



Gestaltung der
Einwanderungspolitik zur Förderung
menschenswürdiger Arbeit.
Empfehlungen für politische
Maßnahmen

Diese Empfehlungen für politische Maßnahmen und Indikatoren stammen aus dem PICUM-Brief "[Designing labour migration policies to promote work](#)", der von Lilana Keith und Michele LeVoy von PICUM - der Plattform für internationale Zusammenarbeit zu undokumentierten Migranten (Englisch: „the Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants“) - mit Unterstützung von PICUM-Praktikantin Abi Cardenas und PICUM-Mitgliedern verfasst wurde. PICUM bedankt sich herzlich bei allen PICUM-Mitgliedern, die dazu beigetragen haben.

© PICUM, 2021

Nachdruck im Jahr 2022

Design: www.chocolatejesus.be

Titelbild: Jacob Lund - Adobe Stock

Rue du Congres / Congresstraat 37-41 • 1000 Brussels • Belgium

Tel: +32 2 883 68 12 • info@picum.org • www.picum.org



SIGRID RAUSING TRUST



Dieser Bericht wurde durch das EU-Programm für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) (2021-2027) finanziell unterstützt. Weitere Informationen finden Sie unter: <http://ec.europa.eu/social/easi>. Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen spiegeln nicht unbedingt den offiziellen Standpunkt der Europäischen Kommission wider.

Wesentliche Kriterien für eine erfolgreiche Arbeitsmigrations- und Aufenthaltserlaubnispolitik.

1. Vereinfachte und effiziente Verfahren

- **Gute Verwaltung:** Antrags- und Verlängerungsverfahren für Visa und Aufenthaltserlaubnisse sollten vereinfacht und mit angemessenen Verwaltungsanforderungen versehen werden. An potenzielle Arbeitgeber:innen und Arbeitskräfte gerichtete Informationen zu Antragsverfahren, Voraussetzungen und zu berücksichtigende Regelungen sollten in klarer und verständlicher Sprache öffentlich zugänglich gemacht werden.
- **Auf der Grundlage eines Jobangebots:** Ein Jobangebot, das dem geltenden Arbeitsrecht oder den Tarifverträgen entspricht, sollte für alle Arbeitsstellen und Berufsbranchen ausreichend sein. Wenn gebietsansässigen Arbeitnehmenden ein gewisses Maß an bevorzugtem Zugang gewährt werden soll, sollte das Verfahren sicherstellen, dass gebietsansässige Arbeitnehmende sich auf die Stelle bewerben können, Arbeitgeber:innen jedoch nicht daran gehindert werden, ihre bevorzugte Kandidaten über Einstellungsverfahren auszuwählen.
- **Stabilität für Erwerbstätige und Arbeitgeber:innen:** Aufenthaltstitel sollten auf eine angemessene Dauer von mindestens zwei Jahren ausgestellt werden. Aufenthaltstitel sollten verlängert werden können, ohne dass die Erwerbstätigen das Land verlassen müssen.
- **Antragstellung innerhalb des Landes:** Antragstellung für die im Gesetz vorgesehenen Aufenthaltstitel und Arbeitsgenehmigungen, sollte unabhängig vom Status der Person, einschließlich wenn sie undokumentiert ist, vom Inland aus möglich sein müssen. Beschränkungen für Personen, die von einer Arbeitserlaubnis zu einer anderen wechseln, sollten aufgehoben werden.
- **Anwerbung von Schlüsselarbeitskräften:** Es sollten auch Systeme entwickelt werden, die den Menschen auf der Grundlage individueller Kriterien einen gesicherten Aufenthalt bieten und nicht auf arbeitsmarktorientierten Angeboten basieren (sogenannte „angebotsorientierte“ Modelle).

2. Autonomie für Erwerbstätige

- **Verfahren, die Erwerbstätige eigenständig in Anspruch nehmen können:** Erwerbstätige sollten die Möglichkeit haben, selbst Anträge zu Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen zu stellen.
- **Mobilität am Arbeitsmarkt:** Aufenthaltstitel sollten nicht auf eine bestimmte Arbeitgebende Instanz beschränkt sein. Personen sollten die Möglichkeit haben, mit der gleichen Aufenthaltserlaubnis und ohne Zustimmung der Arbeitgebende Instanz oder der Arbeitsvermittlung den Arbeitsplatz zu wechseln, in einem neuen Beruf oder Berufsfeld zu arbeiten und mehr als nur eine Arbeitstätigkeit ausüben zu dürfen.
- **Unabhängigkeit der Arbeitgebende Instanz:** Aufenthaltstitel sollten gültig bleiben, um arbeitslosen Erwerbstätigen, die ihren Arbeitsplatz verloren oder aufgegeben haben, genügend Zeit zu geben, einen neuen Job zu finden. Finanzielle Unterstützung und praktische Hilfe sollten während dieser Zeit gegeben werden, zumindest im gleichen Umfang wie für die eigenen Staatsangehörigen. Besondere Aufmerksamkeit ist geboten, wenn auch die Unterkunft der Erwerbstätigen von der Arbeitgebende Instanz gestellt wird.
- **Vermeidung von Abhängigkeitsrisiken im Zusammenhang mit von Arbeitgeber:innen zur Verfügung gestellten Unterkünften:** Die Bereitstellung von Unterkünften durch den:die Arbeitgeber:in sollte klaren Regeln und Kontrollen unterliegen, um sicherzustellen, dass die Wohnräume in einem ordnungsgemäßen Zustand sind und keine unzulässigen Gehaltsabzüge vorgenommen werden.
- **Wohnlösungen im Fall von Ausbeutung:** ¹ In Situationen, in denen Arbeitnehmer:innen von Arbeitsverletzungen oder anderen Verstößen betroffen sind, sollten Übergangsgenehmigungen zur Verfügung gestellt werden.²

1 Informationen (in engl. Sprache) zum Thema Opfer krimineller Ausbeutung durch Arbeitgeber:innen, einschließlich Menschenhandel finden Sie unter [PICUM, 2020, PICUM Key Messages and Recommendations on Human Trafficking](#).; PICUM, 2020, [Insecure Justice? Residence permits for victims of crime in Europe](#).

2 Mehr zum Thema finden Sie (in engl. Sprache) u. a. unter [Open work permit for vulnerable workers](#) in Kanada und unter [Reactivation Employment Permit \(REP\) Scheme](#) in Irland.

3. Gleichheit und Familieneinheit

- **Anti-Diskriminierungsmaßnahmen:** Der Zugang zum Arbeitsmarkt und die damit verbundenen Aufenthaltstitel sollten im Hinblick auf alle durch die Menschenrechtsnormen geschützten Kriterien diskriminierungsfrei sein.³ Wenn es eine Vorzugsbehandlung gibt, einschließlich für bestimmte Nationalitäten, sollte diese im Kontext einer bereits bestehenden Benachteiligung gerechtfertigt sein.
- **Gleichbehandlung:** Migrant:innen sollten Anspruch auf gleichwertige Arbeits- und Sozialrechte haben.
- **Familieneinheit:** Zugewanderte Arbeitskräfte sollten ihr Familienleben in gleicher Weise wie jede andere Person genießen können. Ausländische Erwerbstätige mit geringem Einkommen sollten ohne Einschränkungen ihre Familienmitglieder nachholen können. Lebenspartner:innen sollten ebenfalls Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

4. Ergänzende Arbeitsmarktpolitik zur Durchsetzung von gleichen Arbeitsrechten für alle

- **Arbeitsrechte:** Diskrepanzen bei der Anwendbarkeit einiger Arbeitsrechte und -bestimmungen - u. a. in Bezug auf Entlohnung, Arbeitszeit, Gesundheit, Sicherheit sowie Sozialschutz - sollten behoben werden. Es bedarf vorausschauender Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen in Branchen, die ein hohes Maß an Schwarzarbeit und Ausbeutung aufweisen.
- **Gleiches Recht für alle:** Maßnahmen zur Überwachung von Arbeitsrechten, Beschwerde- und Abhilfeverfahren sollten mit ausreichenden Mitteln ausgestattet, unabhängig und vertraulich sein. Es sollten Maßnahmen entwickelt werden, die Arbeitstätige vor Repressalien von Seiten der Arbeitgebende Instanz schützt und bei der Durchsetzung der Einwanderungsbestimmung hilft, falls sie ihre Rechte gelten lassen. Eingewanderten Arbeitstätigen soll ein effektiver Zugang zur Justiz ermöglicht werden.
- **Durchsetzung:** Durch gezielte Maßnahmen sollte sichergestellt werden, dass Migrant:innen einen angemessenen Zugang zu richtigen Informationen, NROs, Gewerkschaften und unabhängiger Rechtsberatung haben. Informationen sollten in einer für Migrant:innen verständlichen Sprache bereitgestellt werden und zumindest Einzelheiten zu einschlägigen Bestimmungen, Rechten, Rechtsbehelfsverfahren sowie NGOs und Gewerkschaften enthalten.
- **Überprüfung von Vermittlungsstellen:** Private Arbeitsvermittlungsstellen sollten reguliert und in Bezug auf die Einhaltung von Vorschriften überprüft werden, auch um sicherzustellen, dass Vermittlungsgebühren und damit einhergehende Kosten nicht direkt oder indirekt von den Arbeitnehmern:innen getragen werden.⁴

3 Weitere Informationen finden Sie unter: Agentur der Europäischen Union für Grundrechte und Europarat, 2018 [Handbook on European non-discrimination law, 2018 edition](#), Ausgabe 2018.

4 Weitere Informationen (in engl. Sprache) finden Sie unter IAO (2019), [General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs](#), Genf: Internationale Arbeitsorganisation; [IAO](#); siehe auch diesbezüglich: Informationen der Weltgesundheitsorganisation WHO.

- **Auf Unternehmensebene:** Sorgfaltspflicht und Mechanismen zur Solidarhaftung sollten verstärkt werden, um Arbeitgeber:innen, Vertragspartner:innen, einschließlich der

Arbeitsvermittlungen, über die gesamte Liefer- und Unterauftragskette hinweg zur Verantwortung zu ziehen.

5. Soziale Eingliederung

- **Zugangswege zur Ansiedlung:** Nach einer gewissen Anzahl von Jahren sollte eine Bleibeperspektive entstehen. Sämtliche Aufenthaltszeiträume sollten für einen langfristigen Aufenthaltsstatus oder eine Niederlassungserlaubnis angerechnet werden.
- **Maßnahmen zur sozialen Eingliederung:** Ergänzende Maßnahmen zur Förderung der Eingliederung von ausländischen Arbeitskräften und ihren Familien, unabhängig von deren Status, sind von entscheidender Bedeutung. Dazu gehören neben Maßnahmen für einen verbesserten Zugang zu Bildung, Unterkunft und zur Gesundheitsfürsorge auch Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung und die Anerkennung von verschiedenen Gründen bei der Regularisierung.

6. Strukturierter Dialog mit den Betroffenen, einschließlich den Interessenvertreter:innen zugewanderter Arbeitskräfte

- **Miteinbeziehung von Interessenvertreter:innen zugewanderter Arbeitskräfte:** Für eine wirksame Politik ist ein strukturierter sozialer und gesellschaftlicher Dialog mit den wichtigsten Beteiligten in allen Phasen der Ausarbeitung, Umsetzung, Überprüfung und Beurteilung politischer Maßnahmen zur Arbeitsmigration von entscheidender Bedeutung. Die Standpunkte von Interessenvertreter:innen zugewanderter Arbeitnehmer:innen, einschließlich Gewerkschaften, NGOs und Hilfsorganisationen, sollten im Rahmen eines sozialen Dialogs sowie eines in erweiterten Gremien geführten gesellschaftlichen Dialogs eindeutig und unmittelbar in die Politik einfließen.
- **Auf lokaler Verwaltungsebene:** Angesichts der Wechselbeziehungen zwischen Arbeitsmigration und lokaler ländlicher sowie städtischer Entwicklung sollten neben den Beteiligten auf nationaler Ebene auch die Städte und Dörfer der Heimat bzw. Zielländer hinzugezogen werden.
- **Transparenz:** Um eine demokratische Kontrolle und eine sinnvolle Einbindung der Beteiligten zu ermöglichen, sollte die Arbeitsmigrationspolitik, einschließlich bilateraler und regionaler Abkommen, transparent und öffentlich einsehbar sein.

Indikatoren für wesentliche Kriterien einer erfolgreichen Arbeitsmigrations- und Aufenthaltserlaubnispolitik.

1. Vereinfachte und effiziente Verfahren	Indikatoren
<p>Gute Verwaltung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Antrags- und Verlängerungsverfahren für Visa und Aufenthaltserlaubnisse sollten vereinfacht und mit angemessenen Verwaltungsanforderungen versehen werden. An potenzielle Arbeitgeber:innen und Arbeitskräfte gerichtete Informationen zu Antragsverfahren, Voraussetzungen und zu berücksichtigende Regelungen sollten in klarer und verständlicher Sprache öffentlich zugänglich gemacht werden. 	<p>1.1. Anzahl der im Antragsverfahren zu durchlaufenden Schritte</p> <p>1.2 Zugänglichkeit von Informationen über Verfahren und geltende Vorschriften</p>
<p>Auf der Grundlage eines Jobangebots:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ein Jobangebot, das dem geltenden Arbeitsrecht oder den Tarifverträgen entspricht, sollte für alle Arbeitsstellen und Berufsbranchen ausreichend sein. Wenn gebietsansässigen Arbeitnehmenden ein gewisses Maß an bevorzugtem Zugang gewährt werden soll, sollte das Verfahren sicherstellen, dass gebietsansässige Arbeitnehmende sich auf die Stelle bewerben können, Arbeitgeber:innen jedoch nicht daran gehindert werden, ihre bevorzugte Kandidaten über Einstellungsverfahren auszuwählen. 	<p>1.3 Voraussetzungen für die Berechtigung/ Nichtberechtigung bei der Aufenthaltserlaubnis auf der Grundlage eines Jobangebotes</p>
<p>Stabilität für Erwerbstätige und Arbeitgeber:innen</p> <ul style="list-style-type: none"> Aufenthaltstitel sollten auf eine angemessene Dauer von mindestens zwei Jahren ausgestellt werden. Aufenthaltstitel sollten verlängert werden können, ohne dass die Erwerbstätigen das Land verlassen müssen. 	<p>1.4 Dauer der Aufenthaltserlaubnis</p> <p>1.5 Verlängerung im Inland</p>
<p>Antragstellung innerhalb des Landes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Antragstellung für die im Gesetz vorgesehenen Aufenthaltstitel und Arbeitsgenehmigungen, sollte unabhängig vom Status der Person, einschließlich wenn sie undokumentiert ist, vom Inland aus möglich sein müssen. Beschränkungen für Personen, die von einer Arbeitserlaubnis zu einer anderen wechseln, sollten aufgehoben werden. 	<p>1.6 Antragsstellung aus dem Inland, einschließlich für undokumentierte Migrant:innen</p> <p>1.7 Status/Arbeitserlaubnis kann in einen anderen Status umgewandelt werden.</p>
<p>Anwerbung von Schlüsselarbeitskräften:</p> <ul style="list-style-type: none"> Es sollten auch Systeme entwickelt werden, die den Menschen auf der Grundlage individueller Kriterien einen gesicherten Aufenthalt bieten und nicht auf arbeitsmarktorientierten Angeboten basieren (sogenannte „angebotsorientierte“ Modelle). 	<p>1.8 Voraussetzungen für den Zugang zu einer Aufenthaltserlaubnis oder für einen vereinfachten Zugang zum Arbeitsmarkt und den zugehörigen Aufenthaltstiteln</p>

2. Autonomie für Erwerbstätige	Indikatoren
<p>Verfahren, die Erwerbstätige eigenständig in Anspruch nehmen können:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erwerbstätige sollten die Möglichkeit haben, selbst Anträge zu Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen zu stellen. 	<p>2.1 Verantwortlichkeit für die Antragsstellung durch Erwerbstätige oder Arbeitgeber:innen</p>
<p>Mobilität am Arbeitsmarkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufenthaltstitel sollten nicht auf eine bestimmte Arbeitgebende Instanz beschränkt sein. Personen sollten die Möglichkeit haben, mit der gleichen Aufenthaltserlaubnis und ohne Zustimmung der Arbeitgebende Instanz oder der Arbeitsvermittlung den Arbeitsplatz zu wechseln, in einem neuen Beruf oder Berufsfeld zu arbeiten und mehr als nur eine Arbeitstätigkeit ausüben zu dürfen. 	<p>2.2 Verfahren bei einem Wechsel des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin</p> <p>2.3 Verfahren beim Wechsel des Berufsfeldes</p> <p>2.4 Verfahren im Fall eines Arbeitssektorwechsels</p> <p>2.5 Die Möglichkeit für mehrere Arbeitgeber:innen zu arbeiten</p> <p>2.6 Zeitraum vor einem möglichen Wechsel zu einer neuen Arbeitgebende Instanz</p>
<p>Unabhängigkeit der Arbeitgebende Instanz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufenthaltstitel sollten gültig bleiben, um arbeitslosen Erwerbstätigen, die ihren Arbeitsplatz verloren oder aufgegeben haben, genügend Zeit zu geben, einen neuen Job zu finden. • Finanzielle Unterstützung und praktische Hilfe sollten während dieser Zeit gegeben werden, zumindest im gleichen Umfang wie für die eigenen Staatsangehörigen. Besondere Aufmerksamkeit ist geboten, wenn auch die Unterkunft der Erwerbstätigen von der Arbeitgebende Instanz gestellt wird. 	<p>2.7 Fristen für Arbeitslosigkeit / Arbeitssuche während der Gültigkeitsdauer und nach Ablauf der Aufenthaltserlaubnis</p> <p>2.8 Zur Verfügung gestellte finanzielle Unterstützung und praktische Hilfe während der Arbeitslosigkeit</p>
<p>Vermeidung von Abhängigkeitsrisiken im Zusammenhang mit von Arbeitgeber:innen zur Verfügung gestellten Unterkünften</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Bereitstellung von Unterkünften durch den:die Arbeitgeber:in sollte klaren Regeln und Kontrollen unterliegen, um sicherzustellen, dass die Wohnräume in einem ordnungsgemäßen Zustand sind und keine unzulässigen Gehaltsabzüge vorgenommen werden. 	<p>2.9 Vorschriften bei der Bereitstellung von Unterkünften durch den:die Arbeitgeber:in</p> <p>2.10 Kontrollverfahren bei der Bereitstellung von Unterkünften durch den:die Arbeitgeber:in</p>
<p>Wohnlösungen im Fall von Ausbeutung:⁵</p> <ul style="list-style-type: none"> • In Situationen, in denen Arbeitnehmer:innen von Arbeitsverletzungen oder anderen Verstößen betroffen sind, sollten Übergangsgenehmigungen zur Verfügung gestellt werden.⁶ 	<p>2.11 Verfügbarkeit von Übergangsgenehmigungen</p>

5 Informationen (in engl. Sprache) zum Thema Opfer krimineller Ausbeutung durch Arbeitgeber:innen, einschließlich Menschenhandel finden Sie unter PICUM, 2020, [PICUM Key Messages and Recommendations on Human Trafficking](#); PICUM, 2020, [Insecure Justice? Residence permits for victims of crime in Europe](#).

6 Mehr zum Thema finden Sie (in engl. Sprache) u. a. unter [Open work permit for vulnerable workers](#) in Kanada und unter [Reactivation Employment Permit \(REP\) Scheme](#) in Irland.

3. Gleichheit und Familieneinheit	Indikatoren
<p>Anti-Diskriminierungsmaßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Zugang zum Arbeitsmarkt und die damit verbundenen Aufenthaltstitel sollten im Hinblick auf alle durch die Menschenrechtsnormen geschützten Kriterien diskriminierungsfrei sein.⁷ • Wenn es eine Vorzugsbehandlung gibt, einschließlich für bestimmte Nationalitäten, sollte diese im Kontext einer bereits bestehenden Benachteiligung gerechtfertigt sein. 	<p>3.1 Zugangsbeschränkungen zu Aufenthaltstiteln aus unzulässigen Gründen</p> <p>3.2 Begründung der Vorzugsbehandlung, falls zutreffend</p>
<p>Gleichbehandlung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Migrant:innen sollten Anspruch auf gleichwertige Arbeits- und Sozialrechte haben. 	<p>3.3 Geltende Arbeitsrechtsbestimmungen</p> <p>3.4 Verfügbare Zugangsmöglichkeiten zu Sozialleistungen und Schutzmaßnahmen</p>
<p>Familieneinheit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zugewanderte Arbeitskräfte sollten ihr Familienleben in gleicher Weise wie jede andere Person genießen können. Ausländische Erwerbstätige mit geringem Einkommen sollten ohne Einschränkungen ihre Familienmitglieder nachholen können. • Lebenspartner:innen sollten ebenfalls Zugang zum Arbeitsmarkt haben. 	<p>3.5 Möglichkeiten und Beschränkungen zum Aufenthalt für Familienmitglieder</p> <p>3.6 Zugang zum Arbeitsmarkt für Familienmitglieder</p>
4. Ergänzende Arbeitsmarktpolitik zur Durchsetzung von gleichen Arbeitsrechten für alle	Indikatoren
<p>Arbeitsrechte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskrepanzen bei der Anwendbarkeit einiger Arbeitsrechte und -bestimmungen - u. a. in Bezug auf Entlohnung, Arbeitszeit, Gesundheit, Sicherheit sowie Sozialschutz - sollten behoben werden. • Es bedarf vorausschauender Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen in Branchen, die ein hohes Maß an Schwarzarbeit und Ausbeutung aufweisen. 	<p>4.1 Geltungsbereich / Diskrepanzen bei der Anwendbarkeit von Arbeitsrechten</p> <p>4.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Schlüsselsektoren</p>

⁷ Weitere Informationen finden Sie unter: Agentur der Europäischen Union für Grundrechte und Europarat, 2018 [Handbook on European non-discrimination law, 2018 edition](#), Ausgabe 2018.

<p>Gleiches Recht für alle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zur Überwachung von Arbeitsrechten, Beschwerde- und Abhilfeverfahren sollten mit ausreichenden Mitteln ausgestattet, unabhängig und vertraulich sein. Es sollten Maßnahmen entwickelt werden, die Arbeitstätige vor Repressalien von Seiten der Arbeitgebende Instanz schützt und bei der Durchsetzung der Einwanderungsbestimmung hilft, falls sie ihre Rechte gelten lassen. Eingewanderten Arbeitstätigen soll ein effektiver Zugang zur Justiz ermöglicht werden. 	<p>4.3 Finanzielle und personelle Unterstützung bei Verfahren</p> <p>4.4 Maßnahmen zum Schutz von Arbeitstätigen vor Repressalien von Seiten der Arbeitgeber:innen und Durchsetzung von Einwanderungsbestimmungen nach Inanspruchnahme der Maßnahme</p> <p>4.5 Zahlungsrückstände sowie Lohn- und Gehaltszahlungen für Arbeitstätige</p>
<p>Durchsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durch gezielte Maßnahmen sollte sichergestellt werden, dass Migrant:innen einen angemessenen Zugang zu richtigen Informationen, NROs, Gewerkschaften und unabhängiger Rechtsberatung haben. • Informationen sollten in einer für Migranten:innen verständlichen Sprache bereitgestellt werden und zumindest Einzelheiten zu einschlägigen Bestimmungen, Rechten, Rechtsbehelfsverfahren sowie NGOs und Gewerkschaften enthalten. 	<p>4.6 Maßnahmen zur Bereitstellung korrekter Informationen und zum Zugang zu NROs und Gewerkschaften</p> <p>4.7 Anspruch auf Rechtsbeistand</p>
<p>Überprüfung von Vermittlungsstellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Private Arbeitsvermittlungsstellen sollten reguliert und in Bezug auf die Einhaltung von Vorschriften überprüft werden, auch um sicherzustellen, dass Vermittlungsgebühren und damit einhergehende Kosten nicht direkt oder indirekt von den Arbeitnehmern:innen getragen werden.⁸ 	<p>4.8 Vorschriften für private Arbeitsvermittlungsstellen</p> <p>4.9 Kontrollmechanismen für die Tätigkeit privater Arbeitsvermittlungsstellen</p>
<p>Auf Unternehmensebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sorgfaltspflicht und Mechanismen zur Solidarhaftung sollten verstärkt werden, um Arbeitgeber:innen, Vertragspartner:innen, einschließlich der Arbeitsvermittlungen, über die gesamte Liefer- und Unterauftragskette hinweg zur Verantwortung zu ziehen. 	<p>4.10 Sorgfaltspflicht und Regelungen zur Solidarhaftung</p>

⁸ Weitere Informationen (in engl. Sprache) finden Sie unter IAO (2019), [General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs](#), Genf: Internationale Arbeitsorganisation; IAO; siehe auch diesbezüglich: Informationen der Weltgesundheitsorganisation WHO.

5. Soziale Eingliederung	Indikatoren
<p>Zugangswege zur Ansiedlung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nach einer gewissen Anzahl von Jahren sollte eine Bleibeperspektive entstehen. Sämtliche Aufenthaltszeiträume sollten für einen langfristigen Aufenthaltsstatus oder eine Niederlassungserlaubnis angerechnet werden. 	5.1 Aufenthalt trägt zur langfristigen Aufenthaltserlaubnis oder zur Niederlassungserlaubnis zu
<p>Maßnahmen zur sozialen Eingliederung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ergänzende Maßnahmen zur Förderung der Eingliederung von ausländischen Arbeitskräften und ihren Familien, unabhängig von deren Status, sind von entscheidender Bedeutung. Dazu gehören neben Maßnahmen für einen verbesserten Zugang zu Bildung, Unterkunft und zur Gesundheitsfürsorge auch Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung und die Anerkennung von verschiedenen Gründen bei der Regularisierung. 	5.2 Integrationsmaßnahmen und diskriminierungsfreier Zugang zu Dienstleistungen 5.3 Zugangsverfahren für den Erhalt einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für Personen mit irregulärem Aufenthaltsstatus
6. Strukturierter Dialog mit den Betroffenen, einschließlich den Interessenvertreter:innen zugewanderter Arbeitskräfte	Indikatoren
<p>Miteinbeziehung von Interessenvertreter:innen zugewanderter Arbeitskräfte</p> <ul style="list-style-type: none"> Für eine wirksame Politik ist ein strukturierter sozialer und gesellschaftlicher Dialog mit den wichtigsten Beteiligten in allen Phasen der Ausarbeitung, Umsetzung, Überprüfung und Beurteilung politischer Maßnahmen zur Arbeitsmigration von entscheidender Bedeutung. Die Standpunkte von Interessenvertreter:innen zugewanderter Arbeitnehmer:innen, einschließlich Gewerkschaften, NGOs und Hilfsorganisationen, sollten im Rahmen eines sozialen Dialogs sowie eines in erweiterten Gremien geführten gesellschaftlichen Dialogs eindeutig und unmittelbar in die Politik einfließen. 	6.1 Sozialer Dialog / Miteinbeziehung der Sozialpartner:innen bei der Ausarbeitung, Umsetzung, Überprüfung und Bewertung der Arbeitsmigrationspolitik 6.2 Gesellschaftlicher Dialog / Miteinbeziehung der Zivilgesellschaft, einschließlich Interessenverbände zugewanderter Arbeitskräfte, bei der Ausarbeitung, Umsetzung, Überprüfung und Bewertung der Arbeitsmigrationspolitik 6.3 Einfluss von Interessenvertreter:innen ausländischer Arbeitnehmer:innen auf den politischen Entscheidungsprozess
<p>Auf lokaler Verwaltungsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> Angesichts der Wechselbeziehungen zwischen Arbeitsmigration und lokaler ländlicher sowie städtischer Entwicklung sollten neben den Beteiligten auf nationaler Ebene auch die Städte und Dörfer der Heimat- bzw. Zielländer hinzugezogen werden. 	6.4 Befragung regionaler und lokaler Verwaltungsbehörden
<p>Transparenz:</p> <ul style="list-style-type: none"> Um eine demokratische Kontrolle und eine sinnvolle Einbindung der Beteiligten zu ermöglichen, sollte die Arbeitsmigrationspolitik, einschließlich bilateraler und regionaler Abkommen, transparent und öffentlich einsehbar sein. 	6.5 Öffentlicher Zugang zu Arbeitsmigrationsvereinbarungen





PLATFORM FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON
UNDOCUMENTED MIGRANTS

Rue du Congrès / Congresstraat 37-41

1000 Brussels

Belgium

Tel: +32 2 883 68 12

info@picum.org

www.picum.org