

# Qualitätsstandards bei der Anwerbung und Vermittlung von Arbeitskräften und Auszubildenden aus dem Ausland

## Vorwort

Thüringen hat einen wachsenden Fachkräftebedarf. Die Unternehmen im Freistaat entwickeln sich gut und benötigen zunehmend mehr Arbeits- und Fachkräfte. Gleichzeitig zeigen sich die Auswirkungen des demographischen Wandels in Thüringen schon heute deutlicher als in anderen Regionen Deutschlands. Die aktuelle Fachkräftestudie „Fachkräfteperspektive Thüringen 2025“ errechnet einen Einstellungsbedarf von 280 Tsd. Fach- und Arbeitskräften bis zum Jahr 2025.

Für die weitere positive Entwicklung Thüringens ist es daher erforderlich, zusätzliche Maßnahmen zu entwickeln und Aktivitäten zu unterstützen, die stärker als bisher ausländische Fach- und Arbeitskräfte sowie auch potenzielle Auszubildende ansprechen, um sie für eine Zukunft im Freistaat zu gewinnen.

Damit die Zuwanderung aus dem Ausland erfolgreich und nachhaltig umgesetzt werden kann, müssen bei der Anwerbung und Vermittlung Qualitätsstandards berücksichtigt werden. Denn nur wenn Migrantinnen und Migranten in Thüringen realistische Perspektiven für berufliche und soziale Integration finden, kann Zuwanderung einen positiven Beitrag in Wirtschaft und Gesellschaft leisten.

## Qualitätsstandards

Die in diesem Papier formulierten Qualitätsstandards sollen Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland die Gewähr geben, dass Thüringen sie willkommen heißt und dass sie ihre Arbeit oder Ausbildung unter guten Arbeitsbedingungen beginnen können. Darüber hinaus sollen sie den Unternehmen die Chance geben, gut ausgebildete und motivierte Arbeitskräfte dauerhaft in die Betriebe zu integrieren. Gute Praxis in der Mobilität kann jedoch nicht allein von den Unternehmen geschaffen werden. Sie muss bereits im Herkunftsland ansetzen und wird als Aufgabe aller relevanten Akteure verstanden.

Die Qualitätsstandards setzen in allen Phasen der Anwerbung und Vermittlung an und berücksichtigen die Erfahrung von Akteuren – z.B. Kammern und Unternehmen aus Thüringen, Arbeitsagenturen – die bereits erfolgreich ausländische Fachkräfte und Auszubildende integriert haben.

# Qualitätsstandards bei der Anwerbung und Vermittlung von Arbeitskräften und Auszubildenden aus dem Ausland

## **ANSPRACHE UND INFORMATION**

### **Einbeziehung von Arbeitsverwaltungen sowie der Unternehmen, Kammern und Verbänden**

Die Anwerbung ausländischer Fachkräfte und Auszubildender nach Thüringen ist nur sinnvoll, wenn sie mit den konkreten Bedarfen der Wirtschaft im Freistaat untersetzt ist und ein entsprechender „Matching-Prozess“ rechtzeitig erfolgt. Die frühzeitige Einbeziehung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und weiterer zuständiger staatlicher Institutionen sowie Kammern und Verbänden ist daher notwendig. Für Fragen und Unterstützung stehen die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) sowie die EURES-Berater der regionalen Agenturen zur Verfügung, die seit Jahren erfolgreich mit ausländischen Arbeitsverwaltungen zusammenarbeiten.

Darüber hinaus ist die direkte Beteiligung der Unternehmen mit freien Arbeits- und Ausbildungsplätzen während des Anwerbungsprozesses unerlässlich, um die bestmögliche Passfähigkeit zwischen Bewerberinnen und Bewerbern und den Stellenangeboten zu gewährleisten. Kommunikationstechnologien ermöglichen hierbei eine erste Kontaktaufnahme und ein persönliches Gespräch zwischen dem Unternehmen und interessierten Arbeitskräften aus dem Ausland. Das Unternehmen kann so bereits im Vorfeld klären, ob die Bewerberin bzw. der Bewerber in Frage kommt und dieser kann sich einen ersten Eindruck über den Betrieb verschaffen.

### **Umfangreiche Information zum Leben und Arbeiten in Thüringen in der Landessprache**

Fester Bestandteil guter Praxis in der Mobilität ist es, den zukünftigen Auszubildenden oder Fach- und Arbeitskräften bereits im Herkunftsland umfassende schriftliche Vorabinformationen in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung zu stellen, um sie auf die neuen Lebensumstände vorzubereiten.

Neben allgemeinen Informationen über das anwerbende Unternehmen und u.a. zum Arbeits- und Sozialrecht in Deutschland ist den zukünftigen Fachkräften und Auszubildenden bereits im Heimatland eine ausführliche Beschreibung des Ausbildungs- oder Arbeitsplatzangebotes zu überreichen. Entsprechend erhalten junge Menschen, die bereit sind, eine Ausbildung in Thüringen zu beginnen, detaillierte Informationen über die Bedingungen der Ausbildung und das Berufsbild. Junge Menschen aus dem Ausland kennen selten das Berufsausbildungssystem in Deutschland. Daher ist es hilfreich, dass bereits im Heimatland in Zusammenarbeit mit dem zukünftigen Ausbildungsbetrieb und den Ausbildungswilligen der

## Qualitätsstandards bei der Anwerbung und Vermittlung von Arbeitskräften und Auszubildenden aus dem Ausland

Stellenwert sowie die Vorteile und Perspektiven einer dualen Ausbildung in Deutschland aufgezeigt werden.

Darüber hinaus können ausführliche Beschreibungen über die Region, kulturelle und sonstige Angebote hilfreich sein, um den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die erste Orientierung in Thüringen zu erleichtern.

Anzustreben ist eine „face-to-face“-Beratung zur Beantwortung individueller Fragen. Bereits in der Anbahnungsphase sind erste Anlaufstellen, wichtige Adressen und Kontaktpersonen in Thüringen zu benennen. Alle beteiligten Akteure wollen, dass dies während des gesamten Prozesses für alle relevanten Informationen gewährleistet ist.

### **Berücksichtigung der Bestimmungen des Aufenthalts- und Beschäftigungsrechts**

Bei der Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern in Deutschland kommen in Abhängigkeit von der Herkunft verschiedene Regelungen des Aufenthalts- und Beschäftigungsrechts zum Tragen. So benötigen u.a. Staatsangehörige aus Nicht-EU-Mitgliedsstaaten, die in Deutschland leben und arbeiten wollen, einen entsprechenden Aufenthaltstitel. Dieser muss zumeist im Vorfeld der geplanten Einreise bei der zuständigen Auslandsvertretung der Bundesrepublik Deutschland (Botschaft, Konsulat) im Heimatland beantragt werden. Um im Rahmen des Anwerbungsprozesses für alle Beteiligten Rechtssicherheit zu erhalten, sollen die regional zuständigen Ausländerbehörden frühzeitig einbezogen werden.

Für die zeitliche Planung der Einstellung von Fachkräften oder Auszubildenden aus dem Ausland ist dabei zu berücksichtigen, dass das Verfahren von der Antragsstellung bis zur Erteilung des entsprechenden Aufenthaltstitels mehrere Monate Zeit in Anspruch nehmen kann.

### **Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse**

Der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ist in einigen Fällen nur dann möglich, wenn in einem Feststellungsverfahren die Gleichwertigkeit des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses mit dem entsprechenden Beruf in Deutschland festgestellt wird. Dies betrifft alle Berufe, die in Deutschland einer bundes- oder landesrechtlichen Reglementierung unterliegen – z.B. akademische Heilberufe, Gesundheitsfachberufe, Berufe im pädagogischen Bereich oder Rechtsberufe. Aber auch für nicht-reglementierte Berufe kann die Überprüfung der

## Qualitätsstandards bei der Anwerbung und Vermittlung von Arbeitskräften und Auszubildenden aus dem Ausland

Gleichwertigkeit von Vorteil sein, da der Bescheid Transparenz über die bisherige Ausbildung bietet.

Seit dem 1. April 2012 haben alle Personen, die im Ausland einen Abschluss in einem anerkannten Beruf erworben haben, einen Rechtsanspruch auf ein Feststellungsverfahren. Je nach Berufsabschluss sind in Deutschland unterschiedliche Institutionen für die Durchführung des Verfahrens zuständig. Um eine qualifizierte Beratung und die Einleitung der richtigen Schritte zu gewährleisten, sollen die im Auftrag des BMAS tätigen Informations- und Beratungsstellen für die Anerkennung rechtzeitig in den Prozess eingezogen werden. Darüber hinaus bieten auch Migrationsberatungsstellen für erwachsene Zuwanderer eine Erstberatung an.

### **Förderung von Deutschkenntnissen im Herkunftsland**

Die Zeiten vor dem Umzug nach Thüringen sollten durch die zukünftigen Fachkräfte und Auszubildenden dazu genutzt werden, sich erste Deutschkenntnisse anzueignen, die ihnen die Bewältigung ihres neuen Alltags in Thüringen erleichtern. Dabei sollte die Erreichung eines Sprachniveaus angestrebt werden, das den zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. Auszubildenden die grundlegende Kommunikation im Lebens- und Arbeitsumfeld ermöglicht – z.B. entsprechend der Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge.

Dazu müssen in Zusammenarbeit mit Sprachschulen oder anderen Instituten vor Ort entsprechende Kursmöglichkeiten angeboten werden. Diese Institutionen wirken bei der Abwicklung notwendiger Formalitäten und ggf. bei der Antragsberatung zur Teilnahme an Förderprogrammen wie z.B. MobiPro-EU mit.

### **Nutzung bestehender Förderinstrumente und Beratungsstellen**

Bei der Anwerbung und Vermittlung von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland sind nach Möglichkeit bestehende Förderinstrumente zu nutzen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber die jeweiligen Förderbedingungen erfüllt und entsprechende Anträge rechtzeitig gestellt werden. Um hier größtmögliche Verlässlichkeit und Transparenz zu schaffen, sollten die bestehenden Beratungsstrukturen – etwa der Migrationsberatungsstellen, des Netzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ-Netzwerk), die IHK FOSA (Foreign Skills Approval), der Migrantenorganisationen für Erwachsene Zuwanderer,

# Qualitätsstandards bei der Anwerbung und Vermittlung von Arbeitskräften und Auszubildenden aus dem Ausland

die Jugendmigrationsdienste und des Welcome Center Thuringia – frühzeitig eingebunden werden.

## **Partnerschaften und Netzwerke nutzen**

Partnerschaften und Netzwerke ermöglichen eine Flankierung und Unterstützung der Integration durch bereits bestehende Kontakte in Wirtschaft, Bildung, Sport und Kultur. Es gilt, den Aufbau von Partnerschaften und Netzwerken weiter zu fördern.

## **VORBEREITUNG DES UMZUGS UND ERSTE SCHRITTE IN THÜRINGEN**

### **Vorbereitung der Ankunft der Zuwanderer**

Es ist von besonderer Bedeutung, dass bereits vor der Ankunft der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Auszubildenden ausreichend und adäquater Wohnraum zur Verfügung steht. Es ist wichtig, dass sie sich von Anfang an in Thüringen willkommen fühlen. Die Anreise der Neuankömmlinge muss daher vorbereitet und organisiert, der Ablauf der ersten Tage entsprechend geplant sein. Sinnvoll sind ebenfalls Willkommensveranstaltungen für die Neuzuwanderer, bei denen Ansprechpartner von Thüringer Institutionen, Vereinen, Gewerkschaften und Initiativen vertreten sind.

### **Unterstützung bei Behördengängen nach der Ankunft**

Nach der Ankunft müssen verschiedene Behördengänge erledigt werden, für die die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Auszubildenden Unterstützung benötigen. So muss der Wohnsitz angemeldet, eine Lohnsteuerkarte beantragt und ein Konto eröffnet werden sowie die Anmeldung bei der gesetzlichen Krankenversicherung erfolgen. Darüber hinaus muss evtl. ein Fahrzeug angemeldet und ein Internet- und Telefonvertrag abgeschlossen werden. Für die genannte Unterstützung sollten die neuen Arbeitgeber einen konkreten Ansprechpartner („Kümmerer“) im Unternehmen benennen, an den sich die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden können.

# Qualitätsstandards bei der Anwerbung und Vermittlung von Arbeitskräften und Auszubildenden aus dem Ausland

## **Bereitstellung von Willkommenspaketen**

Die Bereitstellung von Willkommenspaketen mit Informationen zu den ersten Schritten vor Ort erleichtert den Einstieg in die neue Umgebung. In diesen Mappen sollten zudem Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten in der neuen Heimat aufgezeigt sowie Informationen zur gesundheitlichen Versorgung und Angebote von Migrationsorganisationen bereitgestellt werden.

## **UNTERSTÜTZUNG BEI DER BERUFLICHEN UND SOZIALEN INTEGRATION**

### **Betriebliche Handlungsfelder**

Die Förderung von interkulturellem Austausch im Unternehmen kann ein wichtiger Beitrag zu einer gelungenen beruflichen Integration sein. Die Einrichtung von Mentorenprogrammen, die die neuen Mitarbeiter beratend und begleitend unterstützen, hat sich als ein valides Instrument herausgestellt. Die Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter und betrieblichen Entscheidungsträger bereits im Vorfeld kann die Integration der neuen Mitarbeiter und Kollegen fördern. Von Bedeutung erscheint die Förderung von berufsbezogenen Sprachkursen. Es bietet sich an, einen Einarbeitungsplan für die Fachkraft zu erstellen, in dem zudem die zukünftige Arbeit vorgestellt wird und Ansprechpartner benannt werden. Unternehmen sollten außerdem prüfen, in welchem Umfang sie Freiraum für Behördengänge, Deutschkurse und Nachqualifizierungsmaßnahmen gewähren können.

### **Zusätzliche Unterstützung während der Ausbildung**

Während der Zeit im Unternehmen sollen die ausländischen Auszubildenden unterstützende Maßnahmen wie die Förderung einer sozial- und berufspädagogischen Ausbildungsbegleitung oder Nachhilfe für die Berufsschule sowie Deutschunterricht erhalten. Das Unternehmen soll frühzeitig den Kontakt zur Berufsschule suchen, um zu gewährleisten, dass die sprachlichen Voraussetzungen bestehen, damit die Auszubildenden dem Unterricht angemessen folgen können.

### **Förderung des Familiennachzuges**

Wichtig für die Verstetigung der Integration ist auch die Bereitstellung von Angeboten für nachziehende Familienangehörige. Unternehmen und unterstützende Organisationen bieten

## Qualitätsstandards bei der Anwerbung und Vermittlung von Arbeitskräften und Auszubildenden aus dem Ausland

ihre Beratung und Begleitung an, wenn es um die Schaffung dauerhafter Lösungen für die Zusammenführung der Familien geht.

### **Stärkung der Bindung an die Region**

Es gilt, die Bindung an die Region der Fachkräfte und Auszubildenden aus dem Ausland zu stärken. Dafür wird das Engagement von Vereinen und sonstigen zivilgesellschaftlichen Organisationen entscheidend sein. Wünschenswert ist es, dass auch dabei auf die interkulturellen Besonderheiten der ausländischen Fachkräfte und Auszubildenden Rücksicht genommen wird.

### **EMPFEHLUNG AN DIE AKTEURE IN THÜRINGEN**

Neue Bürger willkommen zu heißen und Unterstützung zu leisten, heißt Diversität als Chance zu begreifen. Qualifizierte und motivierte Fachkräfte und Auszubildende sind ein entscheidender Faktor für die weitere wirtschaftliche Entwicklung des Landes und die gesellschaftliche Vielfalt in Thüringen.

Initiativen und Akteure, die beim Thema Zuwanderung aktiv sind, tragen eine hohe Eigenverantwortung, mit Blick auf die einzelnen Personen, korrekt und verantwortungsvoll zu handeln.

Erfahrene Institutionen bieten Ihre Unterstützung bei der Gewinnung und Integration von ausländischen Fach- und Arbeitskräften an:

› Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) in Bonn steht grundsätzlich für Fragen und Hilfestellungen im Bereich der Auslands- und Fachvermittlung und hierbei insbesondere zum europäischen Mobilitätsprogramm EU-Mobi-Pro zur Verfügung (zav-erfurt-auslandsvermittlung@arbeitsagentur.de).

› Die Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) trägt dazu bei, qualifizierte Fachkräfte in Thüringen zu halten und für Thüringen zu gewinnen. Im Zentrum der Aktivitäten der ThAFF steht ein Fachkräftemarketing für den Ausbildungs-, Studien- und Beschäftigungsstandort Thüringen (<http://www.thaff-thueringen.de>). Das in der Agentur angesiedelte Welcome Center Thuringia (WCT) wurde eingerichtet, um koordinierende Aufgaben wahrzunehmen und eine Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte in das wirtschaftliche und gesellschaftliche

## Qualitätsstandards bei der Anwerbung und Vermittlung von Arbeitskräften und Auszubildenden aus dem Ausland

Leben zu ermöglichen, sowie auch für Unternehmen als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen (<http://www.welcome-to-thuringia.de>).

› Zudem sind die Kammern, die zum Teil eigene Projekte zum Thema Zuwanderung oder zur Ausbildung ausländischer Fachkräfte betreiben, kompetente und verlässliche Partner für Unternehmen, die Interesse an ausländischen Auszubildenden oder Fachkräften haben.

› Das Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IO-Netzwerk) informiert Unternehmen über die rechtlichen Rahmenbedingungen, Zuwanderungsmöglichkeiten und den Prozess der Zuwanderung bei Drittstaatsangehörigen sowie über Fördermöglichkeiten – insbesondere für EU-Bürger.

Diese Erfahrungen sollten von interessierten Akteuren aufgegriffen und genutzt werden.

Die Unterzeichner dieser gemeinsamen Erklärung sind davon überzeugt, dass die hierin formulierten Qualitätsstandards und Hinweise einen Beitrag dazu leisten, dass sich Ausländerinnen und Ausländer erfolgreich und langfristig in das gesellschaftliche und berufliche Leben in Thüringen integrieren können und die Wirtschaft damit bei der Fachkräftesicherung unterstützt werden kann.

Sie werden diese Erklärung deshalb auch an weitere relevante Akteure als Empfehlung weitergeben. Weitere Akteure sind eingeladen, sich an dieser gemeinsamen Aufgabe zu beteiligen.



# Qualitätsstandards bei der Anwerbung und Vermittlung von Arbeitskräften und Auszubildenden aus dem Ausland

Uwe Höhn  
Thüringer Minister für Wirtschaft, Arbeit und Technologie

Heike Taubert  
Thüringer Ministerin für Soziales, Familie und Gesundheit

Hartmut Koch  
Präsident des Verbands der Wirtschaft Thüringen e.V.

Kay Senius  
Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt – Thüringen der Bundesagentur für Arbeit

Sandro Witt  
DGB Hessen-Thüringen

Bruno Heller  
Landesvorsitzender der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege e.V.

Stefan Lobenstein  
Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Thüringer Handwerkskammern

Dieter Bauhaus  
Für die Arbeitsgemeinschaft der Thüringer Industrie- und Handelskammern

Dirk Ellinger  
Hauptgeschäftsführer des DEHOGA Thüringen e.V.

Frank Krätzschar  
Geschäftsführer der Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH