn diese Vorarbeiten Zeit und damit Geld kosten, weil sich derartige Investitionen durch das erarbeitete gegenseitige Vertrauen und in Form transparenter, verlässlicher Prozesse auszahle.

Hinweis der Redaktion: Bei Interesse am Capacity Building Programm können die Teilnehmenden im Nachgang zur Veranstaltung das IRIS-Sekretariat wenden - entweder über das Wirtschaftsministerium unter fachkraeftesicherung@wm.bwl.de oder direkt unter iris@iom.int und sich auf Herrn Szalus und diesen IRIS-Workshop beziehen.

Zusammenfassung und Ausblick

Internationale Rekrutierung wird aufgrund der demographischen Entwicklung im Arbeitsmarkt immer wichtiger, so fasste Herr Dr. Hoffmann, Abteilungsleiter 2 im

Wirtschaftsministerium, abschließend zusammen. Viele Arbeitgeber sind dem Thema gegenüber noch sehr reserviert, weil es als sehr komplex und mit Unsicherheit behaftet wahrgenommen werde. Gleichzeitig ist festzustellen, dass das Angebot der Recruiter für Arbeitgeber noch nicht hinreichend transparent ist und mangels allgemein bekannter und eingeführter Standards große Unsicherheit bei der Bewertung der Angebote herrscht. Insofern gibt es bisher noch keine Grundlage für den Aufbau einer entsprechenden qualitätsgesicherten Registrierungsplattform für Recruiter.

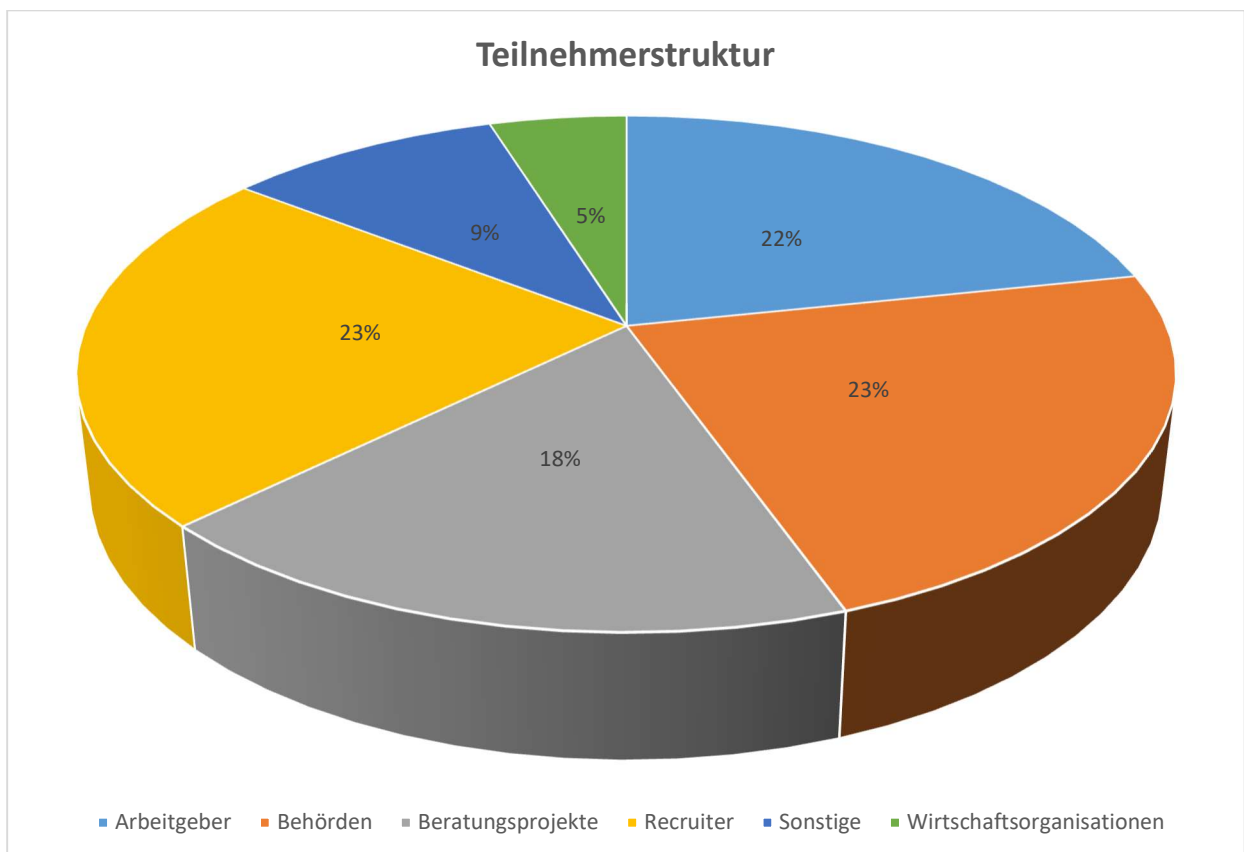


Die Herausforderung für Recruiter besteht darin, in einem sehr dynamischen, preissensiblen Markt mit einem transparenten, fairen Anwerbeangebot sichtbar zu werden und Renommee aufzubauen. Anwerbung müsse fair für alle beteiligten Akteure gestaltet werden – allerdings lasse sich nicht alles vorausschauend vertraglich regeln. Man müsse auch mit einer gewissen Fehlertoleranz an den Prozess herangehen, bereit sein, aus Erfahrungen zu lernen und Vertrauen aufbauen. Allerdings geht es nicht ausschließlich um einen fairen Anwerbeprozess, sondern anschließend auch um eine nachhaltige Integration der angeworbenen Fachkräfte in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft. Nur wer sich in Baden-Württemberg willkommen geheißen fühle, werde auch längerfristig hierbleiben.

Herr Dr. Hoffmann dankte Herrn Szalus für den wertvollen Input zu den IRIS-Standards. Er kündigte an, dass das Wirtschaftsministerium das Thema IRIS-Standards weiter auf der Agenda behalten werde. Eine möglichst große Bekanntheit der IRIS-Standards oder vergleichbarer Labels bei Arbeitgebern und Recruitern und eine breite Beteiligung am Capacity Building Programm der IOM wird wesentlich zur Transparenz im Markt beitragen. Bei entsprechendem Interesse seitens der Wirtschaft – von Arbeitgebern und Recruitern – werde das Wirtschaftsministerium in Zusammenarbeit mit dem IRIS-Sekretariat gerne weitere vertiefende Veranstaltungen organisieren.

Netzwerklunch und Teilnehmerstruktur

Beim anschließenden Netzwerklunch machten die Teilnehmenden ausführlich von der Gelegenheit zu vertiefenden Fragen an Herrn Szalus und zum gegenseitigen Austausch Gebrauch.



Anhang 1 – Fallstudie und Übung zu Themeninsel 3

- Lesen Sie sich die Geschichte von Ha durch.
- Können Sie erkennen, wann es in Ordnung ist, von einem Arbeitnehmer eine Gebühr zu verlangen?

Ha's Geschichte

1. Ha lebt in einer kleinen Stadt in der Nähe von Dalat, die etwa 6 Autostunden von Ho-Chi-Minh-Stadt entfernt ist. Ha hat die Schule abgeschlossen, aber er hat Schwierigkeiten, einen gut bezahlten Job zu finden.

Viele seiner Freunde arbeiten jetzt im Ausland, und er beschließt, dass er das auch tun will. Er geht ins Internet und findet die Website eines lokalen Arbeitsvermittlers. Er füllt das Online-Bewerbungsformular aus und klickt auf die Schaltfläche "Absenden". Bevor er seine Bewerbung einreichen kann, wird er jedoch aufgefordert, eine Bewerbungsgebühr von 15 USD zu zahlen.

Sollte Ha diese Gebühr bezahlen?

2. Zwei Tage später erhält er einen Anruf von dem Arbeitsvermittler, der ihn zu einem Vorauswahlgespräch um 11 Uhr in sein Büro einlädt, das sich in einer anderen Stadt befindet - etwa 45 Minuten entfernt. Ha kauft eine Busfahrkarte für die Hin- und Rückfahrt und trifft sich mit dem Arbeitsvermittler in dessen Büro.

Soll Ha für seine Busfahrkarte zum/vom Personalvermittler bezahlen?

3. Der Arbeitsvermittler teilt Ha mit, dass Arbeitsplätze in Fabriken entweder in Malaysia oder in Taiwan verfügbar sind. Er erklärt kurz die Art der Arbeit und die Bedingungen. Der Arbeitsvermittler teilt Ha mit, dass die Bewerbungsgebühr für diese Stellen 250 USD beträgt.

Soll Ha die Bewerbungsgebühr zahlen?

4. Eine Woche später erhält Ha einen Anruf von dem Personalvermittler, der ihm sagt, dass er einen Job bei einem Sportbekleidungsunternehmen in Malaysia hat. Er kann in 3 Wochen ausreisen, muss aber vorher:
 - a. ein ärztliches Attest einholen
 - b. einen Reisepass für die Reise nach Malaysia besorgen
 - c. ein Visum für die Einreise nach Malaysia besorgen
 - d. einen polizeilichen Hintergrund-/Sicherheitscheck durchführen lassen
 - e. ein obligatorisches Orientierungstraining vor der Abreise absolvieren und
 - f. Flüge nach Malaysia organisieren

Der Personalvermittler kann all dies für Ha gegen eine Gebühr organisieren.

Sollte Ha diese Kosten und Gebühren übernehmen?

5. Ha erhält einen Vertrag für zwei Jahre zur Unterschrift und erfährt, dass sein Flug in zwei Wochen von Ho-Chi-Minh abfliegen wird. Da Ha um 10 Uhr morgens abfliegt, muss er am Vortag nach Ho-Chi-Minh reisen und in einem örtlichen Hotel übernachten.

Soll Ha die Kosten für Transport und Unterkunft in HCM übernehmen?

6. Der örtliche Personalvermittler hat Ha eine rote Baseballkappe mit der Aufschrift "Manpower" gegeben, die er tragen soll. Er soll in der Nähe der Abflugtafel auf einen "Manpower-Vertreter" warten, der ihn abholt. Außerdem soll er dem Vertreter 250 USD zur Deckung "anderer Reisekosten" geben.

Sollte Ha für diese sonstigen Reisekosten aufkommen?

7. Ha besteigt seinen Flug zusammen mit einigen anderen Arbeitnehmern, die er am Flughafen trifft. Nach der Ankunft werden die Arbeiter zu einer Unterkunft gebracht, die von seinem Arbeitgeber gestellt wird. Den Arbeitnehmern wird gesagt, dass sie zwei Wochen lang kostenlos bleiben können, aber danach müssen sie eine monatliche Miete zahlen. Sie haben die Möglichkeit, sich eine eigene Unterkunft zu suchen.

Sollte Ha für diese Unterkunft bezahlen?

8. Während seiner ersten zwei Wochen in Malaysia müssen Ha und die anderen Arbeiter folgende Maßnahmen ergreifen
- a. eine weitere obligatorische Schulung und
 - b. medizinische Tests.

Muss Ha die Kosten für die Schulung und die Tests tragen?

9. Am Morgen seiner ersten Schicht erhält Ha eine Uniform zum Anziehen und einen Satz Werkzeuge, die er für die Bedienung der Maschinen in der Fabrik benötigt.

Sollte Ha für seine (a) Uniform und (b) Werkzeuge bezahlen?

10. In der Zwischenzeit richtet Ha ein lokales Bankkonto ein, um sein Gehalt zu erhalten. Er wählt die Bank, die ihm sein Unternehmen empfiehlt. Als Ha dem Personalleiter seine Bankverbindung mitteilt, erfährt er, dass seine Bank eine Gebühr von 5 % für die Überweisung seines Gehalts verlangt.

Sollte Ha die 5 Prozent Aufschlag zahlen?

11. Nachdem er mehrere Monate in derselben Fabrik gearbeitet hat, erfährt Ha, dass sein Arbeitgeber eine neue Fabrik in einer anderen Stadt eröffnet und ihn dorthin versetzen möchte. Ha stimmt zu.

Soll Ha die Kosten für seinen Umzug übernehmen?

12. Insgesamt ist Ha mit dem Umzug zufrieden. Die neue Stadt ist lebendiger, und Ha genießt es, mit einigen der anderen Arbeiter auszugehen, wenn er Zeit hat. Bei einer dieser Gelegenheiten verliert Ha jedoch seinen Reisepass!

Sollte Ha die Kosten für seinen Ersatzpass übernehmen?

13. Kurz nachdem Ha seinen neuen Reisepass erhalten hat, ist es an der Zeit, sein Visum für Malaysia zu erneuern.

Soll Ha für ein neues Visum bezahlen?

14. Schließlich, nach 2 Jahren Arbeit in der Fabrik, hat Ha seinen Vertrag erfüllt und beschließt, dass es an der Zeit ist, nach Hause zurückzukehren.

Soll Ha die Kosten für seine Heimreise selbst tragen?

Auswertung: Soll Ha die Gebühr bezahlen?

Nr.	Art	Ja	Nein
1	Bewerbungsgebühr 1		
2	Reisekosten zum Vorstellungsgespräch		
3	Bewerbungsgebühr 2		
4	Organisation von Einreisevoraussetzungen		
	a) Ärztl. Attest		
	b) Reisepass		
	c) Einreisevisum		
	d) Polizeiliches Führungszeugnis		
	e) Orientierungstraining		
	f) Flug		
5	Anreise zum Flughafen mit Ü		
6	Gebühr für „Sonstige Reisekosten“		
7	Monatliche Miete für Unterkunft		
8	Training und medizinische Tests		
	a) Obligatorische Schulung		
	b) Medizinische Tests		
9	Uniform und Werkzeug		
	a) Uniform		
	b) Werkzeug		
10	Bankgebühr für Gehaltsüberweisung		
11	Umzugskosten zum neuen Einsatzort		
12	Ersatzpass		
13	Visumsverlängerung		
14	Heimreisekosten nach Vertragserfüllung		

Anhang 2 – Drei Fallstudien und Übung zu Themeninsel 4

Fallstudie 1

Khay lebt in Phnom Penh und hat beschlossen, im Ausland zu arbeiten, um seine Familie zu unterstützen. Er trifft sich mit einem örtlichen Arbeitsvermittler, der ihm sagt, dass er ihm einen Job in Kuwait vermitteln kann. Um einen Job zu bekommen, muss Khay einige grundlegende Formulare ausfüllen und dem Arbeitsvermittler seinen Pass geben. Khay händigt seinen Pass aus und wartet darauf, von dem Arbeitsvermittler zu hören. Drei Monate später meldet sich der Arbeitsvermittler bei Khay und teilt ihm mit, dass er in zwei Wochen seine neue Stelle in Kuwait antreten kann.

Fallstudie 2

Kim lebt in Manila und hat beschlossen, in Hongkong als Hausangestellte zu arbeiten. Bei ihrer Ankunft in Hongkong wird sie aufgefordert, einen Vertrag für zwei Jahre zu unterzeichnen und ihren Pass bei der Arbeitsagentur in Hongkong abzugeben. Man sagt ihr, dass sie ihren Pass zurückbekommen kann, wenn sie ihren Vertrag erfüllt hat oder wenn sie eine schriftliche Genehmigung ihres Arbeitgebers hat.

Fallstudie 3

Amar kommt aus Kathmandu und ist vor kurzem nach Katar gezogen, um im Baugewerbe zu arbeiten. Amar wohnt mit den anderen Arbeitern in einem Schlafsaal, der von seinem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird. Da es in dem Wohnheim keine sichere Aufbewahrungsmöglichkeit für seinen Pass gibt, hat Amar seinen Pass seinem Arbeitgeber zur sicheren Aufbewahrung gegeben.

Sein Pass ist zusammen mit den Pässen der anderen Arbeiter in einem Safe im Hauptbüro eingeschlossen. Amar kennt den Code für den Safe nicht, aber er kann seinen Vorgesetzten bitten, seinen Pass aus dem Safe zu holen, wenn er ihn braucht. Amar muss daran denken, während der Arbeitszeiten zu fragen.

Fragen

1. Sind die in den drei Fallstudien beschriebenen Praktiken mit den ethischen Grundsätzen der Arbeitsvermittlung vereinbar?
2. Wenn nicht, was sind die potenziellen Risiken für den Arbeitnehmer?
3. Welche Maßnahmen und Praktiken müssen eingeführt werden, um mit den ethischen Grundsätzen der Personalbeschaffung in Einklang zu stehen?

Auswertung

Fall Nr.	Vereinbar? ja - nein		Risiken für Arbeitnehmer	Abhilfe durch

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg
Referat Fachkräftesicherung
Neues Schloss, Schlossplatz 4
70173 Stuttgart

Email: fachkraeftesicherung@wm.bwl.de

Internet: www.fachkraefteallianz-bw.de

Redaktion / Copyright

© 2023, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg

Layout Titelseite

Goetzinger+Komplizen/Werbeagentur

Verteilerhinweis

Die Informationsschriftenreihe WM-Beiträge zur Fachkräftesicherung wird vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg erstellt, anlassbezogen aktualisiert und ggf. auf einzelne Branchen oder Wirtschaftssektoren fokussiert herausgegeben.

Sie dient ausschließlich der Herstellung der Transparenz innerhalb der Partnerorganisationen der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg. Die Verwendung außerhalb der Fachkräfteallianz bedarf der Zustimmung des Wirtschaftsministeriums.