

## **Vermittlung von Internationalen Fachkräften (IFK) aus dem Bereich der Sozialwirtschaft durch private Akteure; Kriterien der Zusammenarbeit mit *RECRUITERN* (Stand: Juli 2015)**

### **1. EINLEITUNG UND ZIELSETZUNG**

Sowohl für Betriebe als auch für potenzielle Arbeitskräfte stellen Angebote diverser Dienstleister **bereits heute eine Realität** auf dem Arbeitsmarkt dar. Angesichts der zu erwartenden Ausweitung des Fachkräftebedarfes ist davon auszugehen, dass sogenannte Recruiter<sup>1</sup> als private Akteure insbesondere bei der **Anwerbung Internationaler Fachkräfte (IFK) aus dem Ausland** in der Zukunft eine **zunehmend große Rolle** spielen werden.

Dieses Konzept strebt danach, **praktikable Kriterien** zum Umgang und zur konstruktiven Zusammenarbeit mit Recruitern unter **Wahrung ethisch-moralischer Grundsätze** zu formulieren. Maßstab bildet das christliche Menschenbild sowie diakonische Leitlinien<sup>2</sup>. Freilich ist bei der Frage, ob eine nachhaltige Integration von angeworbenen IFK tatsächlich gelingt, die Rolle der Betriebe und ihrer betrieblichen Realitäten selbst nicht zu vergessen. Maßgeblich bei der Zusammenarbeit mit Recruitern ist insofern ihre Bereitschaft zum Angebot von **nachhaltigen „Gesamtpaketen“**, die über die kurzfristige Beschaffung von Personal zur Abdeckung von akuten Fachkräftengpässen hinaus gehen sowie ihre Bereitschaft zur Beschäftigung mit den Fragen rund um eine gelungene Integration.

### **2. ETHISCHE STANDARDS DER ZUSAMMENARBEIT - 8-PUNKTE-KATALOG**

Anwerbende Einrichtungen und Recruiter verpflichten sich grundsätzlich zur ethischen Reflexion ihres Handelns und zur Berücksichtigung der Vielfalt von (betrieblichen, individuellen, familiären, gesellschaftlichen, arbeitsmarktpolitischen etc.) Perspektiven im Kontext der Anwerbung internationaler Fachkräfte. Die Kriterien, die Recruiter bei der Anwerbung von IFK aus dem Ausland anwenden, sind kritisch auf Ihre Vereinbarkeit mit den nachfolgenden ethischen Standards hin zu überprüfen:

#### **(1) TRANSPARENZ IM LEISTUNGS- UND KOSTENPORTFOLIO VON RECRUITERN**

Dass die Anwerbung von internationalen Fachkräften mit Kosten verbunden ist, steht außer Frage. Dienstleister, die nicht oder nicht komplett öffentlich refinanziert sind, müssen ihre Kosten den Auftraggebern in Rechnung stellen. Unproblematisch ist dies in der Regel, wenn Einrichtungen/Träger als Auftraggeber auftreten. Kritische Konstellationen können jedoch entstehen, wenn angeworbene internationale Fachkräfte mit Kosten oder sonstigen Forderungen konfrontiert werden. Das ist insbesondere der Fall, wenn die IFK sich aus einer wirtschaftlichen, sozialen oder persönlichen Problemlage – oftmals aus individueller Not - heraus auf eine grenzüberschreitende Arbeitsmigration einlassen. Gerade diese Gruppe von IFK steht dem Risiko möglicher Irreführung und möglicher Ausnutzung einer „Über-Untergeordneten-Situation“ im Verhältnis zwischen den Angeworbenen und dem Recruiter/Auftraggeber gegenüber. Sofern im Vermittlungsprozess Kosten oder sonstige Forderungen gegenüber den angeworbenen internationalen Fachkräften erhoben werden, ist auf Transparenz und Verhältnismäßigkeit hinsichtlich folgender Punkte zu achten: (a) Art und Höhe der Kosten; (b) Art der Leistungen des Recruiters, die einer verhältnismäßigen (Kosten-)Forderung gegenüber stehen müssen; (c) Etwaige Kostenrisiken, z.B. im Falle des Nichtzustandekommens eines Arbeitsverhältnisses oder eines vorzeitigen Kündigens, etc.

<sup>1</sup> Definition **Recruiter**: Privatwirtschaftliche Organisationen, welche die Beschaffung von Personal als werkvertragliche Dienstleistung anbieten. Nicht erfasst sind Zeitarbeitsunternehmen, die auf Basis des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) agieren.

<sup>2</sup> Vgl. hierzu z.B. das Leitbild der Landesgeschäftsstelle des Diakonischen Werkes der evangelischen Kirche in Württemberg: „Zuerst der Mensch“ sowie Leitfaden aus dem Projekt Debora – Fach- und Führungskräftevielfalt sichern „Zuerst der Mensch – Theologische Perspektiven für Personalgewinnung und -entwicklung in der Diakonie“.

**(2) SPRACHERWERB WIRD AKTIV UNTERSTÜTZT**

Insbesondere im Bereich der Sozialwirtschaft, die von einem hohen Grad an Kommunikation mit dem Zielpublikum geprägt ist, sind gute Kenntnisse der deutschen Sprache entsprechend dem Niveau B2 des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens unabdingbar, um den Aufgaben in der Einrichtung gerecht zu werden<sup>3</sup>. Es müssen fundierte Modelle angeboten werden, welche die Möglichkeit eines grundlegenden Spracherwerbs bereits im Herkunftsland bedenken und darauf hinwirken, dass die Finanzierung – ggf. mithilfe von Finanzierungs- und Beteiligungsmodellen durch den anwerbenden Betrieb und/oder mithilfe von Förderprogrammen – gesichert ist und nicht allein im Verantwortungsbe- reich angeworbener Fachkräfte liegt. (vgl. hierzu auch Pkt. 5).

**(3) KULTURELLE VORBEREITUNG WIRD VERMITTELT**

Oftmals scheidet die dauerhafte Bindung der angeworbenen IFK aufgrund einer ausgebliebenen Klä- rung der Erwartungshaltung und Vorbereitung auf die kulturellen Herausforderungen im Vorfeld der Beschäftigungsaufnahme in Deutschland. Von anwerbenden Einrichtungen oder Recruitern angebo- tene Modelle müssen ausreichend Zeit vorsehen zur Vermittlung von Hierarchie-Verständnis, Kom- munikationsstil, Zeitaufteilung und Arbeitstempo, Nähe-Distanz-Verhältnis, Trennung von Arbeits- und Privatsphäre etc. Sofern anwerbende Betriebe oder Recruiter diese Vorbereitungsmaßnahmen nicht selbst leisten (können), sollte mit entsprechenden Partnern kooperiert werden.

**(4) BERUFLICHE ANERKENNUNGSVERFAHREN WERDEN UMFASSEND VORBEREITET UND BEGLEITET**

Bei einer überwiegenden Vielzahl der Berufe aus dem Bereich der Sozialwirtschaft handelt es sich um landesrechtlich reglementierte Berufe, deren Ausübung zwingend an das Durchlaufen eines Verfah- rens zur beruflichen Anerkennung der ausländischen Qualifikation der IFK gebunden ist. Insbesondere für Drittstaatsangehörige stellt die Feststellung der Gleichwertigkeit ihrer Berufsqualifikation mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung ein zwingendes Kriterium für den Erhalt eines Aufent- haltstitels dar.

Anwerbende Betriebe und Recruiter müssen über die Voraussetzungen und die Verfahren zur Aner- kennung ausländischer Qualifikationen, aufenthaltsrechtliche Regelungen und Möglichkeiten der Nachqualifizierung infolge von Teilanerkennungen informiert sein. Darüber hinaus müssen berufliche Anerkennungsverfahren umfassend vorbereitet und begleitet werden. Sofern anwerbende Betriebe oder Recruiter diese Vorbereitungsmaßnahmen nicht selbst leisten (können), sollte mit entsprechen- den Partnern kooperiert werden.

**(5) ARBEITSRECHTSKONFORME VERTRÄGE UND GLEICHE BEDINGUNGEN AM ARBEITSPLATZ**

Als Grundlage des Arbeitsverhältnisses zwischen einer IFK und einem Unternehmen der Sozialwirt- schaft müssen Arbeitsverträge – neben dem selbstredenden Kriterium der arbeitsrechtlichen Konfor- mität – zwingend fairen Regelungsgehalten entsprechen. So ist bei der Beschäftigung einer IFK bei- spielsweise darauf zu achten, dass das (tarifliche) Lohnniveau, die Einsatz- und Dienstzeiten, ggf. die Vereinbarungen zur betrieblichen Alters- und Gesundheitsvorsorge etc., den mit der Belegschaft ge- troffenen Regelungen entsprechen. Eine Schlechterstellung der IFK muss dabei vermieden werden. Keinesfalls darf es zu (rechtlich fragwürdigen) vertraglichen Konstellationen kommen, welche die IFK z.B. im Falle nicht bestandener Sprachqualifikationen oder im Falle einer Rückkehr in das Herkunfts- land durch Rückzahlungsklauseln in die Verschuldung führen.

**(6) BEI ANWERBUNG ZU AUSBILDUNGSZWECKEN: DIE CHANCEN BEI EINER MÖGLICHEN RÜCKKEHR INS HERKUNFTS- LAND BEDENKEN**

Es ist zu beachten, dass internationale Fachkräfte auch wieder in ihr Herkunftsland zurückkehren kön- nen. Beispielsweise ist dies für die deutsche Ausbildung in der Altenpflege relevant: Vor allem die Ausbildung zum\_r Altenpfleger\_in findet sich neben wenigen weiteren Staaten in dieser Ausprägung lediglich in Deutschland und hat im Ausland kaum eine Entsprechung. Da die deutsche Ausbildung

<sup>3</sup> Zudem sind Deutschkenntnisse auf dem Niveau B2 zwingende Voraussetzung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in vielen Berei- chen der Sozialwirtschaft.

zum\_r Altenpfleger\_in deshalb kaum oder keinerlei berufliche Perspektive im Ausland bietet, hat die Anwerbung von Migrantinnen und Migranten zu Ausbildungszwecken ihre Kehrseite in der fehlenden Rückkehroption. Anwerbende Betriebe und Recruiter sollten das Thema Rückkehroptionen bedenken. Bei Anwerbung zu Ausbildungszwecken sollten die Auszubildenden aus dem Ausland vorab über Perspektiven und Konsequenzen der deutschen Ausbildung informiert werden.

**(7) MAßNAHMEN ZUR INTERKULTURELLEN ÖFFNUNG DES BETRIEBES WERDEN ANGEBOTEN**

Um eine dauerhafte Bindung der angeworbenen IFK zu ermöglichen, bedarf es neben der unter Punkt (3) ausgeführten kulturellen Vorbereitung der IFK selbst einer interkulturellen Öffnung des Teams und des Betriebes. Mittels vorbereitender Trainings zur Reflexion kultureller Gegebenheiten und zur Introspektive auf die betriebsinternen und individuellen Werte von Mitarbeitenden entsteht eine große Chance von gelebter Willkommenskultur, welche geeignet ist, die Attraktivität der Einrichtung als Arbeitgeber erheblich zu erhöhen und der Reduzierung von Menschen auf Humankapital – im Sinne eines christlich-diakonischen Profils – vorzubeugen (auch die wachsende Gruppe älterer Migrantinnen und Migranten spricht für die Notwendigkeit interkultureller Reflexion).

Anwerbemodelle müssen ausreichend Zeit zur interkulturellen Öffnung des Teams und des Betriebes vorsehen. Sofern anwerbende Betriebe oder Recruiter diese Maßnahmen nicht selbst leisten (können), sollte mit entsprechenden Partnern kooperiert werden.

**(8) EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX DER WELTGESUNDHEITSORGANISATION (WHO) UND PRÜFUNG VON EINZELFÄLLEN ZUR VERMEIDUNG VON *BRAIN DRAIN***

Neben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege<sup>4</sup> hat auch die WHO sich für die Verantwortung der Herkunftsländer stark gemacht. Zusätzlich zum Verhaltenskodex für die Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften von 2010<sup>5</sup> hat die WHO eine Liste mit 57 Staaten<sup>6</sup> herausgegeben, aus denen die Abwerbung von Gesundheitsfachkräften wegen dort herrschender Personalmängel unzulässig ist. Diese ist zu berücksichtigen. Für Länder, die nicht von der WHO-Liste erfasst sind, ist eine zusätzliche Analyse erforderlich. Wenn eine mit Deutschland vergleichbare demografische Entwicklung droht oder ein erhöhter Fachkräftebedarf in der Sozialwirtschaft besteht, sind die Auswirkungen der Anwerbung auf diese Länder kritisch zu prüfen. Zudem wird eine Abwerbung aus bestehenden Beschäftigungsverhältnissen nicht forciert.

---

<sup>4</sup> Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (Hrsg.), *Altenpflege in Deutschland. Ethisch vertretbare Anwerbung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften in der Pflege*, Berlin 2014 sowie *Bundesverband der AWO e. V. (Hrsg.), Anwerbung ausländischer Fachkräfte in der Pflege. Positionspapier der AWO*, Berlin 2013.

<sup>5</sup> World Health Organization (Hrsg.), *The WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel*, Sixty-third World Health Assembly, 2010.

<sup>6</sup> World Health Organization (Hrsg.), *Working together for Health*, The World Health Report 2006.