

+++ Newsletter Nr. 4 / 2022 +++

Zentrale Beratungsstelle „Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung“ (ZBS-AuF III)

Sonderausgabe zum „Start Guides“ – Fachtag
am 11. Oktober 2022 in Hannover

4. NOVEMBER 2022

LFD.-NR. 29

+++ „Triple Win“ – Einwanderung zur Erwerbstätigkeit und Ausbildung fair gestalten +++

Unter diesem Motto fand am **11. Oktober 2022** in Hannover der „**Start Guides**“ – **Fachtag** statt.

Der Konzeptidee des „**Triple Win**“ folgend, schöpfe (**Arbeits-)****Migration** ihr gesamtes positives Potenzial nur dann aus, wenn auch die **Entwicklungschancen der Herkunftsländer** sowie der **Migrant*innen** selbst Berücksichtigung finden. Es geht also darum, einen Gewinn für alle drei am Migrationsprozess beteiligten Akteure zu erzielen. Der "Triple Win" - Ansatz soll so für **mehr Fairness** bei der Gestaltung von Migration sorgen.

Eröffnet wurde die Veranstaltung von **Ute Stahlmann**, Leiterin der Abteilung „Wirtschaftsordnung und Arbeitsmarkt“ im Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung. In ihrem Eröffnungsgrußwort verwies Frau Stahlmann auf das bevorstehende Ausscheiden der geburtenstarken „Babyboomer“-Jahrgänge 1955-1970 aus dem Erwerbsleben. Zeitgleich rückten deutlich weniger junge Erwerbstätige nach. Deshalb habe die **Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften** aus dem Ausland **eine hohe Bedeutung**. Sie appellierte an Wirtschaftsverbände und Kammern, mehr betriebsübergreifende Anwerbeprojekte zu initiieren. So könnten auch kleine und mittlere Unternehmen die Personalrekrutierung im Ausland leichter nutzen.

Das „Triple Win“-Konzept könne helfen, gute Anwerbeprojekte zu konzipieren und ausländische Fachkräfte so nachhaltiger für Deutschland zu gewinnen, da es die Erwartungen von Erwerbsmigrant*innen von Anfang an mit in den Blick nehme.

Veranstaltet wurde der Fachtag vom „**Start Guides**“-**Koordinierungsprojekt „Zentrale Beratungsstelle Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung (ZBS AuF III)“** in Trägerschaft des **Caritasverbandes für die Diözese Osnabrück e. V.** (DiCV-OS).

(Fortsetzung auf der nächsten Seite)

Am Rande notiert:

Am 22.10.22 hat Bundesarbeitsminister **Hubertus Heil (SPD)** ein **Eckpunktepapier zur Fachkräfte-einwanderung** zur Ressortabstimmung vorgelegt. Demnach soll die Fachkräfte-einwanderung zukünftig auf **drei Säulen** gestützt werden:

eine **Fachkräfte-**,
eine **Erfahrungs-** und
eine **Potenzialsäule**.

Mehr dazu [hier](#).

Dieses Informationsangebot wird gefördert vom



Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung



Das
Tagungsprogramm
zum „Start Guides“-
Fachtag am 11.10.22
in Hannover finden Sie
[hier...](#)

Als dessen Vertreter betonte **Marcus Drees**, Leiter der Fachstelle Pflege und Altenhilfe: „Es ist wichtig, sich über die **Gestaltung der Rahmenbedingungen von Migrationsprozessen** Gedanken zu machen. Als Träger diverser Einrichtungen der Pflege und Altenhilfe spüren auch wir als Arbeitgeber ganz akut den Mangel an qualifizierten Fachkräften. Konkret steht im Emsland ein **Pilotprojekt zur Anwerbung von Pflegenachwuchspersonal** aus Vietnam in den Startlöchern. Im gesamten Prozess der Anwerbung und Ausbildung kooperieren wir mit einer **staatlich zertifizierten Fachagentur**. So stellen wir sicher, dass unser Recruiting nach **fairen und ethischen Standards** abläuft. Hierzu zählen zum Beispiel die vollständige Transparenz gegenüber den Migrationskandidat*innen, eine angemessene Entlohnung von Beginn an sowie die Übernahme sämtlicher Kosten durch den Arbeitgeber“.

Drees führte weiterhin aus, dass der Verband sowohl wichtige Beratungsarbeit in verschiedenen Arbeitsmarktprojekten anbiete, als auch als Arbeitgeber einen Beitrag zu einem „Triple Win“ leiste. Drees weiter: „Gleichzeitig ist die **Integration von bereits hier lebenden Geflüchteten** eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Dabei gilt für uns der Grundsatz: **Vor der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte liegt unser Fokus auf der Aktivierung der Erwerbspotenziale bereits hier lebender Menschen**. Die Beschäftigung und Ausbildung von Geflüchteten beziehen wir somit ausdrücklich in unsere Personalbeschaffungsstrategie ein.“

Im Folgenden lesen Sie Kurztex te zu den **zwei Keynotevorträgen** von **Dr. Birgit Franzke** und **Jan Vogel** von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) und von **Olaf Bernau** vom transnationalen Netzwerk Afrique-Europe-Interact sowie zu den anschließenden vier Workshops.

Zur **Fotodokumentation** und zur **Mentimeterumfrage** unter den Fachtagsteilnehmenden geht es [hier](#).

+++ Keynote 1: Umsetzung des „Triple Win“ - Ansatzes durch die Bundesagentur für Arbeit +++

In ihrem Keynotebeitrag erläuterten **Dr. Birgit Franzke** und **Jan Vogel** die **Handlungsgrundsätze und Aktivitäten** der **Bundesagentur für Arbeit (BA)** im Rahmen des „Triple Win“.

Laut Dr. Birgit Franzke, Bereichsleiterin des Customer Centers im Geschäftsbereich „International Services“ der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), steht im **Fokus** der internationalen Rekrutierungsaktivitäten der BA immer das **Prinzip der „fairen Migration“**. Dieses werde über **festgelegte Grundsätze** umgesetzt, die sich an den Empfehlungen bzw. Vorgaben von Akteuren wie der Internationalen Organisation für Migration (IOM) und der Weltgesundheitsorganisation (WHO) orientieren.

(Fortsetzung auf der nächsten Seite)

Dieses Informationsangebot wird gefördert vom



**Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung**



So soll sichergestellt werden, dass dem "Triple Win-Ansatz" folgend die **Interessen aller Akteure** - die des Herkunftslands, von Arbeitgeber*innen im Zielland und die der Bewerber*innen - gleichermaßen **berücksichtigt werden**.

Dieser Handlungsgrundsatz sei die **Basis sämtlicher Aktivitäten** der BA im Zuge der Rekrutierung von Arbeitskräften im Ausland. Dazu gehöre zum Beispiel die Verpflichtung, dass nur in Sektoren angeworben wird, in denen in den Herkunftsländern ein Überangebot an Arbeitskräften besteht. Die Teilnahmebedingungen für Arbeitgeber*innen und Bewerber*innen werden Franzke zufolge in Anlehnung an den IRIS-Standard der IOM festgelegt, zu welchem u. a. das „Employer-Pays-Prinzip“ gehöre.

Jan Vogel, Leiter des Teams „Regionen EU“ bei der ZAV, erklärte die **konkrete Umsetzung des „Triple Win“ –Ansatzes** im Rahmen von Anwerbeprojekten sowie die generellen **Verfahrensabläufe** und **Kostenaufwendungen** verschiedener Projekte mit Relevanz für den **niedersächsischen Arbeitsmarkt**, wie z.B. [„Adelante“](#) oder [„Pflegerkräfte aus Lateinamerika“](#).

Die **Präsentation** zum Vortrag finden Sie [hier](#).

+++ Keynote 2: Wie Migration wegen Arbeit und Ausbildung zum allseitigen Vorteil gestaltet werden kann +++

Von Olaf Bernau

Als **Kofi Annan** den Begriff des „**Triple Win**“ prägte, war das kein am grünen Tisch ersonnenes Konzept zur Neuordnung des internationalen Migrationsgeschehens. Vielmehr orientierte sich der aus Ghana stammende ehemalige UN-Generalsekretär an der **vielfältigen Geschichte zirkulärer Mobilität**, ohne die die Geschichte Westafrikas (woher bis heute die meisten afrikanischen Migrant*innen kommen) überhaupt nicht denkbar wäre.

Migrationsgeschichte in Westafrika

Diese begann im 8. Jahrhundert mit dem **Transaharahandel**. Damals entstanden die Routen, auf denen die jungen Migrant*innen noch heute unterwegs sind. Anfangs endete der Transahara-Handel südlich der Sahara in berühmten Karawanenstädten wie Timbuktu. Von dort weitete er sich in konzentrischen Kreisen bis in die Waldgebiete der Atlantikküste aus. Sodann sorgten nicht nur **Pilgerfahrten** nach Mekka und Wanderprediger, sondern auch **nomadische Viehhirten** dafür, dass der Kontinent in Bewegung blieb. Weitere mobilitätsstiftende Wegmarken waren **Sklaverei und Kolonialismus**. Vor allem durch die koloniale Zwangsarbeit sind **bis heute stark frequentierte Migrationskorridore** entstanden - etwa von Burkina Faso in die Elfenbeinküste (in die dortigen Anbaugelände von Kaffee, Kakao etc.).

(Fortsetzung auf der nächsten Seite)

[...hier](#)
geht's zur
Fotodokumentation...

Dieses Informationsangebot wird gefördert vom



**Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung**



Nach der **Unabhängigkeit** entstanden **Megacities** wie Lagos, Abidjan oder Dakar und ließen – vornehmlich im Rhythmus der Regen- und Trockenzeiten – eine bis in die Gegenwart andauernde **Pendelmigration zwischen Stadt und Land** entstehen. Gleichzeitig nahm die Migration im westafrikanischen Raum zu, dabei spielte auch Bergbau eine wichtige Rolle. Seit den späten 1980er Jahren gingen zahlreiche Migrant*innen nach **Nordafrika**, und erst seit Ende der 1990er Jahre zogen immer mehr von ihnen bis nach **Europa** weiter – als Reaktion auf die schwierige Lage in West- und Nordafrika (Bürgerkriege, Verschuldungskrise, etc.).

Merkmale der Migration

Drei Merkmale sind für das **Verständnis der westafrikanischen Mobilität** zentral: Sie hat erstens immer schon mit Not zu tun, ist aber **keineswegs negativ konnotiert**. Teilweise ist eine Migrationserfahrung sogar Voraussetzung dafür, heiraten zu können. Sie ist zweitens **zirkulär strukturiert**. Ein malisches Sprichwort lautet: "Migration heißt, vom ersten Tag an seine Rückkehr vorzubereiten." Und sie findet drittens **primär in Westafrika** statt, das zeigen auch Zahlen: **Lediglich 2,6 Prozent aller Westafrikaner*innen leben außerhalb ihres Geburtslandes**, davon 75 Prozent in Westafrika. Entsprechend halten sich derzeit in Europa gerade mal 4,1 Mio. Menschen auf, die in einem Land südlich der Sahara geboren wurden.

Hintergründe der Migration

Diejenigen, die mit Booten über das Mittelmeer nach Europa kommen, sind mitnichten die Ärmsten der Armen, sondern eher die **Bessergestellten** aus der breiten Masse der Bevölkerung (die Kinder wohlhabender Familien kommen mit dem Flugzeug, meist zum Studieren). Konkret zeigte eine 2019 erschienene **UN-Studie ("[Scaling Fences](#)")**, dass 85 Prozent der Bootsmigrant:innen aus **Städten** kommen, obwohl die Urbanisierungsquote in Westafrika gerade mal 49 Prozent beträgt. Viele haben die Schule länger besucht als Gleichaltrige und im Durchschnitt etwas mehr verdient. Wichtig vor allem: 81 Prozent geben **Geldverdienen als zentrales Migrationsmotiv** an, einerseits um ihre Familien unterstützen zu können, andererseits um einem tief empfundenen Gefühl von **Perspektivlosigkeit** zu entkommen.

Perspektiven für eine „faire“ Migrationspolitik

Die aktuelle Migrationspolitik führt zu zahlreichen Toten, Verletzten und Traumatisierten. Zudem werden gescheiterte Migrant*innen zu Hause häufig als "Looser" stigmatisiert. Zukünftige Migrationspolitik sollte sich stattdessen an dem historisch entstandenen **Modell zirkulärer Mobilität** orientieren. Wer regulär nach Europa kommen und hier eine Ausbildung machen oder Geld verdienen kann, ist auch bereit, früher oder später in Würde zurückzugehen. Dafür bedürfte es **umfassender Rekrutierungsprogramme**, inklusive Sprachunterricht u.ä. im Vorfeld. Zudem müsste es bessere **Rückkehrunterstützung** geben, ohne dass eine (temporäre) Rückkehr unmittelbar den Verlust des Aufenthaltsstatus in Europa bedeutet.

(Fortsetzung auf der nächsten Seite)

...und die Folien zur **Mentimeterumfrage** unter den Fachtags-teilnehmenden finden sich [hier](#).

Dieses Informationsangebot wird gefördert vom



Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung



Gleichzeitig sind aber auch jene Migrant*innen zu unterstützen, die keine Rückkehrabsichten hegen - etwa durch sogenannte **"Co-Development"-Programme**. Diese sehen vor, dass der Staat **Migrant*innen-Gruppen** finanziell **subventioniert**, die mit ihrem **selbstverdienten Geld** in ihrem Heimatdorf oder ihrer Heimatstadt eine Schule bauen oder ein Unternehmen gründen möchten.

Buchtip: [Olaf Bernau, Brennpunkt Westafrika. Die Fluchtursachen und was Europa tun sollte, 2022.](#)

+++ Workshop 1: „Gesund für alle Beteiligten? Triple-Win im Pflege- und Gesundheitssektor auf dem Prüfstand“ +++

Moderation: Santosh Mahindrakar (indischer Gesundheitsaktivist und Pflegekraft am Klinikum Bielefeld) und Dr. Andreas Grünewald (Referent für Migration, Brot für die Welt)

In diesem Workshop ging es um **offene Fragestellungen des „Triple-Win“-Ansatzes**, insbesondere im **entwicklungspolitischen Bereich** sowie bei der **Integration** von Fachkräften in den deutschen Gesundheits- und Pflegesektor. Nach einleitenden Inputs durch die Moderatoren wurde die Leitfrage des Workshops diskutiert.

Laut **Dr. Andreas Grünewald** ist der **Mangel an Gesundheits- und Pflegepersonal** ein **globales Phänomen**. Zugleich sei der **Mangel ungleich** verteilt. Insbesondere im Globalen Süden sei die Abdeckung mit Gesundheitsfachkräften in der Regel wesentlich schlechter. Bei jeder Anwerbung müsse also die Frage gestellt werden, welche **Folgen die Abwerbung** von Personal **für die Herkunftsländer** hat. Zwar gebe es laut Grünewald einige von Deutschland akzeptierte Grundsätze der WHO (sog. WHO-Codex), wie z.B., dass eine aktive Abwerbung aus Ländern mit erheblichem Mangel an Gesundheitsfachkräften nicht durchgeführt werden darf.

D
er Experte forderte jedoch, dass man als Anwerbeland über diese Grundsätze hinausgehen müsse, wenn man den „Triple-Win“-Ansatz wirklich ernst nehme. Auf Basis von **bilateralen Abkommen** sollte demnach nicht nur die Anwerbung von Fachkräften geregelt, sondern auch Maßnahmen vereinbart werden, die zu einer **nachhaltigen Stärkung des öffentlichen Gesundheitswesens in den Partnerländern** beitragen (z.B. finanzielle Unterstützung). Denn in den meisten Ländern des Globalen Südens herrsche u.a. in Folge von Strukturanpassungsprogrammen in den 1980er und 1990er Jahren eine **chronische Unterfinanzierung des Gesundheitssektors**.

Dies führe laut Grünewald teilweise zu der paradoxen Situation, dass ein Mangel an Arbeitskräften im Gesundheitssektor herrsche, gleichzeitig Fachkräfte aus diesem Bereich aber arbeitslos seien, da sie unter den gegebenen Umständen (geringe Bezahlung, schlechte technische Ausstattung etc.) nicht arbeiten wollten.

(Fortsetzung auf der nächsten Seite)

In eigener Sache:

- Für Interessierte: die **blau unterlegten Textstellen** verweisen auf zu Grunde liegende Quellen oder weiterführende Presseberichte
- Bei allgemeinen Fragen nutzen Sie bitte zunächst unsere **FAQ-Hilfen**

Dieses Informationsangebot wird gefördert vom



Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung



Hinterfragt wurde in diesem Workshop des Weiteren die Annahme, dass im Zuge einer Fachkräfteanwerbung tatsächlich ein „**Brain-Gain**“ (Wissenstransfer) für die Herkunftsländer erfolge. Zum einen seien die Tätigkeitsfelder von Pflegefachkräften im Herkunftsland oft andere als in Deutschland - die Arbeit in Deutschland führe nach Einschätzung vieler Fachkräften eher zu einer **Dequalifizierung**. Zum anderen finde eine Rückkehr von Pflegepersonal und Ärzt*innen kaum statt.

Santosh Mahindrakar betonte, dass Deutschland im Zuge von Anwerbeabkommen durchaus in den indischen Gesundheitssektor investiere. Diese **Investitionen** kämen jedoch vor allem dem **privaten Sektor** zu Gute – und **nicht der öffentlichen Gesundheitsversorgung**, wo die finanzielle Hilfe eigentlich Not tue. Zugleich unterstrich Mahindrakar, dass Migration für Fachkräfte in Indien eine Möglichkeit darstelle, den oft sehr schlechten Arbeitsbedingungen und der schlechten Bezahlung zu entkommen. Allerdings gebe es in Deutschland auch noch viel zu tun, um die **Bedingungen hierzulande zu verbessern**. Zum einen dauere die **Anerkennung für Pflegefachkräfte** in der Regel zwei Jahre. In dieser Zeit sei die Bezahlung oft schlecht (auf unteren Lohn-/Tarifstufen). Zum anderen müssten die Zugewanderten die **Kosten für die Anerkennung ihrer Qualifikationen** in vielen Fällen selbst tragen.

Mehrere Workshop-Teilnehmende unterstrichen zudem Versäumnisse in der **betrieblichen Integration**. Neben einer oft fehlenden (kulturellen) Offenheit gebe es hierfür auch strukturelle Gründe: so lasse die Personalknappheit zu oft kaum Spielraum für Integrationsmaßnahmen.

Ausblick:

Unser nächster
Newsletter erscheint
im Dezember 2022

Gesund für alle Beteiligten? Das **Fazit des Workshops** auf diese Frage lautet: **Zu einem echten „Triple Win“ ist es noch ein langer Weg.**

Die **Präsentationen** zum Workshop finden Sie [hier](#).

+++Workshop 2: Individuelle Wege der Erwerbsmigration und Umgang mit privaten Vermittlungsagenturen +++

Moderation: Simuna Karadzic-Nahler, Houda Araar-Makhlouf (Welcome Center der Region Braunschweig-Wolfsburg) und Kristin Hinz (Bettina Harms Pflege GmbH)

Im Rahmen dieses Workshops wurden die **Herausforderungen** diskutiert, die im Zusammenhang mit den **individuellen Wegen der Erwerbsmigration** – abseits von bilateralen Abkommen – entstehen.

Der Austausch erfolgte entlang von **drei Leitfragen**:

1. Welche **Möglichkeiten der Fachkräftegewinnung im Ausland** gibt es neben Anwerbeprogrammen und Personalvermittlungsagenturen?
2. Welche **Herausforderungen für Unternehmen** bringt die Anwerbung von internationalen Fachkräften mit sich?

Was zeichnet **seriöse und faire Recruiting-Unternehmen** aus?

(Fortsetzung auf der nächsten Seite)

Dieses Informationsangebot wird gefördert vom



Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung



Wie die Diskussionsrunde mit den Teilnehmenden verdeutlichte, bestehen mehrere Wege der Fachkräfteakquise. Zum einen gibt es die **zeitintensive Direktsuche** (z.B. über persönliche Kontakte, Online-Portal make-it-in-germany.de). Zum anderen können Fachkräfte über **Vermittlungsagenturen** angeworben werden, was in der Regel mit **höheren Kosten** verbunden ist.

Eine große Herausforderung ist für Unternehmen insbesondere im Vorfeld das „**richtige Erwartungsmanagement**“. So muss der Betrieb darauf eingestellt sein, dass insbesondere bei der Notwendigkeit einer Anpassungsqualifizierung die neuen Mitarbeitenden noch nicht von Beginn an voll eingesetzt werden können.

Um eine faire Anwerbung sicherzustellen, sollte bei der **Vermittlungsagentur** auf **Zertifizierungen** (z.B. [RAL Gütesiegel Faire Anwerbung Pflege](#)), **Transparenz**, **Referenzen** und im besten Fall auf eine **Spezialisierung** hinsichtlich Land und Branche geachtet werden.

Zusammenfassend wurde festgehalten, dass **Deutschland als Einwanderungsland insgesamt attraktiver** werden sollte. Andere, vor allem englischsprachige Länder – mit einer z.B. im Pflegebereich stärker akademisierten Ausbildung - seien für Fachkräfte häufig attraktiver als Deutschland. Entsprechend sollte u.a. die **Übernahme sämtlicher Kosten des Anwerbeverfahrens** durch den Betrieb **selbstverständlich** sein.

Die **Präsentation** zum Workshop finden Sie [hier](#).

+++ Workshop 3: „Kümmererstrukturen“: Unterstützung von Erwerbsmigrant*innen vor Ort in Niedersachsen +++

Moderation: Francisca Sanchez Manzanares, Tornike Murtskhvaladze („Start Guides“ in Hannover) und Jannes Lehmann (Kältech Klimatechnik GmbH).

Gegenstand dieses Workshops war die Frage, wie „**Kümmerer**“- bzw. **Unterstützungsstrukturen** in Trägerschaft von Arbeitsmarktprojekten oder anderen Beratungsstellen den **Ankommensprozess** von Erwerbsmigrant*innen nach der Einreise nach Niedersachsen **sinnvoll unterstützen** können. **Zwei Leitfragen** standen dabei im Mittelpunkt:

1. Welche **Unterstützungsbedarfe** haben Erwerbsmigrant*innen nach der Einreise?
2. Wie sollte eine **Kümmer*innenstruktur** aussehen und was braucht es hierfür?

Die Diskussion in mehreren Kleingruppen ergab, dass sich in Bezug auf die **typischen Unterstützungsbedarfe drei Themenfelder** identifizieren lassen: An erster Stelle sind hier **Unterstützungsbedarfe bei der Alltagsorganisation** zu nennen. Hierzu zählen z.B. die Hilfestellung bei Behördenangelegenheiten und Vertragsabschlüssen (u.a. Wohnsitzanmeldung, Versicherungsabschlüsse, Bankkontoeröffnung, Sozialversicherung), bei der Wohnungssuche (u.a. Erläuterung von Mietverträgen, Organisation der Erstausrüstung) und bei Mobilitätsfragen (u.a. Führerschein, ÖPNV-Abonnements).

(Fortsetzung auf der nächsten Seite)

In eigener Sache:

Wir aktualisieren regelmäßig unsere [Arbeitshilfen](#). Anschließend sind ältere Versionen ggf. nicht mehr abrufbar. Sollten Sie also **Verlinkungen** zu unseren Doku-menten auf Ihrer Website eingerichtet haben, **überprüfen Sie diese bitte regelmäßig auf etwaige neuere, Versionen.**

Dieses Informationsangebot wird gefördert vom



Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung

Zweitens bedarf es **Unterstützung bei sozialen Themen**, insbesondere bei familienspezifischen **Fragestellungen** (u.a. Familiennachzug, KiTa- und Schulanmeldung, Arbeitsplatzsuche für Partner*innen), aber auch bei der Vernetzung vor Ort (u.a. Nachbarschaft, [Heimat]vereine). Das dritte Themenfeld sind **Bildungsfragen** (u.a. Deutschkursanmeldung, Ausbildungsunterstützung, Weiterbildungsangebote).

Bei der Frage, wie **adäquate „Kümmererstrukturen“** aufgebaut sein sollten, betonten die Teilnehmenden insbesondere, dass die Beratenden eine gute Anbindung an die bestehenden Akteursstrukturen benötigen (allen voran Arbeitgeberverbände, Kammern, Arbeitsverwaltungen). Eine **unmittelbare Vernetzung mit den Strukturen vor Ort** sowie die **Einbindung in Entscheidungsprozesse** sei einerseits nötig, um eine **Zielkongruenz** zwischen allen Beteiligten herzustellen.

Andererseits dürften aber **keine Parallelstrukturen** entstehen. Wichtig war den Teilnehmenden auch, dass verlässliche „Kümmererstrukturen“ eine **dauerhafte Finanzierung** erfordern. Hierauf seien alle Akteure – vor allem die Zugewanderten und die Unternehmen – angewiesen.

Die **Präsentationen** zum Workshop finden Sie [hier](#).

+++ Workshop 4: Durchsetzung von Arbeitsrechten für Erwerbsmigrant*innen in Deutschland +++

Moderation: Manuela Kamp (Fachanwältin für Arbeits- und Sozialrecht, Berlin) und Dr. Barbara Weiser („Start Guides“ – Koordinierungsprojekt ZBS AuF III)

Nach einer einleitenden Eröffnungsrunde zu den Praxiserfahrungen der Teilnehmenden im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechtsverletzungen, wurde von Frau Kamp ein Überblick über die **wichtigsten arbeitsrechtlichen Ansprüche von Erwerbsmigrant*innen** gegeben.

Dabei ging vor allem um die rechtlichen Grundlagen in den Bereichen Befristung von Arbeitsverträgen, Entlohnung, Kündigung und Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Anhand von Praxisbeispielen wurden die Möglichkeiten der **Geltendmachung von Rechten** aus einem Arbeitsverhältnis sowie die damit verbundenen **Chancen und Risiken** dargestellt.

Da vor allem der Verlust des Arbeitsplatzes **Konsequenzen für den Aufenthaltsstatus** haben kann, wie etwa bei der Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 1 AufenthG für Arbeitnehmer*innen aus den Westbalkanstaaten, nahm Frau Dr. Weiser ergänzend die **aufenthalts- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen** für Erwerbsmigrant*innen in den Blick.

(Fortsetzung auf der nächsten Seite)

Abmeldung:

Möchten Sie den Newsletter **nicht** mehr **beziehen**, schicken Sie bitte eine Email mit entsprechendem **Hinweis an:**
Zbs-auf@caritas-os.de

Dieses Informationsangebot wird gefördert vom



Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung





Impressum:

Caritasverband für die
Diözese Osnabrück e.V.
[www.caritas-
os.de/impressum](http://www.caritas-os.de/impressum)

Anschließend diskutierten die Teilnehmenden, welche Änderungen zu einem **besseren Schutz für Erwerbsmigrant*innen** führen würden: Zum Beispiel durch die Einführung einer **Prozesslandschaft** im Kontext der Geltendmachung von Arbeitnehmer*innenrechten (also der Möglichkeit, ein fremdes Recht im eigenen Namen geltend zu machen). Auch die flächendeckende **Ausweitung** eines kostenfreien, niedrighschwelligen und muttersprachlichen **Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebots**, u.a. mit aufsuchender Beratung bei Arbeitnehmer*innen in bestimmten Branchen, wie etwa der Fleischindustrie, wurde von den Teilnehmenden befürwortet.

Die **Präsentationen** zum Workshop finden Sie [hier](#).

Haben Sie Nachfragen zu diesen Themen? Dann richten Sie gerne eine Anfrage an: zbs-auf@caritas-os.de

Dieses Informationsangebot wird gefördert vom



Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung

