

Projektrahmen

1) Wer ist an der Umsetzung des Projektes beteiligt?

Das Projekt „Handwerk bietet Zukunft“ (HabiZu) wird gemeinsam vom Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (ZDH), der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der sequa gGmbH in Kooperation mit der bosnisch-herzegowinischen Arbeitsverwaltung umgesetzt. Partner in den Projektregionen sind die Handwerkskammer für München und Oberbayern, die Handwerkskammer Potsdam, die Handwerkskammer Koblenz sowie der Bundesverband Metall mit dem Fachverband Metall Bayern, der Zentralverband Sanitär Heizung Klima mit dem Fachverband Elektro- und Informationstechnik Hessen/Rheinland-Pfalz sowie der Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke mit dem Fachverband SHK Land Brandenburg. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz.

2) Weshalb wurde Bosnien und Herzegowina als Herkunftsland ausgewählt?

Zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsverwaltung in Bosnien und Herzegowina besteht bereits seit mehreren Jahren eine Zusammenarbeit im Bereich der Arbeitsmigration. Die beiden Arbeitsverwaltungen vertiefen im Rahmen des Projekts HabiZu ihre Zusammenarbeit.

Das Land hat zum einen den Vorteil der räumlichen und kulturellen Nähe zu Deutschland. Zum anderen ist die Arbeitslosigkeit in Bosnien und Herzegowina hoch und die Einkommen sind niedrig, so dass in der Bevölkerung ein Interesse an der Arbeitsmigration in die Europäische Union und insbesondere nach Deutschland besteht. Dadurch bestehen bereits Erfahrungen mit der Fachkräftezuwanderung aus Bosnien und Herzegowina und es liegen Erkenntnisse zu den Qualifikationen vor, die für eine Teilnahme am Projekt Voraussetzung sind.

3) Weshalb und wie wurden die drei Pilot-Gewerke ausgewählt?

Das Pilotprojekt HabiZu konzentriert sich für die Erprobung von beispielhaften und langfristig tragfähigen Rekrutierungsprozessen für das Handwerk zunächst auf drei ausgewählte Berufe. Es wurden drei Berufe ausgewählt, in denen in Deutschland ein besonders hoher Fachkräftemangel besteht. Bei allen drei Gewerken handelt es sich um Berufsbilder, die in der regelmäßig erscheinenden [Fachkräfteengpassanalyse](#) der BA teilweise bereits seit mehreren Jahren als

Durchgeführt von:



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Engpassberufe gelistet werden. Für jeden Beruf werden Strukturen zur Zusammenarbeit mit den entsprechenden deutschen Fachverbänden in Deutschland aufgebaut sowie die infrage kommenden bosnisch-herzegowinischen Herkunftsberufe mit Blick auf die Anerkennung analysiert.

Leistungen im Projekt

4) Als Arbeitgeber erhalten Sie folgende Leistungen:

- Ansprache und Auswahl geeigneter Fachkräfte im Herkunftsland durch die Bundesagentur für Arbeit gemeinsam mit den deutschen Handwerksorganisationen und in enger Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung im Herkunftsland. Für alle Fachkräfte ist eine grundsätzliche Möglichkeit der Anerkennung des bosnisch-herzegowinischen Abschlusses gewährleistet.
- Sprachliche Qualifizierung der ausgewählten Fachkräfte bis zum Niveau B1 des Europäischen Referenzrahmens durch das Goethe-Institut in Bosnien und Herzegowina.
- Begleitete digitale Vorstellungsgespräche für Sie als Arbeitgeber für die persönliche Auswahl Ihres neuen Mitarbeitenden.
- Unterstützung bei der Arbeitsmarktzulassung und der Visabeantragung sowie der Einreise der Fachkräfte in enger Absprache mit der Deutschen Botschaft in Sarajevo.
- Planung, Durchführung und Begleitung des individuellen Anerkennungsverfahrens für die Projektteilnehmenden inklusive der betrieblichen und überbetrieblichen Anpassungsqualifizierung in Absprache mit Ihnen als Arbeitgeber.
- Koordinierung und Begleitung von weiterführenden sprachlichen Qualifizierungsmaßnahmen zur Arbeitsmarktintegration in Deutschland.
- Unterstützung durch Integrationsbegleiter und Integrationsbegleiterinnen in Ihrer Handwerksorganisation für Sie und Ihren neuen Mitarbeitenden während des gesamten Projektzeitraums, um Sie vor Ort individuell zu beraten und bei der Integration Ihres neuen Mitarbeitenden zu begleiten.

5) Welche Förderung leistet das Projekt?

Das Pilotprojekt HabiZu wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert. Durch die Förderung werden Kosten für Maßnahmen im Rahmen der Fachkräfterekrui-

Durchgeführt von:



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

tierung übernommen, die über die regulären Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit hinausgehen und nicht über andere Förderinstrumente finanzierbar sind. Dies umfasst die Kosten für folgende Projektmaßnahmen:

- Auswahl geeigneter ausländischer Fachkräfte (v.a. Übersetzung und Prüfung der Qualifikationsnachweise)
- Übernahme der Sprachkurskosten in Bosnien und Herzegowina
- Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten der Teilnehmenden während des Sprachkurses
- Visa- und Reisekosten der Fachkräfte
- Verfahren der Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses inklusive Organisation und Finanzierung der überbetrieblichen Anteile der fachlichen Anpassungsqualifizierung in Deutschland
- Finanzierung eines Integrationsbegleiters bzw. einer Integrationsbegleiterin in den beteiligten Handwerksorganisationen für Betriebe und Fachkräfte.

6) Wird die betriebliche Integrationsbegleitung auch über das Projekt finanziell gefördert?

Die betriebliche Integrationsbegleitung fällt in die Verantwortung des Arbeitgebers. Sie wird vom Projekt nicht gefördert. Sie können einiges dafür tun, dass Ihre neue Fachkraft möglichst schnell ein gutes Teammitglied wird. Dabei stehen Ihnen die Integrationsbegleiter und Integrationsbegleiterinnen der örtlichen Handwerksorganisationen mit Rat und Tat zur Seite.

Informationen zur Integration von Fachkräften aus dem Ausland finden Sie auch auf der Arbeitgeberseite des Portals der Bundesregierung für Fachkräfte auf dem Ausland: <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen>

Qualifikation der Fachkräfte und Berufsanerkennung

7) Welche Qualifikationen bringen die Fachkräfte aus Bosnien-Herzegowina mit?

Alle Fachkräfte haben in ihrem Heimatland eine einschlägige drei- bis vierjährige Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Viele von ihnen haben bereits Berufserfahrung gesammelt. Da es Unterschiede zwischen der bosnisch-herzegowinischen und deutschen Ausbildung gibt, müssen die Fachkräfte ein Verfahren zur Überprüfung der Gleichwertigkeit durchlaufen, um die volle Anerkennung ihres Berufsabschlusses zum deutschen Referenzberuf zu erhalten. Hierfür müssen die Fachkräfte in der Regel nach der Einreise Anpassungsqualifizierungen absolvieren.

Durchgeführt von:



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Diese können praktische Unterweisungen im deutschen Handwerksunternehmen, theoretische Fachkurse und/oder Unterweisungen in überbetrieblichen Lehrwerkstätten des Handwerks sowie Kombinationen daraus umfassen. Bevor Sie sich für den Vertragsschluss mit einer Fachkraft entscheiden, werden Sie über den individuellen Anpassungsqualifizierungsplan dieser Fachkraft informiert.

8) Welche Aufgaben habe ich als Arbeitgeber während des Anerkennungsverfahrens?

Jede Fachkraft erhält von der zuständigen Anerkennungsstelle einen Bescheid über die Feststellung des Grads der Gleichwertigkeit und einen Anpassungsqualifizierungsplan, der festlegt, welche Anpassungsqualifizierungen er bzw. sie absolvieren muss, um die volle Gleichwertigkeit der bosnisch-herzegowinischen Qualifikation zum deutschen Referenzberuf zu erreichen. Ihre Aufgabe als Arbeitgeber ist es, das Arbeitsverhältnis so auszugestalten, dass die darin festgelegten Inhalte voll umgesetzt werden können.

Die Durchführung der betrieblichen Anpassungsqualifizierung, d.h. praktische Unterweisungen im Handwerksunternehmen, obliegt dem Arbeitgeber. Gleichzeitig muss die Fachkraft für die betriebsexternen Teile der Anpassungsqualifizierung freigestellt werden.

Auswahl der Fachkräfte und Matching mit den Unternehmen

9) Wie werden die Projektteilnehmenden ausgesucht?

Es werden ausschließlich Fachkräfte zu den Auswahlgesprächen eingeladen, die solche Ausbildungen abgeschlossen haben, die in Deutschland grundsätzlich anerkennungsfähig sind. Das Auswahlverfahren für eine Projektteilnahme wird von der Bundesagentur für Arbeit in enger Abstimmung mit den Fachverbänden und den Handwerkskammern durchgeführt. Gemeinsam prüfen sie die persönliche Eignung der Bewerber und Bewerberinnen. Die an den Auswahlgesprächen teilnehmenden Fachvertreter und Fachvertreterinnen sichern die gewerkspezifische, fachliche Eignung ab.

Die Projektteilnehmenden werden ohne die Arbeitgeber ausgesucht, um eine zu lange Zeitspanne zwischen der Stellenmeldung eines Betriebs und der Einreise der Fachkraft zu vermeiden. Denn die meisten Projektteilnehmenden müssen zunächst im Herkunftsland einen Sprachkurs absolvieren, der je nach Ausgangsniveau der deutschen Sprachkenntnisse bis zu 6

Durchgeführt von:



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Monate dauern kann. Während des Deutschkurses finden die (i.d.R. virtuellen) Vorstellungsgespräche mit dem Arbeitgeber statt.

10) Wie kann ich als Arbeitgeber die Fachkraft vor der Einreise kennenlernen?

Grundsätzlich haben Sie als Arbeitgeber mehrere Möglichkeiten, die projektteilnehmenden Fachkräfte in einem Bewerbungsgespräch kennenzulernen: persönlich vor Ort in Bosnien-Herzegowina oder per Videogespräch.

Wir organisieren für Sie einen digitalen Vorstellungstermin mit einer oder mehreren Fachkräften. Sollten Sie eine Fachkraft vor Ort kennenlernen wollen, unterstützen wir Sie bei der Koordination. Die Reisekosten müssen Sie selbst tragen. Bitte beachten Sie jedoch, dass derzeit pandemiebedingt das Videointerview momentan das Mittel der Wahl ist.

Teilnahmebedingungen für den Arbeitgeber

11) Wie kann ich am Projekt teilnehmen?

Eine Teilnahme für interessierte Arbeitgeber ist aktuell in den drei Modellregionen der Handwerkskammerbezirke Potsdam (SHK), Koblenz (Elektronik) sowie München und Oberbayern (Metallbau) möglich.

Bei Interesse wenden Sie sich gerne an Ihren zuständigen Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit oder an die Integrationsbegleiter bzw. Integrationsbegleiterinnen in den regionalen Handwerksorganisationen:

- **Kontakt Region Koblenz**
Ann-Kathrin Maaß, Handwerkskammer Koblenz
Telefon: (0261) 398-125 / E-Mail: ann-kathrin.maass@hwk-koblenz.de
- **Kontakt Region München-Oberbayern**
Karen Ende, Fachverband Metall Bayern
Telefon: (089) 2030077-48 / E-Mail: ende@fachverband-metall-bayern.de
- **Kontakt Region Potsdam**
Laura Decker, Handwerkskammer Potsdam
Telefon: (033207) 34 322 / E-Mail: laura.decker@hwkpotsdam.de

12) Welche finanziellen Leistungen muss ich als Arbeitgeber im Projekt erbringen?

Durchgeführt von:



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Als Arbeitgeber beteiligen Sie sich im Rahmen eines Kostenbeitrags in Höhe von insgesamt 2.500 € an den Projektkosten. Die Hälfte des Beitrags wird zum Zeitpunkt des Abschlusses eines Arbeits- bzw. Qualifizierungsvertrags zwischen Ihnen und der von HabiZu vermittelten Fachkraft geleistet. Die zweite Hälfte ist zum Zeitpunkt des Arbeitsantrittes der Fachkraft in Deutschland zu zahlen. Der Beitrag dient ausschließlich der anteiligen Finanzierung von Projektausgaben zur Rekrutierung, Anerkennung, Arbeitsmarktzulassung, Qualifizierung und Integration der Fachkraft. Da es sich bei dem Betrag um eine Beteiligung an Ausgaben handelt und nicht etwa um eine Vergütung für eine für den Vertragspartner erbrachte Leistung, findet kein umsatzsteuerpflichtiger Leistungsaustausch statt. Dementsprechend wird keine Umsatzsteuer erhoben. Die Zahlung der Beiträge erfolgt bargeldlos auf ein Konto der sequa gGmbH.

Gleichzeitig tragen Sie die Lohnkosten (tarifübliches Helfergehalt) während der Zeit der Anpassungsqualifizierung für Ihre neuen Mitarbeitenden.

13) Weshalb muss ich als Arbeitgeber eine De-minimis-Erklärung abgeben?

Der finanzielle Beitrag, den Sie als Arbeitgeber leisten müssen, deckt nicht die gesamten Projektkosten ab, die anteilig für eine Fachkraft entstehen. Daher stellt die Teilnahme am Projekt für Ihr Unternehmen eine Subvention dar, die unter die De-minimis-Beihilfe-Regelung der Europäischen Union (EU) fällt. Der Subventionswert pro Fachkraft ergibt sich aus der Differenz der Projektkosten, die einer einzelnen Fachkraft anteilig zugeordnet werden können und dem Projektkostenbeitrag pro Fachkraft. Er beträgt je vermittelter Fachkraft voraussichtlich maximal 2.500 €. Der genaue Betrag ergibt sich am Ende des Projektes. Sie erhalten hierüber nach Projektabschluss eine Bescheinigung.

Gemäß den EU-Regularien darf der Gesamtbetrag aller De-minimis-Beihilfen, die einem Unternehmen gewährt werden, innerhalb von drei Steuerjahren einen Beihilfewert von höchstens 200.000 Euro nicht überschreiten. Deshalb müssen Sie für die Teilnahme am Projekt die Erklärung abgeben, dass Sie inklusive des zu erwartenden Subventionswerts von 2.500 € nicht den maximalen Beihilfewert von 200.000 € erreichen. Es gelten das Jahr der Bewilligung der Beihilfe über HabiZu sowie die vorausgegangenen zwei Steuerjahre.

14) Wer zahlt das Gehalt der Fachkräfte und in welcher Höhe soll es liegen?

Durchgeführt von:



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Als Arbeitgeber verpflichten Sie sich bei Projektteilnahme zur Zahlung eines arbeitsvertraglich festgelegten Monatsgehalts an Ihre Fachkraft. Die Entgeltzahlung beginnt mit dem Stellenantritt des Arbeitnehmers in Deutschland. In der Phase der Anpassungsqualifizierung zahlen Sie ein tarifübliches Helfer Gehalt. Nach Erreichen der Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses ist ein für den Zielberuf ortsübliches Gehalt zu zahlen.

15) Weshalb muss ich mich als Arbeitgeber an den Projektkosten beteiligen?

Die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland ist mit erheblichen Kosten verbunden, die während des gesamten Migrationsprozesses anfallen. Dazu gehören bspw. Sprachkurskosten im Ausland. Denn die Einreise nach Deutschland erfordert deutsche Sprachkenntnisse, die auch für eine langfristige Integration sinnvoll sind. Weitere Kosten ergeben sich aus der Anerkennung des Berufsabschlusses, bspw. Kosten für die Antragstellung zur Prüfung der Gleichwertigkeit oder für Anpassungsqualifizierungen in Deutschland. Zudem fallen Personalkosten für die Bereitstellung von qualifizierten Integrationsbegleitern und Integrationsbegleiterinnen an.

Die durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz bereitgestellte Förderung sieht vor, dass sich die Unternehmen an einem Teil der Kosten beteiligen. Umfang und Kosten der einzelnen Leistungen, die für Arbeitgeber und Fachkraft erbracht werden, lassen sich auf diese Weise zu Vorzugskonditionen einkaufen. Die Beteiligung der Arbeitgeber sichert für kleine und mittlere Unternehmen im Handwerk einen kostenverträglichen Zugang für die Rekrutierung internationaler Fachkräfte ab.

16) Welche Verträge muss ich als Arbeitgeber mit der Fachkraft abschließen?

Zwischen Arbeitgeber und Fachkraft muss ein nach deutschem Recht gültiger Arbeitsvertrag geschlossen werden. Die Anstellung erfolgt für die Dauer der Anpassungsqualifizierung zunächst als HelferIn. Die Anstellung als Fachkraft erfolgt nach Erlangung der Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses durch einen Folgevertrag. Sie benötigen beide Verträge für eine frühzeitige Überprüfung im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen sowie die Erteilung des Einreisevisums im Anstellungsprozess.

17) Was passiert, wenn das Beschäftigungsverhältnis frühzeitig aufgelöst wird?

Kommt ein Beschäftigungsverhältnis zwischen Ihnen und einer von HabiZu vermittelten Fachkraft ohne Ihr Verschulden nicht zustande, so entfällt Ihre Pflicht zur Zahlung eines finanziellen

Durchgeführt von:



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Beitrags an HabiZu. Auf Wunsch stellt HabiZu Ihnen alternative Bewerber oder Bewerberinnen vor.

Den Beitrag, den Sie als Arbeitgeber bei Abschluss eines Arbeits- bzw. Qualifizierungsvertrages geleistet haben, der nicht zu einem Arbeitsantritt führt, wird an Sie zurückerstattet. Eine Rückerstattung erfolgt nicht, falls der Arbeitsantritt aus Gründen erfolgt, welche Sie zu vertreten haben.

Wird das eingegangene Beschäftigungsverhältnis in der Folge durch eine der beiden Vertragsparteien gelöst, besteht kein Anspruch auf Rückerstattung des finanziellen Beitrags des Unternehmens. Dabei ist es nicht zulässig, durch Ergänzungsvereinbarungen die vermittelten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu Kostenerstattungen von im Zusammenhang mit der Vermittlung im Rahmen des Projekts HabiZu entstandenen Kosten zu verpflichten.

Einreise und Integration in Deutschland

18) **Wie viel Zeit liegt zwischen dem erfolgreichen Bewerbungsgespräch mit einer Fachkraft und ihrer Ankunft in Deutschland?**

Das Auswahlgespräch mit der Fachkraft findet erst in einer fortgeschrittenen Stufe des Spracherwerbs auf dem Niveau A2 des Europäischen Referenzrahmens statt. In Abhängigkeit des Weiteren Lernerfolgs sowie der Dauer des Visaverfahrens ab dem Zeitpunkt des Gesprächs ist von einem Zeitraum von 4 – 6 Monaten bis zur Ankunft der Fachkraft in Deutschland auszugehen.

19) **Wann und wie kommt die Fachkraft in Deutschland an?**

Die Anreise der Fachkraft erfolgt nach individueller Vereinbarung und wird voraussichtlich mit dem Flugzeug erfolgen. Eine Abholung am Ankunftsort durch Sie als Arbeitgeber und ggf. den Integrationsbegleiter bzw. die Integrationsbegleiterin wird empfohlen, um die Fachkraft willkommen zu heißen und das Ankommen zu erleichtern.

20) **Welche Unterstützung leistet die Integrationsbegleitung der Handwerksorganisationen?**

Durchgeführt von:



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Nach Einreise der Fachkraft in Deutschland und während der ersten sechs Monate der betrieblichen und theoretischen Anpassungsqualifizierungen wird Ihnen als Arbeitgeber eine Integrationsbegleitung durch Ihre regionale Handwerkskammer oder Ihren regional zuständigen Fachverband für die Dauer der Projektlaufzeit zur Seite gestellt. Die Integrationsbegleiter und Integrationsbegleiterinnen unterstützen bei der Wohnungssuche oder bei rechtlichen Fragen wie bspw. bei der Anmeldung bei der örtlichen Ausländerbehörde. Außerdem unterstützen sie die Fachkraft bei der Vorbereitung auf den Arbeitsalltag und bei der sozialen Integration.

21) Wer sucht eine Wohnung für die Fachkraft?

Es ist der Fachkraft kaum möglich, aus dem Ausland eine geeignete Wohnung in der deutschen Zielregion zu finden. Daher sind Sie als Arbeitgeber gefragt, Sorge für die Unterkunft Ihrer Fachkraft zu tragen. Hierbei erhalten Sie Unterstützung durch die Integrationsbegleiter bzw. Integrationsbegleiterinnen Ihrer Handwerksorganisation vor Ort.

22) Können sich die internationalen Fachkräfte vorstellen, auf dem Land zu leben und zu arbeiten?

Die bosnisch-herzegowinischen Fachkräfte werden vor der Projektteilnahme über die teilnehmenden Regionen informiert. Die konkrete Bereitschaft der Fachkräfte in eine bestimmte Region zu ziehen, sollte von Ihnen im Bewerbungsgespräch angesprochen werden.

23) Wie kann die Fachkraft seine/ihre Familie nachholen?

Die Beantragung des Familiennachzugs ist für die eingereisten Fachkräfte grundsätzlich möglich. Voraussetzung ist eine Aufenthaltserlaubnis der einreisewilligen Familienmitglieder. Die Antragsstellung erfolgt in der Regel bei der deutschen Botschaft in Bosnien und Herzegowina durch die Angehörigen selbst. Vor dem Familiennachzug müssen eine Reihe von aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen (bspw. Dauer der Aufenthaltserlaubnis) geprüft werden, so dass eine individuelle frühzeitige Beratung bei der zuständigen Ausländerbehörde anzuraten ist. Hierbei können Sie von Ihrer Integrationsbegleitung vor Ort unterstützt werden.

Weitere Informationen zum Thema finden sich unter: <https://www.make-it-in-germany.com/de/leben-in-deutschland/familiennachzug/zu-nicht-eu-buerger>

24) An wen kann ich mich als Arbeitgeber bei Problemen wenden?

Durchgeführt von:



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Solange sich die Fachkraft noch im Ausland befindet, wenden Sie sich an Ihren zuständigen Ansprechpartner bzw. Ihre zuständige Ansprechpartnerin im Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit. Nach Einreise ist der Integrationsbegleiter bzw. Integrationsbegleiterin in ihrer Handwerksorganisation Ihre erste Anlaufstelle.

25) **Haben die Fachkräfte einen Führerschein und kommen diese mit einem Auto nach Deutschland?**

In der Regel steht Ihnen diese Auskunft vor einem Auswahlgespräch mit einem Bewerber bzw. einer Bewerberin zur Verfügung. Gut zu wissen: Die bosnisch-herzegowinische Fahrerlaubnis der Klasse B kann grundsätzlich bei der zuständigen Führerscheinstelle des Wohnorts gegen Gebühr in eine deutsche Fahrerlaubnis umgeschrieben werden. Für andere Führerscheinklassen ist mit zusätzlichem Schulungs- und Prüfungsaufwand zu rechnen.

Es steht den Fachkräften frei, ob sie per Flugzeug, Bus, Bahn oder PKW nach Deutschland einreisen. Wenn für die Mobilität in Ihrer Region ein PKW notwendig ist, sollten Sie in Ihrem Stellenangebot darauf hinweisen. Sie können dies auch im Bewerbungsgespräch ansprechen.

Auswirkungen der Covid-19-Pandemie

26) **Wie kann HabiZu erfolgreich unter Corona-Bedingungen umgesetzt werden?**

Das Projekt HabiZu wurde unmittelbar vor Ausbruch der weltweiten Covid-19-Pandemie gestartet. Die durch die Pandemie bedingten weltweiten Einschränkungen haben zu kurzfristigen Anpassungen im Projektverlauf geführt. Weiterhin wird flexibel auf die sich immer wieder ändernden Rahmenbedingungen reagiert.

Die Auswahlprozesse der Teilnehmenden durch die Bundesagentur für Arbeit und die Handwerksorganisationen finden digital statt. Auch die Vorstellungsgespräche mit interessierten Unternehmen werden derzeit digital geplant. Die in Bosnien und Herzegowina stattfindenden Sprachkurse werden in Präsenz- sowie im Online-Format abgehalten.

Die Einreise der Fachkräfte muss mit Blick auf die dann gültigen Vorgaben gestaltet werden. Ein PCR-Test erfolgt noch vor der Einreise auf Kosten des Projektes. Eine ggf. notwendige Quarantäne nach Einreise muss individuell durch die Betriebe sowie die Integrationsbegleiter bzw. Integrationsbegleiterinnen organisiert werden. In diesem Fall sind die Suche einer möblierten

Durchgeführt von:



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Unterkunft und die Bereitstellung ausreichender Verpflegung für die ersten Tage umso wichtiger.

Faire Migration

27) Was bedeutet faire Migration?

Bei der Umsetzung von Vorhaben zur Fachkräfterekrutierung im Ausland orientiert sich die Bundesagentur für Arbeit an internationalen Standards zu fairer Migration wie sie bspw. von der Internationalen Arbeitsorganisation oder der [Internationalen Organisation für Migration](#) empfohlen werden.

In der Umsetzung bedeutet dies, dass die BA nach dem Prinzip „Triple Win“ handelt, bei dem sowohl die Arbeitskräfte, wie auch die Unternehmen und auch das Herkunftsland profitieren. Dafür arbeitet die BA in den Herkunftsländern eng mit den jeweiligen nationalen Arbeitsverwaltungen zusammen. So vermeidet die BA eine Rekrutierung von vor Ort gefragten Fachkräften. Weiterhin stellt die BA sicher, dass die Migranten und Migrantinnen zu den gleichen Bedingungen wie inländische Arbeitskräfte arbeiten.

Zur fairen Migration gehört auch, dass die Integration der ausländischen Fachkräfte von allen Beteiligten mit Herz und Hand betrieben wird mit dem Ziel, diese als neue Mitbürger und Mitbürgerinnen zu gewinnen, die zufrieden in Deutschland leben und arbeiten.

Durchgeführt von:



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages