



Arbeitsmigrationspolitik
Fallstudienreihe
Kanada



Danksagungen:

Diese Fallstudie basiert in Teilen auf Informationen der folgenden Expert*innen, denen wir für ihre Zeit und ihr Fachwissen sehr dankbar sind:

- **Marshia Akbar**, [Research Area Lead on Labour Migration](#), Toronto Metropolitan University
- **Hannah Deegan**, Director of Advocacy bei [Association for the Rights of Household and Farm Workers](#) (RHFV)
- **Amanda Aziz**, Rechtsanwältin bei dem [Migrant Workers Centre](#) (MWC)

Verfasst von Carmen Díaz-Bertrana Rosales, *Junior Advocacy Officer*, mit Unterstützung von Silvia Carta, *Advocacy Officer* bei PICUM. Redaktionelle Bearbeitung: Lilana Keith, *Senior Advocacy Officer*, und Michele LeVoy, *Direktorin* bei PICUM.

© PICUM, 2023

Gestaltung: www.chocolatejesus.be

Titelbild: Peter Robinson - Adobe Stock

Übersetzt: Sarah Schneider



This report has received financial support from the European Union Programme for Employment and Social Innovation "EaSI" (2021-2027). For further information please consult: <http://ec.europa.eu/social/easi>. The information contained in this publication does not necessarily reflect the official position of the European Commission.

Diese Fallstudie ist Teil einer von PICUM verfassten [Reihe von Zusammenfassungen](#)¹ zu spezifischen nationalen Arbeitsmigrations- und Arbeitsgenehmigungsmaßnahmen. Wenngleich jede Fallstudie ein bestimmtes Land in den Fokus rückt, bieten die Zusammenfassungen keinen umfassenden Überblick über alle im Land verfügbaren Arbeitserlaubnisse. Man legte dabei den Schwerpunkt auf die Analyse der einschlägigen jeweiligen kompetenz- und sektorübergreifend geltenden Richtlinien und Wege.

Diese Fallstudie stellt keinen umfassenden Überblick über das System der kanadischen Arbeitsmigrationspolitik dar. Man untersuchte darin ab Juni 2023 folgende Aspekte²:

- 1. Allgemeiner Überblick über das Arbeitsmigrationssystem Kanadas**
- 2. Open Work Permit [offene, nicht an eine konkrete Stelle gebundene Arbeitserlaubnis] für schutzbedürftige Arbeitnehmende (OWP-V)**
- 3. Pilotprogramme Home Child Care Provider und Home Support Worker**

Des Weiteren wurden insbesondere Richtlinien berücksichtigt, die wesentliche Merkmale einer erfolgreichen Arbeitsmigrations- und Arbeitserlaubnispolitik enthalten, wie es 2021 in PICUMs Veröffentlichung [Policy recommendations, Designing labour migration policies to promote decent work](#) dargelegt wurde.³

Nach Darstellung der Schlüsselaspekte im Zusammenhang mit den je nach Weg variierenden Qualifizierungsanforderungen, dem Antragsverfahren und den Genehmigungen sowie der ergänzenden Arbeitsmarktrichtlinien ist eine Tabelle eingefügt, in der diese Aspekte mit unseren [politischen Empfehlungen und damit verbundenen Indikatoren](#) verglichen werden.

1 Weitere Fallstudien dieser Serie finden Sie unter: PICUM, 2022, Labour migration policies Fallstudienreihe [Deutschland](#), [Finnland](#), [Irland](#), [Portugal](#) und [Polen](#).

2 Einen umfassenden Überblick über die unterschiedlichen Arbeitserlaubnisse in Kanada finden Sie unter: Government of Canada [Regierung von Kanada], [Get a work permit \[Erhalt einer Arbeitserlaubnis\]](#) (Zugriff erfolgte im Juni 2023). Eine eingehendere Analyse der unterschiedlichen Gruppen temporärer arbeitsmigrierter Personen in Kanada und der Entwicklung der Arbeitsmigrationspolitik des Landes finden Sie unter: Akbar, M., 2022, [Who are Canada's temporary foreign workers? Policy evolution and a pandemic reality](#); Akbar, M., 2022, [Temporariness and the production of policy categories in Canada](#); und Elgersma, S., 2014, [Temporary Foreign workers](#).

3 Den vollständigen Bericht finden Sie unter PICUM, 2021, [Designing labour migration policies to promote decent work](#).

Allgemeiner Überblick über das Arbeitsmigrationssystem Kanadas

Kanadas Migrationssystem wird häufig für die vielen Möglichkeiten bezüglich der dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung sowie der Integrationsmaßnahmen gelobt.⁴ In den letzten zwanzig Jahren geht der Trend jedoch stärker hin zu stärker befristeten Arbeitsmigrationsprogrammen. Seit 2007 ist die Zahl der Zeitarbeitnehmer*innen deutlich gestiegen und übertraf die Anzahl der zur Arbeitnehmenden mit dauerhafter Aufenthaltsgenehmigung.⁵

Im Jahr 2014 reformierte die kanadische Regierung ihr ehemaliges *Non-Immigrant Authorization Program* (NIEAP, Genehmigungsprogramm für Nichteinwanderer*innen) mit dem Ziel, es schwerpunktmäßig als Maßnahme zur Besetzung offener Stellen mit temporären Arbeitsmigrant*innen dort

einzusetzen, wo qualifizierte kanadische Staatsangehörige und langfristig Aufenthaltsberechtigte nicht verfügbar sind.⁶ Das reformierte Programm wurde umstrukturiert und in zwei Untergruppen mit unterschiedlichen Merkmalen unterteilt, nämlich das *International Mobility Program* (IMP, internationales Mobilitätsprogramm) und das *Temporary Foreign Worker Program* (TFWP, Programm für ausländische Zeitarbeitskräfte). Das kanadische Arbeitsmigrationssystem unterscheidet eindeutig zwischen den ausländischen Zeitarbeitnehmer*innen im Rahmen dieser beiden Programme in Bezug auf Arbeitskräftemobilität, Familienzusammenführung und Zugang zum dauerhaften Aufenthaltsstatus und Staatsbürgerschaft.⁷

International Mobility Program

Das *International Mobility Program* (IMP, Internationales Mobilitätsprogramm) umfasst alle internationalen Initiativen Kanadas zur Arbeitskräftemobilität, die nicht Teil des *Temporary Foreign Worker Program* (Programm für ausländische Zeitarbeitskräfte) sind. Dabei ist keine

Arbeitsmarktverträglichkeitsprüfung, in Kanada bekannt unter der Bezeichnung *Labour Market Impact Assessment* (LMIA)⁸, erforderlich. Im Rahmen des IMP erhalten viele Arbeitnehmende Zugang zu *Open Work Permits* (offene Arbeitsgenehmigungen),⁹ mit denen sie uneingeschränkten Zugang zum

4 Laut OECD, 2019, [verfügt Kanada über ein besonders umfangreiches und aufwändiges Migrationssystem, steht jedoch weiterhin vor einigen Herausforderungen](#).

5 Akbar, M., 2022, [Who are Canada's temporary foreign workers? Policy evolution and a pandemic reality](#), p. 48-50.

6 Government of Canada, [Archiv – Overhauling the Temporary Foreign Worker Program](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

7 Akbar, M., 2022, [Who are Canada's temporary foreign workers? Policy evolution and a pandemic reality](#), S. 48-50. Seit 2023 sind die Unterschiede im Hinblick auf Familienzusammenführung weniger ausgeprägt, da die kanadische Regierung neue, regelnde Maßnahmen für familiäre Begleitpersonen eingeführt hat. Siehe: [Government of Canada, Employers and temporary workers to benefit from family work permits to address labour shortages](#) [Zugriff erfolgt im Juni 2023].

8 Government of Canada, [Hire a skilled worker to support their permanent residency – Program requirements](#) [Zugriff erfolgt im Juni 2023].

9 Das Programm Open Work Permit beruht auf einem zugrunde liegenden Antrag, einer Vereinbarung oder Beziehung. Die meisten Personen, die im Rahmen des Programms IMP Zugang zu einer Open Work Permit erhalten, sind Ehepartner*innen von Personen mit einer arbeitnehmergebundenen Arbeitserlaubnis, befinden sich in Kanada im Rahmen von Jugendmobilitäts- und Postgraduertenprogrammen oder haben die dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung beantragt. Siehe Government of Canada, [Open Work Permit – General Processing and Issuance – International Mobility Program](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

Arbeitsmarkt erhalten, für mehr als eine*n Arbeitgeber*in tätig sein können sowie Arbeitgebende, Tätigkeiten, Standorte und Branchen ungehindert wechseln können. Das IMP umfasst auch Genehmigungen, gebunden an die Arbeitgebenden, die von der o.g. LMIA ausgenommen sind.¹⁰ Arbeitnehmende können im Rahmen des Programms IMP ihre Genehmigungen erneuern. Des Weiteren haben viele die Möglichkeit, Zugang zum dauerhaften Aufenthaltsstatus zu erhalten. Mit dem Zugang zu *Open Work Permits* und *Study Permits*

(Studierendengenehmigungen) wird auch der Familie ermöglicht, in Kanada zu leben und zu arbeiten.

Das IMP zielt mit seinen unterschiedlichen Untergruppen auf verschiedene Branchen und Wirtschaftszweige ab und richtet sich dabei zumeist an „hochqualifizierte“ Berufe.¹¹ Die für die IMP zuständige Aufsichtsbehörde auf Seiten der Regierung ist die *Immigration, Refugees, Citizenship Canada* (IRCC, kanadische Behörde für Immigration, Geflüchtete und Staatsangehörigkeit).

Temporary Foreign Worker Program

Im Gegensatz dazu handelt es sich bei den Arbeitsgenehmigungen im Rahmen des *Temporary Foreign Worker Program* (TFWP, Programm für ausländische Zeitarbeitskräfte) um eine befristete Arbeitserlaubnis. Sie sind meist gebunden an ihre*n Arbeitgeber*in, wobei Arbeitnehmende nur für den in ihrer Arbeitserlaubnis angegebene*n Arbeitgeber*in und die angegebene Beschäftigung sowie am dort angegebenen Standort tätig sein dürfen. Arbeitgebende müssen eine Arbeitsmarktverträglichkeitsprüfung (LMIA) durchführen und eine Gebühr in Höhe von 1.000 kanadischen Dollar (ca. 680 Euro) zahlen, bevor sie ausländische Arbeitnehmende einstellen. Dieser Betrag wird nicht zurückerstattet, wenn die LMIA negativ ausfällt.

Gültigkeit in den Fällen, in denen das angeführte Arbeitsverhältnis beendet wird, d.h. die Genehmigung erlischt nicht im Falle eines Arbeitsplatzverlustes. Der*die Inhaber*in der Arbeitserlaubnis darf jedoch nicht für andere Arbeitgebende arbeiten. Um den*die Arbeitgeber*in zu wechseln, müssen Arbeitnehmende mit einer arbeitgebergebundenen Arbeitserlaubnis eine neue Arbeitserlaubnis beantragen und der*die neue Arbeitgebende muss eine neue LMIA durchführen, was bis zu sechs Wochen dauern kann, zusätzlich zur Bearbeitungszeit für die Arbeitserlaubnis (drei bis zwölf Wochen).¹²

Die arbeitgebergebundene Erlaubnis behält ihre

10 Eine vollständige Liste der arbeitgebergebundenen Genehmigungen im Rahmen des IMP finden Sie unter: Government of Canada, [Employer-specific work permits – General processing – International Mobility Program](#) Zugriff erfolgt im Juni 2023).

11 Akbar, 2022, [Who are Canada's temporary foreign workers? Policy evolution and a pandemic reality, S. 51.](#)

12 Die Bearbeitungszeit der LMIA variiert je nach Programmuntergruppe. Seit Mai 2023 dauert die Bearbeitung im schnellsten Fall, im Rahmen des SAWP (Seasonal Agricultural Worker Program, Programm für Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft), acht Tage und 49 Tage im Niedriglohnssektor. In der Praxis kann es jedoch weitaus länger dauern. Government of Canada, [Labour Market Impact Assessment application processing times.](#)

Die Genehmigungen für das Saisonarbeiterprogramm (SAWP) sind berufsspezifisch; Arbeitnehmende können theoretisch den*die Arbeitgeber*in wechseln, insofern sie dabei derselben Beschäftigung nachgehen und der*die neue Arbeitgebende unter das SAWP fällt.¹³ In der Praxis ist dies jedoch äußerst schwierig zu realisieren.

Diese Beschränkungen der Arbeitskräftemobilität versetzen Arbeitnehmende in eine Situation hoher Abhängigkeit von ihren Arbeitgebenden, die häufig durch Ausbeutung der Arbeitskräfte gekennzeichnet ist. Sie drängt Menschen außerdem in den irregulären Aufenthaltsstatus und die Schwarzarbeit, wobei es nur wenige Möglichkeiten gibt, wieder regulär in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Arbeitnehmende haben Schwierigkeiten ihren Arbeitsplatz zu verlassen und

eine*n andere*n Arbeitgeber*in zu finden, insbesondere weil die Verwaltungsprozeduren und die hohen Kosten für die LMIA Arbeitgebende davon abhalten, arbeitsmigierte Personen einzustellen.

Darüber hinaus hat die Mehrheit der Arbeitnehmenden in Niedriglohnbranchen im Rahmen des Programms TFWP keinen Zugang zur dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung, unabhängig davon, wie lange sie in Kanada gelebt und gearbeitet haben.¹⁴

Die Verwaltung des TFWP obliegt zweier Regierungsstellen, dem IRCC und dem *Employment and Social Development Canada* (ESVC, Behörde für Beschäftigung und soziale Entwicklung). Letztere ist für die Ausstellung der LMIA verantwortlich.

13 Government of Canada, *Agricultural workers – Work temporarily in Canada*, (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

14 Aziz A., 2022, *A Promise of Protection? An assessment of IRCC decision-making under the Vulnerable Worker Open Work Permit program*, S. 33-36.

In der folgenden Tabelle sind die Hauptunterschiede zwischen den beiden Programmen zusammengefasst.

International Mobility Program (IMP)	Temporary Foreign Worker Program (TFWP)
Von der Arbeitsmarktverträglichkeitsprüfung (LMIA) befreit	Alle Untergruppen unterliegen einer Arbeitsmarktverträglichkeitsprüfung (LMIA)
Unter der Aufsicht von der Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC)	Unter der Aufsicht von zwei Regierungsbehörden: Employment and Social Development Canada (ESDC) und Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC)
Überwiegend „hochqualifizierte“ Berufe	Sowohl Arbeitnehmende in Berufen des Niedriglohnssektors (insbesondere in der Landwirtschaft sowie im Pflege- und Betreuungsbereich) als auch Arbeitnehmende mit hohen Löhnen, zugelassen durch arbeitgebergebundenen Arbeitserlaubnisse ¹⁵
Arbeitgebergebundene Genehmigung, die von der LMIA befreit ist, sowie <i>Open Work Permit</i> , die es Arbeitnehmenden ermöglicht, für jede*n Arbeitgeber*in tätig zu sein und vollen Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten.	Überwiegend arbeitgebergebundene Genehmigungen, bei denen Arbeitnehmende den*die Arbeitgeber*in, Beruf, Sektor oder Standort nicht wechseln können

15 Lu Y. und Hou F., 2019, [Temporary Foreign Workers in the Canadian Labour Force: Open Versus Employer-specific Work Permits](#).

Open Work Permit für schutzbedürftige Arbeitnehmende (OWP-V), die Missbrauchserfahrungen machen

In Kanada können Arbeitsmigrant*innen mit einer arbeitgebergebundenen Arbeitserlaubnis, die Missbrauch am Arbeitsplatz erfahren haben oder davon bedroht sind, eine *Open Work Permit* für schutzbedürftige Arbeitnehmende beantragen, im Folgenden als OWP-V bezeichnet.¹⁶ Für Saisonarbeitende in der Landwirtschaft mit berufsspezifischer Arbeitserlaubnis im Rahmen des SAWP kommt dies ebenfalls infrage. Diese Rechtsvorschrift trat im Juni 2019 in Kraft.

Das OWP-V ist eine befristete Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung, die es Arbeitnehmenden ermöglichen soll, der missbräuchlichen Situation ihrer Arbeitgebenden zu entkommen. Darüber hinaus soll das Risiko nicht genehmigter Beschäftigungen, ausgeübt durch Arbeitsmigrant*innen (d. h., die mit der jeweiligen Arbeitserlaubnis nicht zu vereinbaren ist), verringert werden, die sich aus diesem Grund dem Risiko der Durchsetzung von Maßnahmen durch die Einwanderungsbehörden ausgesetzt sehen. Während der Geltungsdauer dieser Erlaubnis haben Arbeitnehmende uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt, um eine neue Stelle zu finden.¹⁷ Diese Erlaubnis ist nicht auf bestimmte Staatsangehörigkeiten beschränkt.¹⁸

Zur Antragstellung zugelassen werden Arbeitnehmende, die im Besitz einer gültigen, arbeitnehmergebundenen oder SAWP-Arbeitserlaubnis sind oder einen Antrag zur Verlängerung ihrer Erlaubnis übermittelt haben und deren Aufenthaltsstatus somit regulär ist. Arbeitnehmende, deren Arbeitserlaubnis abgelaufen ist und sich nicht in der Verlängerung befindet oder nicht mehr gültig ist, sowie Menschen ohne Papiere können keinen Antrag stellen.

Die kanadische Regierung beschreibt Missbrauch als jede Art von Verhalten, das eine Person in Angst versetzen, kontrollieren oder isolieren kann. Solch ein Verhalten könne auf vier verschiedene Arten begründet sein: körperlich, sexuell, finanziell oder psychisch. Das kann Bedrohungen und Einschüchterung, Betrug, Erpressung, Übergriffe und Freiheitsentzug miteinschließen. Die Definition von Missbrauch wurde kürzlich erweitert, und zwar um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Vergeltungsmaßnahme oder Repressalie für Beschwerden oder Meldungen von Misshandlungen.¹⁹

16 [Abschnitt 207.1](#) der Immigration and Refugee Protection Regulations (IRPR, Verordnungen über Einwanderung und Flüchtlingsschutz).

17 Dies ist auch bei der *Open Work Permit* der Fall, mit Ausnahme von Arbeitsplätzen von Arbeitgebern, denen die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer*innen wegen Nichteinhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften untersagt wurde. Die Liste der Arbeitgeber, die als nicht konform eingestuft wurden, ist auf der Webseite der Regierung [öffentlich einsehbar](#). Darüber hinaus sind diejenigen Arbeitgeber, die „regelmäßig Striptease, erotischen Tanz, Escort-Dienste oder erotische Massagen anbieten“, nicht zugelassen, was ebenfalls für alle in Kanada ausgestellten Arbeitserlaubnisse gilt. Government of Canada, [Open work permit for vulnerable foreign workers who are victims of abuse](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

18 Aziz A., 2022, [A Promise of Protection? An assessment of IRCC decision-making under the Vulnerable Worker Open Work Permit program](#), S. 11.

19 Government of Canada, [Open work permits for vulnerable workers \[R207.1 – A72\] – International Mobility Program](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

Antragsverfahren

Zur Antragstellung müssen Arbeitnehmende einen Online-Antrag beim IRCC einreichen.²⁰ Das Antragsverfahren ist kostenlos. Ausführliche Informationen zu der Arbeitserlaubnis sind nur in den kanadischen Amtssprachen Englisch und Französisch verfügbar. Der Antrag muss ebenfalls in einer dieser beiden Sprachen eingereicht werden.²¹

Zusammen mit dem Antragsformular muss der*die Arbeitnehmer*in ein Erklärungsschreiben einreichen, in dem er*sie den am Arbeitsplatz erfahrenen Missbrauch oder das dort bestehende Missbrauchsrisiko beschreibt. Es ist nicht erforderlich, eine förmliche Beschwerde einzureichen oder ein Gerichtsverfahren einzuleiten. Wenn möglich, kann der*die Arbeitnehmer*in jedoch sonstige stützende Nachweise jeder Art beifügen.²² Die IRCC erklärt, dass sie den*die Arbeitgeber*in im Rahmen des Antragsverfahrens nicht kontaktieren wird, jedoch ggf. eine Untersuchung einleitet, wenn der Antrag des*der Arbeitnehmer*in genehmigt wird.²³

In einigen Fällen, in denen aufgrund von Lücken in den vorgelegten Nachweisen weitere Klarstellung erforderlich ist, können IRCC-Beamte den*die Arbeitnehmer*in zu einem persönlichen oder telefonischen

Gespräch auffordern. Sobald die Stelle die zusätzlichen Informationen oder Klarstellungen erhalten hat, schließt sie die letzten Schritte des Verfahrens ab. Gespräche sind jedoch eher ungewöhnlich und werden normalerweise telefonisch geplant.²⁴

Im Hinblick auf die Bearbeitungszeiten für die OWP-V strebt die IRCC an, die Anträge als dringlich zu behandeln, d. h. innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Antragseingang. In der Praxis dauert die Bearbeitung jedoch durchschnittlich sechs bis acht Wochen.²⁵

Im Falle einer Antragsablehnung werden den Arbeitnehmenden die Gründe für diese Entscheidung nicht mitgeteilt.²⁶ Die Antragstellenden können entweder einen Neuantrag oder einen Antrag auf Überprüfung der Entscheidung stellen, die jedoch im alleinigen Ermessen des*der zuständigen Beamt*in liegt. Ein Antrag auf gerichtliche Überprüfung durch den *Federal Court*, Kanadas Bundesgerichtshof, ist ebenfalls möglich, erfordert jedoch Rechtshilfe, Zeit und Ressourcen; es ist kein Überprüfungs- oder Berufungsverfahren zugänglich.²⁷

20 Es ist möglich, den Antrag auf Papier einzureichen, wenn der*die Antragsteller*in behindert ist oder wenn zum Zeitpunkt der Antragstellung die Website nicht funktioniert. Eine Anleitung für Papieranträge ist zu finden unter: Government of Canada, [Guide 5553 - Applying for a work permit inside Canada - extend, change conditions, initial and open work permits - paper application](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

21 In anderen Sprachen als Englisch und Französisch sind auf der Website der Regierung nur [sehr allgemeine Informationen](#) zu Hilfestellung und Rechten ausländischer Leiharbeitnehmer*innen zu finden, nämlich in den Sprachen Chinesisch, Hindi, Koreanisch, Tagalog, Spanisch und Thai.

22 Beispiele für stützende Nachweise sind Schriftstücke von medizinischen Fachkräften oder anderen Einrichtungen, wie etwa Organisationen zur Unterstützung von Missbrauchsoptionen, in denen der Missbrauch detailliert beschrieben wird, eine eidesstattliche Erklärung des*der Arbeitnehmer*in, Nachweise für formelle Beschwerden bei Strafverfolgungsbehörden oder Arbeitsämtern, Aussagen von Opfern, Zeugenaussagen usw.

23 Government of Canada, [Open work permits for vulnerable workers \[R207.1 – A72\] – International Mobility Program](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

24 Interview mit Amanda Aziz, Rechtsanwältin beim [Migrant Workers Centre](#) (MWC) in British Columbia, 27. Juni 2023.

25 Migrants Workers Centre, 2022, [A Promise of Protection? An assessment of IRCC decision-making under the Vulnerable Worker Open Work Permit program](#), S. 30, Interview mit Amanda Aziz, Rechtsanwältin beim [Migrant Workers Centre](#) (MWC) in British Columbia, 27. Juni 2023.

26 Depatie-Pelletier, E. et al., 2022, [Band-Aid on a Bullet Wound – Canada's Open Work Permit for vulnerable Workers Policy](#), S. 13-14.

27 Migrants Workers Centre, 2022, [A Promise of Protection? An assessment of IRCC decision-making under the Vulnerable Worker Open Work Permit program](#), S. 11-12, 35.

Erteilte Genehmigung

Die offene Arbeitserlaubnis für schutzbedürftige Arbeitnehmende wird in der Regel für zwölf Monate ausgestellt und kann, außer unter bestimmten Umständen, nicht verlängert werden.²⁸ Es liegt im Ermessen der IRCC-Beamt*innen, über die Gültigkeitsdauer der Erlaubnis zu entscheiden. Sie werden jedoch von der IRCC angewiesen, eine Ausstellung für zwölf Monate in Erwägung zu ziehen, da dies als die durchschnittliche Zeit erachtet wird, die Arbeitsmigrant*innen benötigen, um eine neue Stelle zu finden sowie einen Arbeitgeber, der eine neue arbeitgebergebundene Arbeitserlaubnis unterstützt. Die Arbeitserlaubnis darf nicht länger gültig sein als der Reisepass oder das Reisedokument des*der Antragstellenden.²⁹

Für die Dauer der im Rahmen dieses Systems erteilten Arbeitserlaubnis können Arbeitnehmende unter den Bedingungen einer *Open Work Permit*, d. h. in jeder Branche, an jedem Ort und für eine*n beliebige*n Arbeitgeber*in, beschäftigt werden.³⁰ Sie können für mehr als eine*n Arbeitgeber*in tätig sein und innerhalb der Gültigkeitsdauer der Erlaubnis jederzeit den*die Arbeitgeber*in wechseln, ohne dass eine neue LMIA erforderlich wird.

Um jedoch nach Ablauf der OWP-V in Kanada bleiben zu können, müssen Arbeitnehmende einen Antrag auf eine andere Art von Arbeitserlaubnis

stellen. In der Praxis heißt das, sie müssen eine*n Arbeitgeber*in finden, der*die eine LMIA durchführt und eine arbeitgebergebundene Arbeitserlaubnis beantragt.³¹

Arbeitnehmende mit einer OWP-V können bei Arbeitslosigkeit Leistungen in Anspruch nehmen, die als *Employment Insurance* (EI, Arbeitslosenversicherung) bezeichnet werden. Der Anspruch auf diese Arbeitslosenunterstützung hängt, neben der Erfüllung bestimmter weiterer Voraussetzungen, von der Zeit ab, die vor dem Verlust oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gearbeitet wurde.³²

Im Hinblick auf die Familienzusammenführung können Familienangehörige, die sich zu dem Zeitpunkt, zu dem der*die Arbeitnehmende die OWP-V beantragt, bereits in Kanada befinden, unter Umständen eine *Open Work Permit* beantragen.³³ Familienangehörige müssen einen eigenen Antrag einreichen, können ihn jedoch zusammen mit dem*der Arbeitnehmenden einreichen. Ihr Antrag wird nur berücksichtigt, wenn der Antrag des*der Arbeitnehmenden erfolgreich war. Familienangehörige in Kanada, die diese Erlaubnis beantragen, sind außerdem von der Zahlung von Gebühren befreit, und die Bedingungen sowie die Dauer der Erlaubnis sind mit denen des*der Hauptantragstellenden identisch. Wenn sich das Familienmitglied nicht in

28 Besondere Umstände sind u.a. Situationen, in denen die Gültigkeit der ursprünglichen arbeitgebergebundenen Erlaubnis noch nicht abgelaufen ist und die übrigen Kriterien erfüllt sind. Government of Canada, [Open work permits for vulnerable workers \[R207.1 – A72\] – International Mobility Program](#) Entsprechend einem Bericht aus dem Jahr 2021 wurde bisher keine OWP-V verlängert, Depatie-Pelletier, E. et al., 2022, [Band-Aid on a Bullet Wound—Canada's Open Work Permit for Vulnerable Workers Policy](#), S. 2.

29 Depatie-Pelletier, E. et al., 2022, [Band-Aid on a Bullet Wound – Canada's Open Work Permit for vulnerable Workers Policy](#), S. 14.

30 Liste der Ausnahmen siehe Fußnote 17.

31 Theoretisch können Inhaber einer OWP-V jede andere Arbeitserlaubnis beantragen, einschließlich der *Open Work Permit* im Rahmen des IMP. Das ist jedoch in der Praxis außerordentlich schwierig, da die meisten Arbeitnehmer*innen im Rahmen dieser Regelung die Anforderungen für die Genehmigungspfade im Rahmen des IMP nicht erfüllen. Einen Überblick über die Möglichkeiten, wie Arbeitnehmer*innen eine *Open Work Permit* erhalten, finden Sie bei der Government of Canada, [Open Work Permit – General Processing and Issuance – International Mobility Program](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

32 Government of Canada, [EI regular benefits](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

33 [Abschnitt 207.14r](#) Immigration and Refugee Protection Regulations (IRPR, Verordnungen über Einwanderung und Flüchtlingsschutz).

Kanada aufhält, besteht kein Zugang zu diesem System und die Person muss stattdessen einen Antrag für Einreise als Besuchsperson stellen.

In Kanada gibt es nur für Arbeitnehmende in bestimmten Berufen einen Weg zur dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung. Zugang dazu hängt für Inhaber*innen der OWP-V davon ab, ob der/die Arbeitnehmer*in in der Lage ist, eine Stelle in einem Beruf zu finden, für den ein solcher Weg zur dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung eingerichtet ist, um so die nötige Berufserfahrung zu sammeln.³⁴

Beschränkungen der OWP-V

Mit der OWP-V sollen Arbeitnehmende, die aufgrund ihrer Abhängigkeit von einem*einer Arbeitgeber*in im Rahmen einer TFWP-Arbeitserlaubnis von Missbrauch betroffen sind, eine Abhilfemaßnahme angeboten werden.³⁵ Vor Inkrafttreten dieser Rechtsvorschrift erwartete die IRCC den Eingang von etwa 500 Anträgen pro Jahr. Die Anzahl der zwischen Juni 2019 und Juli 2021 eingegangene Anträge war jedoch viermal so hoch, mit einer Bewilligungsquote von 57 %.³⁶

Nach Ablauf einer OWP-V sind Arbeitnehmende jedoch in den meisten Fällen gezwungen, eine andere arbeitgebergebundene Erlaubnis zu beantragen, wenn sie im Land bleiben möchten. Dies führt dazu, dass Arbeitnehmende erneut in eine Abhängigkeit von ihrem*ihrer Arbeitgeber*in geraten und der Gefahr der Ausbeutung ausgesetzt sind.

Zivilgesellschaftlichen Organisationen in Kanada äußerten darüber hinaus Bedenken hinsichtlich der verfahrenstechnischen und praktischen Hindernisse, die es den Arbeitnehmenden erschweren, Zugang zu einer OWP-V zu erhalten.

Zuvorderst führt der Ausschluss von undokumentierten Arbeitnehmenden aus dem Programm dazu, dass der von vielen Arbeitsmigrant*innen erfahrene Missbrauch nicht berücksichtigt wird. Dies schließt auch Personen mit ein, die im Rahmen einer früheren genehmigten Beschäftigung Missbrauch erlitten und infolge dessen ihren Status verloren haben.³⁷

Der OWP-V fehlt es u. U. auch an Verfahrensgerechtigkeit bei der Bewertung von Anträgen.³⁸ Die IRCC-Beamt*innen haben bei der Entscheidung, ob es sich um durch Arbeitsmigrant*innen erlebten

34 Die im Rahmen einer OWP-V geleistete Arbeitszeit kann ggf. im Rahmen von Programmen, bei denen für den Zugang zur dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung ein Nachweis über einschlägige Berufserfahrung erbracht werden muss, angerechnet werden. Arbeitnehmer*innen, die über mindestens zwölf Monate Erfahrung als Pflege- oder Betreuungskraft in Kanada verfügen, qualifizieren sich somit ggf. im Rahmen der Pilotprogramme „Home Child Care Provider“ (Dienstleistende für Kinderbetreuung im Haushalt) und „Home Support Worker“ (häusliches Betreuungspersonal) für die Kategorie „Direct to Permanent Residence“ (Direktweg zum dauerhaften Aufenthaltsstatus). Weitere Informationen zu diesem Programm finden Sie im zweiten Teil dieser Fallstudie.

35 Government of Canada, 2019, [Regulations Amending the Immigration and Refugee Protection Regulations: SOR/2019-148](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

36 Aziz A., 2022, [A Promise of Protection? An assessment of IRCC decision-making under the Vulnerable Worker Open Work Permit program](#), S. 12.

37 Ebd. S. 30.

38 Ebd. S. 25.

Missbrauch am Arbeitsplatz oder lediglich um Missbrauchsgefahr handelt, großen Ermessensspielraum.³⁹ Einigen Antragstellenden wird die Erlaubnis einfach verweigert, ohne dass ihnen die Möglichkeit eingeräumt wird, in einem Gespräch Zweifel anzusprechen. Häufig dürfen diejenigen, die befragt werden, ihre*n Berater*in nicht bei dem Gespräch dabei haben, oder werden mit Schwierigkeiten beim Erhalt von Dolmetsch-Leistungen konfrontiert.⁴⁰

Mit Hinblick auf die Antragsstellung bietet die Regierung nur eingeschränkte Unterstützung, wodurch Arbeitnehmende auf zivilgesellschaftliche Organisationen angewiesen sind.⁴¹ Viele Arbeitsmigrant*innen sprechen unter Umständen nicht fließend Englisch und Französisch. Dies erschwert es ihnen, die Anforderungen der Erlaubnis zu verstehen und den Antragsvorgang abzuschließen.⁴² Darüber hinaus kann der OWP-V-Antrag

nur online eingereicht werden, was für viele Arbeitnehmende, die von ihrem*ihrem Arbeitgeber*in abhängig sind, um auf einen Computer oder eine Internetverbindung zuzugreifen, oder die nur über eingeschränkten Internetzugang oder über begrenzte Lese- und Schreibfähigkeiten verfügen, ein Hindernis darstellen kann.⁴³

Wenngleich es nicht erforderlich ist, eine Beschwerde einzureichen, um Missbrauch nachzuweisen, wurden einige Anträge aus genau diesem Grund abgelehnt. Besonders besorgniserregend ist, dass es Fälle gab, in denen die während des Antragsverfahrens gesammelten Daten später gegen Arbeitnehmende im Rahmen von Vollstreckungsverfahren verwendet wurden.⁴⁴ Andere Arbeitnehmende wurden darüber hinaus aufgefordert, ihre Ausreise aus dem Land zu bestätigen, nachdem ihr Antrag als nicht erfolgreich eingestuft wurde.⁴⁵

39 In den operativen Leitlinien werden nachvollziehbare Gründe als „mehr als ein bloßer Verdacht, aber weniger als der in Zivilsachen geltende Standard für Beweismittel auf der Grundlage der sich die Waage haltenden Wahrscheinlichkeit“ bezeichnet.

40 Aziz A., 2022, [A Promise of Protection? An assessment of IRCC decision-making under the Vulnerable Worker Open Work Permit program](#), S. 30.

41 Depatie-Pelletier, E. et al., 2022, [Band-Aid on a Bullet Wound – Canada’s Open Work Permit for vulnerable Workers Policy](#), S. 8.

42 Ebd.

43 Aziz A., 2022, [A Promise of Protection? An assessment of IRCC decision-making under the Vulnerable Worker Open Work Permit program](#), S. 29.

44 Ebd. S. 25.

45 Ebd. S. 25.

Analyse der *Open Work Permit* für vulnerabe ausländische Arbeitnehmer*innen (OWP-V) in Kanada im Vergleich zu den wichtigsten Empfehlungen und Indikatoren von PICUM⁴⁶

Politische Empfehlungen	Indikatoren	OWP-V
1. Vereinfachte und effiziente Verfahren		
<p>Gute Verwaltung: Antrags- und Verlängerungsverfahren für Visa und Aufenthaltserlaubnisse sollten vereinfacht und mit angemessenen Verwaltungsanforderungen versehen werden.</p>	<p>1.1 Anzahl der im Antragsverfahren zu durchlaufenden Schritte</p>	<p>Erfüllt die Empfehlungen bis zu einem gewissen Grad. Dieser Antrag hat nur wenige administrative Anforderungen. Allerdings kann der beim Ausfüllen des Erklärungsschreibens sowie der Belege erforderliche Detaillierungsgrad, neben praktischen Hindernissen wie der Sprache, ebenfalls ein Hindernis für den Zugang zu dieser Erlaubnis darstellen. Der Antrag muss beispielsweise in englischer oder französischer Sprache eingereicht werden, und das Gespräch wird nicht verdolmetscht.</p>
<p>An potenzielle Arbeitgebende und Arbeitnehmende gerichtete Informationen zu Antragsverfahren, Voraussetzungen und zu berücksichtigende Regelungen sollten in klarer und verständlicher Sprache öffentlich zugänglich gemacht werden.</p>	<p>1.2 Zugänglichkeit von Informationen über Verfahren und geltende Vorschriften</p>	<p>Bleibt hinter den Empfehlungen zurück. Ausführliche Anleitungen zum Antragsverfahren sind nur auf englischer und französischer Sprache verfügbar. Die Informationen auf der Website der Regierung sind über verschiedene Einträge verstreut, was das Navigieren schwierig macht. Arbeitnehmende können von ihren Arbeitgebenden abhängig sein, um Zugang zu einem Computer und zum Internet zu erhalten, was ein Hindernis für die Informationssuche und das Ausfüllen des Antrags darstellen kann.</p>
<p>Auf der Grundlage eines Stellenangebots: Ein Stellenangebot, das dem geltenden Arbeitsrecht oder den Tarifverträgen entspricht, sollte für alle Arbeitsstellen und Berufsbranchen ausreichend sein.</p>	<p>1.3 Voraussetzungen für die Berechtigung/Nichtberechtigung bei der Aufenthaltserlaubnis auf der Grundlage eines Jobangebotes</p>	<p>Erfüllt die Empfehlungen, da Personen in jedem Beruf und aus jeder Branche den Antrag stellen können. Es besteht dann Zugang zu allen Berufen ohne die Notwendigkeit einer Arbeitsmarktverträglichkeitsprüfung (LMIA), Quoten oder Anforderungen an ein Mindesteinkommen. Nach Ablauf der OWP-V haben Arbeitnehmende jedoch in der Regel nur die Möglichkeit, eine Erlaubnis im Rahmen des Temporary Foreign Worker Program (TFWP) zu beantragen, für die dann eine LMIA erforderlich ist.</p>

46 Den vollständigen Bericht finden Sie unter PICUM, 2021, [Designing labour migration policies to promote decent work. Policy recommendations.](#)

Politische Empfehlungen	Indikatoren	OWP-V
<p>Stabilität für Erwerbstätige und Arbeitgebende Aufenthaltstitel sollten auf eine angemessene Dauer von mindestens zwei Jahren ausgestellt werden.</p>	<p>1.4 Dauer der Aufenthaltserlaubnis</p>	<p>Bleibt hinter den Empfehlungen zurück. Es liegt im Ermessen der Beamt*innen der Einwanderungsbehörde, über die Dauer der Erlaubnis zu entscheiden. Sie werden jedoch angewiesen, eine Ausstellung für zwölf Monate in Erwägung zu ziehen. Die Arbeitserlaubnis kann nicht länger gültig sein als der Reisepass oder das Reisedokument des*der Antragstellenden.</p>
<p>Aufenthaltstitel sollten verlängert werden können, ohne dass die Erwerbstätigen das Land verlassen müssen.</p>	<p>1.5 Verlängerung im Inland</p>	<p>Erfüllt die Empfehlungen nicht. Diese Erlaubnis kann nur unter ganz bestimmten Umständen verlängert werden, und Arbeitnehmende müssen eine Stelle finden und innerhalb des Gültigkeitszeitraums der OWP-V eine neue Erlaubnis beantragen.</p>
<p>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.</p>	<p>1.6 Antragsstellung aus dem Inland, einschließlich für undokumentierte Migranten:innen</p>	<p>Bleibt hinter den Empfehlungen zurück. Diese Erlaubnis richtet sich an Personen, die sich im Land aufhalten; Personen, deren Arbeitserlaubnis vor der Antragstellung abgelaufen ist, sowie Arbeitskräfte ohne Papiere sind allerdings von der Antragstellung ausgeschlossen.</p>
<p>Beschränkungen für Personen, die von einer Arbeitserlaubnis zu einer anderen wechseln, sollten aufgehoben werden.</p>	<p>1.7 Status/Arbeitserlaubnis kann in einen anderen Status umgewandelt werden</p>	<p>Erfüllt die Empfehlungen bis zu einem gewissen Grad. Arbeitnehmende können jede andere Erlaubnis beantragen, in den meisten Fällen kommt jedoch nur die arbeitgebergebundene Erlaubnis im Rahmen des TFWP infrage.</p>
<p>2. Autonomie für Erwerbstätige</p>		
<p>Verfahren, die Erwerbstätige eigenständig in Anspruch nehmen können: Erwerbstätige sollten die Möglichkeit haben, selbst Anträge zu Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen zu stellen.</p>	<p>2.1 Verantwortlichkeit für die Antragsstellung durch Erwerbstätige oder Arbeitgebende</p>	<p>Ist erfüllt.</p>

Politische Empfehlungen	Indikatoren	OWP-V
<p>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 arbeitgebenden 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>	<p>2.2 Verfahren bei einem Wechsel des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin 2.3 Verfahren beim Wechsel des Berufsfeldes 2.4 Verfahren im Fall eines Arbeitssektorswechsels 2.5 Die Möglichkeit für mehrere arbeitgebende zu arbeiten 2.6 Zeitraum vor einem möglichen Wechsel zu einer neuen arbeitgebenden Instanz</p>	<p>Ist erfüllt. Wenn die OWP-V ausläuft, sind Arbeitnehmende jedoch in den meisten Fällen dazu gezwungen, eine andere arbeitgebergebundene Genehmigung einzuholen, um im Land bleiben zu können.</p>
<p>Unabhängigkeit der arbeitgebenden Instanz: Aufenthaltstitel sollten gültig bleiben, um arbeitslosen Erwerbstätigen, die ihren Arbeitsplatz verloren oder aufgegeben haben, genügend Zeit zu geben, einen neuen Job zu finden.</p>	<p>2.7 Fristen für Arbeitslosigkeit/Arbeitssuche während der Gültigkeitsdauer und nach Ablauf der Aufenthaltserlaubnis</p>	<p>Erfüllt die Empfehlungen zu einem gewissen Grad. Arbeitnehmende können während der Gültigkeitsdauer ihrer OWP-V arbeitslos sein, müssen sich jedoch einen neuen Arbeitsplatz sichern und eine andere, arbeitgebergebundene Erlaubnis beantragen, bevor sie abläuft.</p>
<p>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 arbeitgebenden Instanz gestellt wird.</p>	<p>2.8 Verfügbarkeit von finanzieller Unterstützung und praktischer Hilfe während der Arbeitslosigkeit</p>	<p>Erfüllt die Empfehlungen zu einem gewissen Grad. Inhabende einer Arbeitserlaubnis können unter Umständen Arbeitslosenleistungen in Anspruch nehmen (<i>Employment Insurance</i>, EI). Es gibt keine andere finanzielle Unterstützung oder Hilfeleistung für Arbeitnehmende, die sich von einer traumatischen Erfahrung erholen und nicht arbeiten können. Des Weiteren werden keine Unterkünfte für Arbeitnehmende bereitgestellt, die von ihren Arbeitgebern untergebracht wurden.</p>

Politische Empfehlungen	Indikatoren	OWP-V
<p>Wohnlösungen im Fall von Ausbeutung:⁴⁷ In Situationen, in denen Arbeitnehmende von Arbeitsverletzungen oder anderen Verstößen betroffen sind, sollten Übergangsgenehmigungen zur Verfügung gestellt werden.⁴⁸</p>	<p>2.11 Verfügbarkeit von Übergangsgenehmigungen+</p>	<p>Ist für diesen Pfad weitestgehend erfüllt.</p>
<p>3. Gleichheit und Familieneinheit</p>		
<p>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.</p>	<p>3.5 Möglichkeiten und Beschränkungen zu Aufenthaltsgenehmigungen für Familienmitglieder</p>	<p>Erfüllt die Empfehlungen zu einem gewissen Grad. Wird ein Antrag auf eine OWP-V angenommen, sind unterhaltsberechtignte Familienangehörige, die bereits in Kanada leben, ggf. qualifiziert für eine Arbeitserlaubnis. Familienmitglieder müssen zwar einen separaten Antrag stellen, können ihn jedoch zusammen mit dem OWP-V-Antrag einreichen. Familienangehörige, die im Ausland leben, müssen hingegen zunächst als Besuchende nach Kanada einreisen und den Antrag einreichen, während sie sich im Land aufhalten.</p>
<p>Lebenspartner*innen sollten ebenfalls Zugang zum Arbeitsmarkt haben.</p>	<p>3.6 Zugang zum Arbeitsmarkt für Familienmitglieder</p>	<p>Erfüllt die Empfehlungen in hohem Grad. Familienangehörige erhalten eine Erlaubnis zu denselben Bedingungen wie der*die Arbeitnehmende.</p>

47 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](#).

48 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.

Politische Empfehlungen	Indikatoren	OWP-V
4. Ergänzende Arbeitsmarktpolitik zur Durchsetzung von gleichen Arbeitsrechten für alle		
<p>Gleiches Recht für alle: Maßnahmen zur Überwachung von Arbeitsrechten, Beschwerden und Abhilfeverfahren sollten mit ausreichenden Mitteln ausgestattet werden sowie unabhängig und vertraulich sein. Es sollten Maßnahmen entwickelt werden, die Arbeitstätige vor Repressalien von Seiten der arbeitgebenden 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>	<p>4.4 Maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmende vor Repressalien von Seiten der Arbeitgebenden und Durchsetzung von Einwanderungsbestimmungen nach Inanspruchnahme der Maßnahme</p>	<p>Bleibt hinter den Empfehlungen zurück. Diese Regel wurde eingeführt, damit Arbeitnehmende das missbräuchliche Arbeitsverhältnis ohne Angst vor einem Statusverlust aufgeben können und ggf. Beschwerde einreichen. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses als Vergeltung für das Einreichen einer Beschwerde gilt als Missbrauch im Sinne der Erlaubnis. Es gab jedoch Fälle, in denen die Ablehnung von Anträgen mit der Aufforderung zur Ausreise des*der Arbeitnehmenden einherging oder die in diesem Zuge übermittelten Daten in anderen Einwanderungsverfahren gegen die Personen verwendet wurden. Es fehlt an Schutzmaßnahmen für Arbeitsmigrant*innen, um die Beschwerde bei den Arbeitsbehörden einreichen.</p>
<p>Durchsetzung: Durch gezielte Maßnahmen sollte sichergestellt werden, dass Migrant*innen einen angemessenen Zugang zu richtigen Informationen, NROs, Gewerkschaften und unabhängiger Rechtsberatung haben.</p>	<p>4.6 Maßnahmen zur Bereitstellung korrekter Informationen und zum Zugang zu NROs und Gewerkschaften 4.7 Anspruch auf Rechtsbeistand</p>	<p>Bleibt hinter den Empfehlungen zurück. Arbeitsmigrant*innen haben Schwierigkeiten beim Zugang zu Informationen und Rechtsbeistand, um diese Erlaubnis zu erhalten, da keine Unterstützung verfügbar ist. Die Finanzierung von NROs ist nicht ausreichend vorhanden, um diese Unterstützung zu gewährleisten.</p>
5. Soziale Eingliederung		
<p>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.</p>	<p>5.1 Aufenthalt trägt zur langfristigen Aufenthaltserlaubnis oder zur Niederlassungserlaubnis bei</p>	<p>Bleibt hinter den Empfehlungen zurück. Die im Rahmen der OWP-V geleistete Arbeitszeit kann für bestimmte, zur dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung führende Wege als einschlägige Berufserfahrung angerechnet werden, wenn sie im betreffenden Sektor gesammelt wurde und ein Pfad zur dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung eingerichtet ist. Allerdings ist der Zugang zur dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung für Arbeitnehmende in Berufen mit niedrigeren Löhnen sehr begrenzt.</p>

Pilotprogramm Home Child Care Provider und Pilotprogramm Home Support Worker

Die Pilotprogramme *Home Child Care Provider* und *Home Support Worker* sind zwei Programme für Pflege- oder Betreuungskräfte, die den Zugang zur dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung in Kanada ermöglichen. Diese Wege wurden im Februar 2019 eingerichtet und laufen im Juni 2024 im Rahmen des *International Mobility Program (IMP)* aus.⁴⁹

In der Behörde *Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC)* unterteilt man Arbeitnehmende beider Pilotprogramme in zwei Kategorien, je nachdem, ob die Antragstellenden innerhalb der letzten 36 Monaten mehr als zwölf Monate lang in Kanada qualifizierte Berufserfahrung erworben haben oder nicht. Arbeitnehmende ohne dieses erforderliche Jahr an qualifizierter Berufserfahrung können einen Antrag in der Kategorie „Gaining Experience“ (Erfahrung sammeln, Kategorie A) stellen. In dieser Kategorie erhalten Personen eine Arbeitserlaubnis mit einem direkten Weg zur dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung, vorausgesetzt, bestimmte Bedingungen sind erfüllt. Pflege- bzw. Betreuungskräfte, die innerhalb von 36 Monaten vor Antragstellung Berufserfahrung über ein ganzes Jahr nachweisen können, können in der Kategorie „Direct to Permanent Residence“ (direkter Weg zur dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung, Kategorie B) einen Antrag stellen. In dieser Kategorie erhalten

die Antragstellenden direkt eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung.

Das **Pilotprogramm „Home Child Care Provider“** zielt auf die permanente oder kurzfristige Betreuung von Kindern ab. Es ist definiert als die Sorge um „das Wohlergehen und die körperliche und soziale Entwicklung von Kindern“ und soll Eltern bei der Kinderbetreuung und ggf. bei den Haushaltsaufgaben unterstützen. Beispiele für Berufe, die unter dieses Pilotprogramm fallen, sind Kinderbetreuende, Kinderhütende (im Volksmund „Babysitter“) und Au-pairs.⁵⁰

Das **Pilotprogramm „Home Support Worker“** umfasst Berufe, die „Personen im Seniorenalter und Menschen mit Behinderungen sowie mit Rekonvaleszenz persönliche Betreuung und Begleitung anbieten“. Unter dieses Pilotprogramm fallen Berufe, wie bspw. Haushaltshilfen und im Haushalt lebende Pflege-/Betreuungskräfte für Menschen mit Behinderungen.⁵¹

Die Jahresquote an erteilten Arbeitsgenehmigungen für beide Pilotprogramme beläuft sich auf 5.500 (2.750 pro Pilotprojekt).⁵² Sowohl für das Pilotprogramm „Home Child Care Provider“ als auch für das Programm „Home Support Worker“ werden dabei 1.650 Genehmigungen der Kategorie A und 1.100 der

49 Die Programme werden im gesamten Land umgesetzt, mit Ausnahme der Provinz Québec, in der knapp 25 % der Landesbevölkerung leben. Pflege-/Betreuungskräfte in Quebec haben keinen Zugang zu diesen Programmen und müssen im Rahmen des TFWP eine arbeitgebergebundene Genehmigung beantragen, für die eine Arbeitsmarktverträglichkeitsprüfung (LMIA) erforderlich ist.

50 Es muss sich dabei um Tätigkeiten nach dem National Occupational Classification (NOC) Code Nr. 4411 handeln. NOC ist die systematische Kategorisierung aller Berufe auf dem kanadischen Arbeitsmarkt. Weitere Informationen finden Sie unter: Government of Canada, [National Occupational Classification \(NOC\) 2011](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023). Eine vollständige Liste der Berufe, die in diesem Pilotprogramm enthalten sind, finden Sie bei der Regierung von Kanada, [National Occupational Classification \(NOC\) 2011. Alle Beispiele - 4411 - Home child care providers](#)

51 Government of Canada, [National Occupational Classification \(NOC\) 2011](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023). Eine vollständige Liste der Berufe, die in diesem Pilotprogramm enthalten sind, finden Sie bei der Regierung von Kanada, [National Occupational Classification \(NOC\) 2011. Alle Beispiele - 4412 - Home support workers, housekeepers and related occupations](#).

52 Government of Canada, [Is there a limit on the number of caregiver applications you accept under the pilots?](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

Kategorie B zugewiesen. Es ist keine Arbeitsmarktverträglichkeitsprüfung (LMIA) erforderlich. Aufgrund dieser strengen Höchstgrenzen für die Bewilligung

der Anträge können viele Arbeitnehmende die Genehmigungen nicht jedes Jahr über diesen Pfad beantragen.

Anforderungen

Die Kriterien für die Antragstellung der Pilotprogramme für Pflege- bzw. Betreuungskräfte sind komplex. Sie variieren geringfügig, je nachdem, ob der*die Arbeitnehmer*in den Antrag unter der Kategorie „Gaining Experience“ (Kategorie A) oder der Kategorie „Direct to Permanent Residence“ (Kategorie B) stellt.

Für die Kategorie „Gaining Experience“ (Kategorie A) benötigen die Arbeitnehmenden ein gültiges Stellenangebot in Form einer Vollzeitbeschäftigung von mindestens 30 Stunden pro Woche. Dabei muss es sich um ein Stellenangebot einer Privatperson handeln, die ihren Pflege-, bzw. Betreuungsbedarf im eigenen Haushalt decken möchte.⁵³ Außerdem müssen die Arbeitnehmenden ihre Fähigkeiten zur Ausübung der Tätigkeit nachweisen können.⁵⁴

Arbeitnehmende, die den Antrag im Rahmen der Kategorie „Direct to Permanent Residence“ (Kategorie B) stellen, müssen qualifizierte, in Kanada erworbene Berufserfahrung von mindestens zwölf Monaten innerhalb der 36 Monate vor Einreichung des Antrags nachweisen können.

Darüber hinaus müssen Antragstellende beider Kategorien die Anforderungen an Sprache und Bildung erfüllen. Im Hinblick auf die Sprache müssen die Antragstellenden in allen vier Sprachkompetenzen für die englische oder die französische Sprache jeweils die Stufe B1+⁵⁵ nachweisen.⁵⁶ Die Gebühren für die Englischprüfungen schwanken zwischen 300 und 350 kanadischen Dollar (ca. 200 bis 235 Euro).⁵⁷ Für die Französischprüfungen sind die Gebühren etwas niedriger, zwischen 190 und 230 kanadischen Dollar (ca. 120 bis 150 Euro). Diese Gebühren werden von den Arbeitnehmenden bezahlt.

Im Hinblick auf sonstige Bildungsanforderungen müssen Arbeitnehmende nachweisen, einen mindestens einjährigen postsekundären kanadischen oder gleichwertigen Bildungsgang absolviert zu haben. Dazu zählen u.a. Abschlüsse, Diplome, Zeugnisse und andere Qualifikationen, die von Universitäten, Hochschulen und Instituten verliehen werden. Personen, die ihren postsekundären Bildungsabschluss im Ausland erworbenen haben, müssen die Gleichwertigkeit mit dem kanadischen System nachweisen.⁵⁸ Die Anerkennung von nicht in Kanada erworbenen

53 Government of Canada, [Additional requirements for applicants under Category A \(Gaining experience\)](#) (Zugriff erfolgt im August 2023).

54 Government of Canada, [Home Child Care Provider Pilot and Home Support Worker Pilot: Assessing the application against selection criteria](#) (Zugriff erfolgt im August 2023).

55 Geprüft wird Stufe 5 der kanadischen Sprachkompetenzskala Canadian Language Benchmarks, bzw. dem Niveaux de compétence linguistique canadiens. Government of Canada, [Home Child Care Provider Pilot and Home Support Worker Pilot: Language requirements](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

56 Council of Europe (Europarat) [Global scale - Table 1 \(CEFR 3.3\): Common Reference levels](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

57 Die offiziellen englischen Sprachprüfungen sind IELTS (International English Language Testing System) und CELPIP (Canadian English Language Proficiency Index Program). [How can I book an IELTS test?](#) und [CELPIP, CELPIP - General](#). Die offiziellen französischen Prüfungen sind der TEF (Test d'évaluation du français) und der TCF (Test de connaissance en français). Alliance Francaise Toronto, [TEF](#); Alliance Francaise Toronto, [TCF](#)

58 Government of Canada, [Education in Canada: Post-secondary](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

Bildungsabschlüssen erfordert eine Abschlussbewertung (*Educational Credential Assessment, ECA*), für die gewöhnlich eine Gebühr von 200 kanadischen Dollar (ca. 135 Euro) anfällt.⁵⁹ Auch diese Gebühren zahlen die Arbeitnehmenden selbst.

Alle Arbeitnehmenden, die ihren Antrag als Pflege-/Betreuungskraft stellen, bewerben sich darüber hinaus gleichzeitig um eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung für Kanada und müssen daher die Zulässigkeitsvoraussetzungen sowie die oben genannten Eignungsanforderungen erfüllen. Bei der Beurteilung der Zulässigkeit werden die Antragstellenden und deren Familienangehörige Prüfungen zur

kriminellen Vergangenheit, Sicherheitsüberprüfungen und ärztlichen Untersuchungen unterzogen und es wird auf Unzulässigkeit aus finanziellen Gründen geprüft.⁶⁰ Im Einklang mit den IRCC-Leitlinien ist bei letztgenannter Bewertung zu berücksichtigen, dass es sich bei Stellen von Pflege- und Betreuungspersonal häufig um Tätigkeiten im Niedriglohnsektor handelt. Eine ablehnende Entscheidung sollte nur getroffen werden, wenn besonders ernsthafte Bedenken hinsichtlich der Unwilligkeit oder Unfähigkeit des*der Arbeitnehmenden bestehen, die eigene Familie zu unterstützen und sich nicht auf die Sozialhilfe zu verlassen.

Antragsverfahren

Wie oben erwähnt, können Arbeitnehmende ihren Antrag im Rahmen der Kategorie „Gaining Experience“ (A) oder der Kategorie „Direct to Permanent Residence“ (B) stellen.⁶¹ Das Verfahren variiert je nach Kategorie, für die der*die Arbeitnehmende den Antrag stellt.

In der Kategorie „Gaining Experience“ (Kategorie A) sollten Anträge - eingereicht von Pflege- und Betreuungskräften, die zum Zeitpunkt der Einreichung des Antrags weniger als zwölf Monate qualifizierte, in Kanada gesammelte Berufserfahrung vorweisen können - aus dem Ausland gestellt werden. Vor Arbeitsantritt in Kanada wird der Antrag, gemeinsam mit dem gültigen Stellenangebot, dem Nachweis über die Fähigkeit, die Arbeit verrichten zu können,

und den o.g. Sprach- und Bildungsnachweisen, auch im Hinblick auf eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung (für den*die Antragsteller*in selbst und die ihn*sie begleitenden, abhängigen Familienmitglieder) auf Zulässigkeit geprüft. Familienangehörige werden vor der Ausstellung einer Arbeitserlaubnis ebenfalls im Hinblick auf eine Qualifizierung für eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung überprüft.⁶² Antragstellende können für abhängige, sie begleitende Angehörige eine Besuchs-, Arbeits- oder Studiengenehmigung beantragen.

In der Kategorie „Direct to Permanent Residence“ (Kategorie B) sollen Anträge – gestellt von Personen, die innerhalb der letzten 36 Monate über mindestens zwölf Monate anrechenbare Berufserfahrung in

⁵⁹ Government of Canada, [How much does an Educational Credential Assessment \(ECA\) cost, and how long does it take to get one?](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

⁶⁰ Government of Canada, [Home Child Care Provider and Home Support Worker Pilot: Admissibility](#) (Zugriff erfolgt im Juli 2023)

⁶¹ Government of Canada, [Guide 0104 – Home Child Care Provider and Home Support Worker](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

⁶² Rishika, W., 2021, [Equal rights for migrant care workers. The case for immigration policy transformation.](#)

Kanada als Dienstleistende im Bereich der Kinderbetreuung im Haushalt oder in der häuslichen Pflege/Betreuung verfügen – aus dem Inland gestellt werden.

Arbeitskräfte, die diese Berufserfahrung nachweisen können, müssen kein Stellenangebot haben. Antragstellende müssen nachweisen, dass sie über die entsprechende Berufserfahrung verfügen, die Sprach- und Bildungsanforderungen sowie die Zulässigkeitsvoraussetzungen für eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung (für sie selbst und die sie begleitenden, abhängigen Familienangehörigen), wie oben beschrieben, erfüllen. Wenn die von dem*der Arbeitnehmer*in nachgewiesene Berufserfahrung als unzureichend bewertet wird oder nicht ordnungsgemäß berechnet wurde, wird der Antrag automatisch abgelehnt.

In beiden Kategorien müssen die Arbeitnehmenden unterschiedliche Kosten tragen, damit der Antrag

zulässig ist: die Bearbeitungsgebühr für die Arbeits-erlaubnis (155 kanadische Dollar), die Gebühr für den*die Inhaber*in der *Open Work Permit* (100 kanadische Dollar), die Bearbeitungsgebühr für die dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung (570 kanadische Dollar) und die Gebühr für das Recht auf dauerhaften Aufenthalt (515 kanadische Dollar). Insgesamt belaufen sich die Gebühren somit auf 1340 kanadische Dollar, etwa 925 Euro. Neben den Kosten zur Erfüllung der oben genannten Bildungs- und Sprachanforderungen zahlen Arbeitnehmende unter Umständen bis zu 1890 kanadische Dollar, umgerechnet etwa 1300 Euro.

Die voraussichtliche Bearbeitungszeit der Programme variiert je nach Pilotprojekt und je nachdem, ob der*die Arbeitnehmer*in den Antrag für Kategorie A oder Kategorie B stellt. In der nachstehenden Tabelle sind die unterschiedlichen Wartezeiten ab Juni 2023 aufgeführt.⁶³

	Kategorie A	Kategorie B
Kinderbetreuungsdienstleistende im Haushalt	36 Monate	29 Monate
Häusliches Pflege-/Betreuungspersonal	35 Monate	53 Monate

Wenngleich die Pilotprogramme für Betreuungs- und Pflegepersonal im Jahr 2019 ins Leben gerufen wurden, haben Verzögerungen bei der Erteilung der Genehmigungen zusammen mit sehr niedrigen

Genehmigungsquoten dazu geführt, dass seit der Einführung nur wenige Menschen von diesen Programmen profitiert haben.

63 Government of Canada, [Check processing times](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

Erteilte Genehmigung

Die erteilte Genehmigung variiert je nach Kategorie, auf die sich der*die Arbeitnehmer*in bewirbt.⁶⁴

Kategorie A: „Gaining Experience“ (Erfahrung sammeln)

Arbeitnehmende, die in dieser Kategorie ihren Antrag stellen, erhalten eine berufsbeschränkte, aber nicht an eine konkrete Stelle gebundene Arbeitserlaubnis (OROWP). Diese Arbeitserlaubnis funktioniert gleichzeitig als Aufenthaltstitel und wird gewöhnlich für 24 Monate oder bis zum Ablauf des Reisepasses oder Reisedokuments des*der Arbeitnehmenden ausgestellt. Die OROWP kann für eine maximale Dauer von drei Jahren verlängert werden; nach der Ausstellung einer OROWP hat der*die Antragstellende drei Jahre Zeit, um die erforderliche zwölfmonatige Berufserfahrung in Kanada zu sammeln. Während dieser Zeit wird der Antrag auf dauerhaften Aufenthalt zurückgestellt.⁶⁵

Mit dieser Genehmigung können Arbeitnehmende den*die Arbeitgeber*in wechseln, nicht aber den Beruf oder den Sektor.

Sobald Arbeitnehmende zwölf Monate an qualifizierter Berufserfahrung im Rahmen einer berufsbeschränkten Arbeitserlaubnis erworben haben (innerhalb eines Zeitraums von 36 Monaten nach Ausstellung der Arbeitserlaubnis), haben sie Zugang zu einem direkten Pfad zur dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung.

Kategorie B: „Direct to Permanent Residence“ (Direktweg zur dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung)

Personen, die über die erforderliche Erfahrung verfügen, um sich in dieser Kategorie zu bewerben, sind häufig im Besitz einer arbeitgebergebundenen Arbeitserlaubnis und befinden sich bereits in Kanada. Dabei müssen sie sicherstellen, dass ihr Aufenthaltsstatus bis zur Bearbeitung ihres Antrags auf dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung und dem Erhalt der zugehörigen Empfangsbestätigung weiterhin gültig ist.

Das heißt, läuft die aktuelle Arbeitserlaubnis bald ab, muss zunächst diese Erlaubnis verlängert oder der Status von der Arbeitskraft zu einem Besuchenden-Status geändert werden. Zur Verlängerung der Arbeitserlaubnis muss der Nachweis über die Verlängerung des derzeitigen Beschäftigungsverhältnisses, ein neues Beschäftigungsangebot sowie die zugehörige Arbeitsverträglichkeitsprüfung (LMIA) erbracht werden.

Nach Erhalt der Empfangsbestätigung des Antrags kann eine „Überbrückungsgenehmigung“ (*Bridging open work permit*) beantragt werden, mit der der*die Arbeitnehmende während der Bearbeitung des Antrags auf dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt erhält. Familienangehörige von Betreuungs- und Pflegekräften beider Kategorien haben Zugang zu einer *Open Work Permit*.

Personen mit dauerhafter Aufenthaltsgenehmigung können die kanadische Staatsbürgerschaft beantragen, wenn sie sich mindestens drei Jahre lang innerhalb der fünf Jahre vor Antragstellung in Kanada aufgehalten haben.⁶⁶

⁶⁴ Government of Canada, [Occupation-restricted open work permits under the Home Child Care Provider Pilot or Home Support Worker Pilot – Gaining experience category \[R205\(a\) – C90\] – International Mobility Program](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

⁶⁵ Government of Canada, [Home Child Care Provider Pilot and Home Support Worker Pilot: Application process and who can apply](#) (Zugriff erfolgt im Juli 2023).

⁶⁶ Government of Canada, [Apply for citizenship: Who can apply](#) (Zugriff erfolgt im Juni 2023).

Analyse der Kategorie „Gaining Experience“ (Kategorie A) im Rahmen der Pilotprogramme „Home Child Care Provider“ und „Home Support Worker“ in Kanada im Vergleich zu den wichtigsten Empfehlungen und Indikatoren von PICUM⁶⁷

Im Juni 2023 sind im Rahmen dieser Pilotprogramme aufgrund der langen Bearbeitungszeiten nur sehr wenige Genehmigungen erteilt worden. Es ist daher schwierig, die Merkmale der Genehmigung in der Praxis zu bewerten, wengleich die zugehörigen Rechtsvorschriften bereits 2019 in Kraft getreten

sind. Diese Analyse stützt sich daher weitgehend auf den Rechtsrahmen selbst. In dieser Tabelle wird Kategorie B nicht berücksichtigt, da sie lediglich eine Arbeitserlaubnis als Pfad zur dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung enthält.

Politische Empfehlungen	Indikatoren	Pilotprojekt Betreuungs-/Pflegerkräfte
1. Vereinfachte und effiziente Verfahren		
<p>Gute Verwaltung: Antrags- und Verlängerungsverfahren für Visa und Aufenthaltserlaubnisse sollten vereinfacht und mit angemessenen Verwaltungsanforderungen versehen werden.</p>	<p>1.1 Anzahl der im Antragsverfahren zu durchlaufenden Schritte</p>	<p>Bleibt hinter den Empfehlungen zurück. Alle Qualifizierungs- und Zulässigkeitskriterien, auch für die dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung, werden auf der Grundlage eines Antrags bewertet. Die unterschiedlichen Anforderungen, auch in Bezug auf Sprache und Bildung, sind jedoch schwer zu erfüllen. Die für die Arbeitnehmenden anlaufenden Kosten können ein erhebliches wirtschaftliches Hindernis darstellen. Darüber hinaus kommt es zu starken Verzögerungen im Antragsverfahren und es wird eine jährliche Quote festgelegt, die recht niedrig ist (3.300 Genehmigungen für Kategorie A).</p>
<p>An potenzielle Arbeitgebende und Arbeitnehmende gerichtete Informationen zu Antragsverfahren, Voraussetzungen und zu berücksichtigende Regelungen sollten in klarer und verständlicher Sprache öffentlich zugänglich gemacht werden.</p>	<p>1.2 Zugänglichkeit von Informationen über Verfahren und geltende Vorschriften</p>	<p>Bleibt hinter den Empfehlungen zurück. Die verfügbaren Informationen sind über verschiedene Einträge verstreut und Ende Juni 2023 waren auf der Webseite der Regierung einige neue Kriterien noch nicht aktualisiert. Darüber hinaus sind die Verfahren und die unterschiedlichen Kategorien komplex und es gibt keine Unterstützung von öffentlicher Seite für Arbeitnehmende beim Ausfüllen der Anträge.</p>

67 Den vollständigen Bericht finden Sie unter PICUM, 2021, [Designing labour migration policies to promote decent work. Policy recommendations.](#)

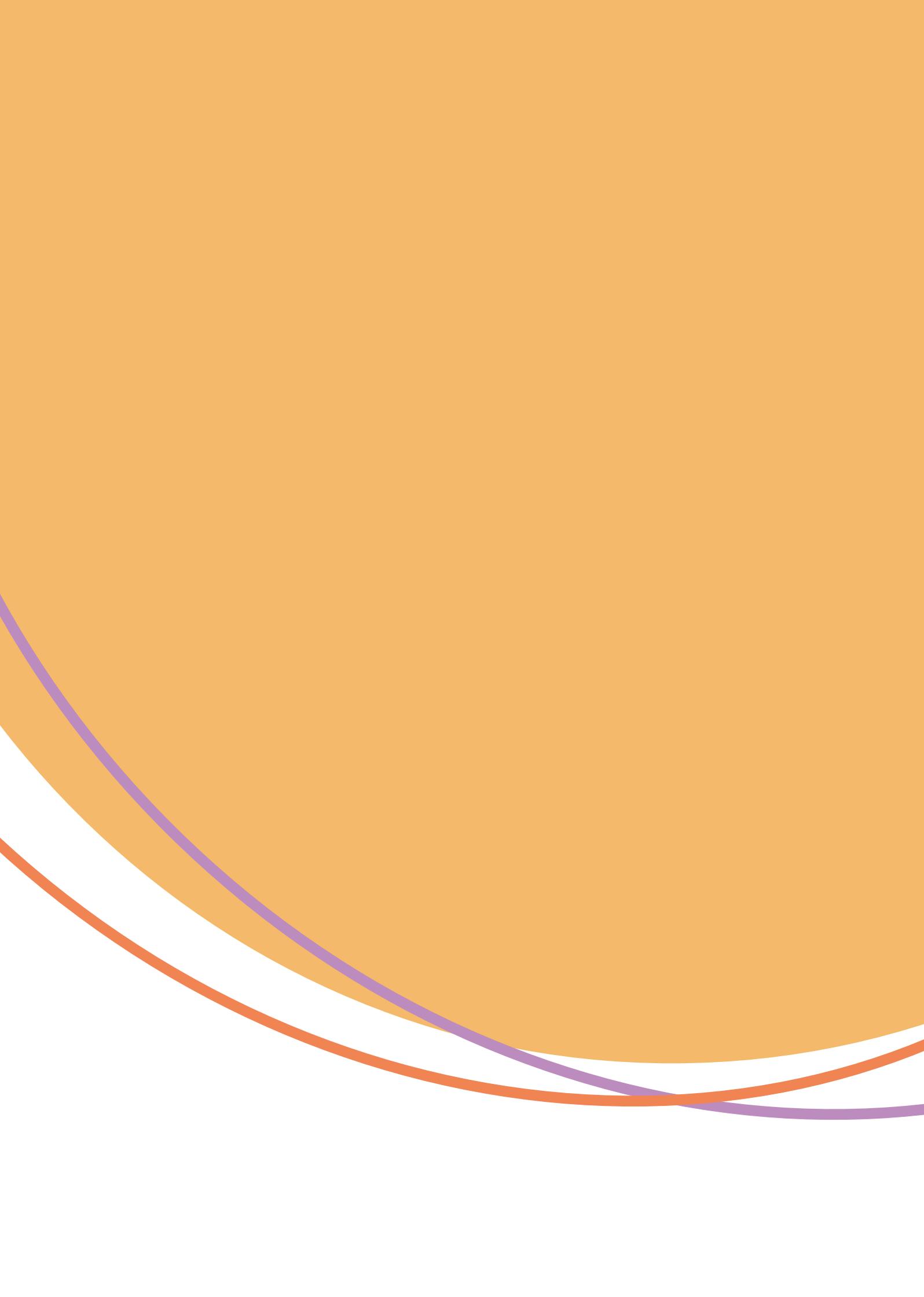
Politische Empfehlungen	Indikatoren	Pilotprojekt Betreuungs-/Pflegerkräfte
<p>Auf der Grundlage eines Stellenangebots: Ein Stellenangebot, das dem geltenden Arbeitsrecht oder den Tarifverträgen entspricht, sollte für alle Arbeitsstellen und Berufsbranchen ausreichend sein.</p>	<p>1.3 Voraussetzungen für die Berechtigung/Nichtberechtigung bei der Aufenthaltserlaubnis auf der Grundlage eines Jobangebotes</p>	<p>Erfüllt die Empfehlungen nicht. Die Pilotprojekte sind auf bestimmte Pflegeberufe beschränkt. Arbeitnehmende benötigen ein qualifiziertes Stellenangebot, für das zwar keine LMIA erforderlich ist, aber sie müssen eine Vielzahl an anderen Anforderungen erfüllen. Es wird eine jährliche Quote festgelegt, die recht niedrig ist (3.300 Genehmigungen für Kategorie A).</p>
<p>Stabilität für Erwerbstätige und Arbeitgebende Aufenthaltstitel sollten auf eine angemessene Dauer von mindestens zwei Jahren ausgestellt werden.</p>	<p>1.4 Dauer der Aufenthaltserlaubnis</p>	<p>Dies ist erfüllt, die Genehmigung wird in der Regel für zwei Jahre erteilt.</p>
<p>Aufenthaltstitel sollten verlängert werden können, ohne dass die Erwerbstätigen das Land verlassen müssen.</p>	<p>1.5 Verlängerung im Inland</p>	<p>Erfüllt die Empfehlungen zu einem gewissen Grad. Die Genehmigung kann erneuert werden, jedoch nur bis maximal 3 Jahre (insgesamt). Genehmigungsinhabende haben drei Jahre Zeit, um die erforderlichen zwölf Monate Berufserfahrung in Kanada zu erwerben, um für sich für eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung zu qualifizieren.</p>
<p>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.</p>	<p>1.6 Antragsstellung aus dem Inland, einschließlich für undokumentierte Migranten:innen</p>	<p>Erfüllt die Empfehlungen zu einem gewissen Grad. Der Antrag kann aus Kanada und aus dem Ausland gestellt werden. Personen ohne Papiere können keinen Antrag stellen.</p>
<h2>2. Autonomie für Erwerbstätige</h2>		
<p>Verfahren, die Erwerbstätige eigenständig in Anspruch nehmen können: Erwerbstätige sollten die Möglichkeit haben, selbst Anträge zu Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen zu stellen.</p>	<p>2.1 Verantwortlichkeit für die Antragsstellung durch Erwerbstätige oder Arbeitgebende</p>	<p>Ist erfüllt, obwohl Arbeitnehmende im Hinblick auf ein Stellenangebot weiterhin auf eine einzige arbeitgebende Instanz angewiesen sind.</p>

Politische Empfehlungen	Indikatoren	Pilotprojekt Betreuungs-/Pflegekräfte
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 arbeitgebenden 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.	2.2 Verfahren bei einem Wechsel des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin	Ist erfüllt.
	2.3 Verfahren beim Wechsel des Berufsfeldes	Erfüllt die Empfehlungen nicht. Arbeitnehmende können nur in einem Beruf tätig sein.
	2.4 Verfahren im Fall eines Arbeitssektorswechsels	
	2.6 Zeitraum vor einem möglichen Wechsel zu einer neuen arbeitgebenden Instanz	Ist erfüllt, es gibt keine Mindestfrist für die Tätigkeit beim ersten Arbeitgeber.
3. Gleichheit und Familieneinheit		
Anti-Diskriminierungsmaßnahmen: Der Zugang zum Arbeitsmarkt und die damit verbundenen Aufenthaltstitel sollten in Hinblick auf alle durch die Menschenrechtsnormen geschützten Kriterien diskriminierungsfrei sein. ⁶⁸	3.1 Zugangsbeschränkungen zu Aufenthaltstiteln aus unzulässigen Gründen	Erreicht, da nicht auf eine Staatsangehörigkeit beschränkt.
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.	3.5 Möglichkeiten und Beschränkungen zu Aufenthaltsgenehmigungen für Familienmitglieder	Erfüllt. Anträge für Familienangehörige können in den Ursprungsantrag aufgenommen werden. Abgesehen von den Zulässigkeitsprüfungen für die dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung, die auch für Familienangehörige durchgeführt werden, gibt es keine weiteren Qualifikationskriterien für die Mitnahme von Ehe-/Lebenspartner*innen und Kindern. Ehe-/Lebenspartner*innen können eine <i>Open Work Permit</i> und Kinder eine Studierendengenehmigung erhalten.
	Lebenspartner*innen sollten ebenfalls Zugang zum Arbeitsmarkt haben.	3.6 Zugang zum Arbeitsmarkt für Familienmitglieder

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

Politische Empfehlungen	Indikatoren	Pilotprojekt Betreuungs-/Pflegekräfte
5. Soziale Eingliederung		
<p>Zugangswege zur Ansiedlung: Nach einer gewissen Anzahl von Jahren sollte auch eine Bleibeperspektive entstehen. Sämtliche Aufenthaltszeiträume sollten für einen langfristigen Aufenthaltsstatus oder eine Niederlassungserlaubnis angerechnet werden.</p>	<p>5.1 Aufenthalt trägt zur langfristigen Aufenthaltserlaubnis oder zur Niederlassungserlaubnis bei</p>	<p>Ist erfüllt. Personen, die an diesem Pilotprogramm teilnehmen, können direkt eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung für Kanada beantragen, nachdem sie die erforderliche Berufserfahrung gesammelt haben. Personen mit dauerhafter Aufenthaltsgenehmigung können die kanadische Staatsbürgerschaft beantragen, wenn sie mindestens drei Jahre lang innerhalb der fünf Jahre vor Antragstellung in Kanada gelebt haben.⁶⁹</p>

⁶⁹ Weitere Informationen zum Verfahren und zu den Anforderungen für die Beantragung der kanadischen Staatsbürgerschaft finden Sie unter Regierung Kanadas, [Apply for citizenship: Who can apply](#) (Zugriff erfolgt im April 2023); Government of Canada, Citizenship and Immigration Canada, [Physical Presence Calculator](#) (Zugriff erfolgt im April 2023).





PICUM

For undocumented migrants,
for social justice.

Rue du Congrès 37
1000 Brussels, Belgium
Tel: +32 2 883 68 12
info@picum.org
www.picum.org