

## Standards für eine verantwortungsvolle Gewinnung von Internationalen Fachkräften in der Sozialwirtschaft

Die Gewinnung und berufliche Integration von Internationalen Fachkräften ist ein anspruchsvoller Prozess. Damit er erfolgreich und verantwortungsvoll verläuft, hat das Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg acht Kriterien ausgewiesen, die in jedem Anwerbeprojekt zu berücksichtigen sind. Der Kriterienkatalog soll **für Unternehmen** der Sozialwirtschaft in zweierlei Hinsicht hilfreich sein:

- Für die Planung und Durchführung von Anwerbeprojekten. Überlegen Sie genau, ob und in welcher Weise die Kriterien jeweils realisiert sind.
- Für die Auswahl von Kooperationspartnern bei Anwerbeprozessen (z.B. Recruiter, Personaldienstleister, Berater). Achten Sie darauf, dass Ihre Partner all diese Kriterien als Mindeststandards berücksichtigen.

Der Kriterienkatalog kann **für Internationale Fachkräfte** dazu dienen, legitime Ansprüche an Projekte zu stellen. Beteiligen Sie sich nur an dem Projekt, in dem diese Kriterien erfüllt sind. Das können Sie erwarten!

**Für das Welcome Center Sozialwirtschaft** dient der Kriterienkatalog der Auswahl von Kooperationspartnern. Wir kooperieren nur mit den Institutionen, die diese Kriterien einhalten.

Kriterium	Beschreibung	Antwort		
		Ja	Nein	Unklar
<b>1. Sind private Akteure hinreichend transparent hinsichtlich von Leistungsinhalten, der Höhe von eventuellen Kosten sowie der Kostenrisiken?</b>	Sofern Recruiter im Vermittlungsprozess Kosten oder sonstige Forderungen gegenüber den angeworbenen Internationalen Fachkräften erheben, ist besonderer Wert zu legen auf Transparenz hinsichtlich (a) der Art sowie der Höhe der Kosten, (b) der Leistungen des Recruiters, die einer verhältnismäßigen (Kosten-)Forderung gegenüber stehen müssen sowie (c) hinsichtlich etwaiger Kostenrisiken, z.B. im Falle des Nichtzustandekommens eines Arbeitsverhältnisses oder eines vorzeitigen Kündigens, etc. Dies dient dem Schutz vor Missbrauch und Irreführung der angeworbenen Fachkräfte; der Vermeidung von Ausnutzung einer „Über-Untergeordneten-Situation“ im Verhältnis zwischen den Angeworbenen und dem Recruiter/Auftraggeber sowie der Vermeidung ungerechter Risikoverteilung auf Kosten der Internationalen Fachkräfte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>2. Wird der Spracherwerb der Internationalen Fachkräfte aktiv unterstützt?</b>	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 Verantwortungsbereich angeworbener Fachkräfte liegt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3. Wird die kulturelle Vorbereitung der Internationalen Fachkräfte aktiv unterstützt?</b>	Es muss ausreichend Zeit vorgesehen werden zur Vermittlung von Hierarchie-Verständnis, Kommunikationsstil, 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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Kriterium	Beschreibung	Antwort		
		Ja	Nein	Unklar
<b>4. Werden umfassende Vorbereitung und Begleitung von beruflichen Anerkennungsverfahren angeboten?</b>	Anwerbende Betriebe und Recruiter müssen über die Voraussetzungen und die Verfahren zur Anerkennung 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 entsprechenden Partnern kooperiert werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>5. Wird auf arbeitsrechtskonforme Verträge der vermittelten Internationalen Fachkräfte und auf gleiche Bedingungen am Arbeitsplatz geachtet?</b>	Als Grundlage des Arbeitsverhältnisses zwischen einer Internationalen Fachkraft und einem Unternehmen der Sozialwirtschaft müssen Arbeitsverträge – neben dem selbstredenden Kriterium der arbeitsrechtlichen Konformität – zwingend fairen Regelungsgehalten entsprechen. So ist bei der Beschäftigung von Internationalen Fachkräften beispielsweise darauf zu achten, dass das (tarifliche) Lohnniveau, die Einsatz- und Dienstzeiten, ggf. die Vereinbarungen zur betrieblichen Alters- und Gesundheitsvorsorge etc. den mit der Belegschaft getroffenen Regelungen entsprechen. Eine Schlechterstellung Internationaler Fachkräfte muss dabei vermieden werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6. Werden Rückkehrmöglichkeiten ins Herkunftsland bedacht?</b>	Es ist zu beachten, dass Internationale Fachkräfte auch wieder in ihr Herkunftsland zurückkehren könnten. Beispielsweise ist dies für die deutsche Ausbildung in der Altenpflege relevant: Anwerbende Betriebe und Recruiter sollten das Thema Rückkehroptionen ins Herkunftsland bedenken. Bei Anwerbung zu Ausbildungszwecken sollten die Auszubildenden aus dem Ausland vorab über Perspektiven und Konsequenzen der deutschen Ausbildung informiert werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>7. Werden Maßnahmen zur Interkulturellen Öffnung des Betriebes durchgeführt?</b>	Die Anwerbemodelle müssen ausreichend Zeit zur interkulturellen Öffnung des Teams und des Betriebes vorsehen. Sofern anwerbende Betriebe oder Recruiter diese Maßnahmen nicht selbst leisten (können), sind sie dazu aufgerufen, mit entsprechenden Partnern zu kooperieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8. Werden die Auswirkungen der Anwerbung auf die Situation im Herkunftsland berücksichtigt?</b>	Die WHO hat eine Liste mit 57 Staaten veröffentlicht, 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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Stand: Juli 2015

Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg

Weitere Informationen unter: [www.welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de](http://www.welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de)



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT



Allianz für Fachkräfte  
 Baden-Württemberg

Das Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg wird vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg gefördert.