



# AUSLANDSBRIEF DER ZAV

## Mitteilungen aus der Internationalen Arbeitsvermittlung

NR. 1 / 2003

### Inhaltsübersicht

GreenCard Nachsorge

Norwegen: Erfolgreicher Auftakt

Studentenvermittlung im Jahr 2003

500 Visa für Kanada – Neues deutsch-kanadisches Austauschprogramm

Working Holiday Programm mit Australien, Neuseeland und Japan

Haushaltshilfen die Integration ermöglichen

Stabiler Bewerbermarkt für Krankenpflegekräfte aus Kroatien

Fit für die EU – CIM-Experten unterstützen Beitrittsstaaten

Aktuelles aus dem BFIO

Neues Personalverfahren bei den Vereinten Nationen

Mitarbeit im Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte

### GreenCard Nachsorge

#### Die Stars von gestern in der Krise

Ernüchternde Zahlen und Nachrichten kamen im zurückliegenden Jahr aus der deutschen IT-Branche. Die Nachfrage nach Softwareprodukten und informationstechnischen Dienstleistungen blieb schwach, Investitionen wurden auf Eis gelegt und gigantische Fehlinvestitionen wurden abgeschrieben. Jetzt gefährden Umsatzeinbußen und unzureichende Auftragsbestände die Beschäftigung. Arbeitslos in der IT-Branche - das waren bislang immer die anderen. Die Älteren. Die schlecht Qualifizierten. Inzwischen verlieren Menschen ihren Job, die nie damit gerechnet hatten: Sie sind jung, hoch qualifiziert, engagiert. Darunter auch ausländische IT-Experten, die vor kurzem noch heiß umworben im Rahmen des Sofortprogramms der Bundesregierung einen vermeintlich sicheren Arbeitsplatz und eine „GreenCard“ erhalten haben. In nur 24 Monaten hat sich das Blatt komplett gewendet. Die erfolgsverwöhnte IT-Branche spürt die Konjunkturfalte oder steckt in der Krise. Die großen Starfirmen von gestern entlassen Personal und verabschieden sich auch von ihren ausländischen IT-Experten.

#### Nachsorge für die IT-ArGV ist gefragt

Beim IT-Sonderteam der ZAV, das seit August 2000 ausländische IT-Experten auf dem deutschen Arbeitsmarkt vermittelt und die Vermittler und Vermittlerinnen in den Arbeitsämtern durch die Bearbeitung von Bewerber- und Arbeitgeberanfragen zum IT-Sofortprogramm der Bundesregierung unterstützt hat, laufen dennoch die

Drähte heiß. Nachsorge für die IT-ArGV ist nun gefragt. GreenCard-Inhaber, die von Arbeitslosigkeit bedroht oder schon betroffen sind, suchen Rat. Viele von ihnen sprechen kaum Deutsch und haben Schwierigkeiten, das Zusammenspiel der für sie zuständigen Behörden und der gesetzlichen Bestimmungen zu verstehen. Aber auch Firmeninhaber erkundigen sich nach Lösungswegen und wollen wissen, ob für GreenCard-Inhaber eine Weiterbeschäftigung im Rahmen von Kurzarbeit, Teilzeitarbeit oder Beschäftigungsgesellschaften möglich ist. Wiedervermittlung ist sehr schwierig, aber auch nicht völlig aussichtslos. Die GreenCard-Inhaber sind ja hoch qualifizierte Spezialisten und in der Regel bundesweit mobil. Wer über solide Deutschkenntnisse und die derzeit nachgefragten Spezialkenntnisse im Bereich der Datenbank- und Sicherheitstechnik verfügt, hat durchaus Chancen, auch in Krisenzeiten.

#### **Wir bleiben weiter aktiv**

Trotz Branchenkrise wurden in den letzten Monaten immerhin um die 200 neue GreenCards monatlich neu zugesichert. Das ist nicht viel, zeigt aber, dass man den Markt etwas differenzierter betrachten muss, dass im Einzelfall also durchaus Vermittlungsmöglichkeiten bestehen. Und es bleibt abzuwarten, wie sich der Bedarf bei anspringender Konjunktur entwickeln wird. Wenn in der Öffentlichkeit derzeit zunehmend Zweifel am prognostizierten Fachkräftemangel gehegt und dazu insbesondere die Übertreibungen von Fachverbänden der IT-Branche genüsslich zitiert werden, dann mag das mit Blick auf die aktuelle Lage seine Richtigkeit haben. Langfristig lässt der demographische Trend aber eigentlich keine Zweifel zu: Die Erwerbsbevölkerung wird zunehmend älter, gleichzeitig nimmt die Zahl verfügbaren Arbeitskräfte ab. Neben den quantitativen Defiziten im Fachkräfteangebot droht zusätzlich die Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen zu einem ersten Engpassfaktor für die wirtschaftliche Entwicklung zu werden. Wir müssen uns darauf einstellen, dass der demographisch induzierte Fachkräftemangel von anderer Qualität ist als die uns bekannten erheblichen Schwankungen, denen die Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte in der Vergangenheit immer wieder ausgesetzt waren. Die Verfügbarkeit von qualifizierten IT-Fachkräften wird daher auch künftig über eine Mischung aus langfristigen Maßnahmen unserer Ausbildungsinstitutionen sowie aus kurzfristigen Lösungsversuchen wie Umschulung und ggf. auch durch arbeitsmarkt-orientierte Zuwanderung sicherzustellen sein.

Da die Neuregelung des Zuwanderungsrechts nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nicht wie geplant in Kraft treten wird,

gelten zunächst die Bestimmungen der IT-ArGV weiter. Danach können nur noch bis zum 31.07.2003 Arbeitserlaubnisse für neu eingereiste IT-Experten erteilt werden. Die Wiedervermittlung von schon hier arbeitenden GreenCardlern bleibt bei der Suche nach Problemlösungen für GreenCard-Inhaber und ihre Arbeitgeber erhalten. Sie und Ihre Kunden also daher auch künftig wie gewohnt über das IT-Sonderteam der ZAV.

#### **Was kann das IT-Sonderteam der ZAV für GreenCard-Inhaber tun?**

GreenCard-Inhaber, die von Arbeitslosigkeit bedroht oder schon betroffen sind, können wir dabei unterstützen, eine Anschlussbeschäftigung nach der IT-ArGV zu finden. Wir bieten dem betroffenen Personenkreis ein umfassendes Serviceangebot:

- Beratung über evtl. Inanspruchnahme von Lohnersatzleistungen nach einer mindestens 12-monatigen Beschäftigung.
- Hinweis auf aufenthaltsrechtliche Konsequenzen und aktuelle Regelungen bei Verlust der Beschäftigung. Dabei orientieren wir uns an der Empfehlung des BMI vom 18.07.2002 an die Innenministerien und Senatsverwaltungen für Inneres der Länder, den Aufenthalt von arbeitslos gewordenen Green Card-Inhabern großzügig und bei Arbeitslosengeldbezug für die Dauer des Leistungsbezugs zu erteilen.
- Hinweis auf Eintrag in der IT-Vermittlungsbörse mit dem Stichwort Job4U unter [www.arbeitsamt.de/zav/greencard](http://www.arbeitsamt.de/zav/greencard).
- Veröffentlichung der Bewerberprofile in Markt + Chance unter der Rubrik „Ausländische IT-Experten“.
- Eignungsfeststellung durch Self-Assessment-Bögen und Sprachtest.
- Intensive Vermittlungsaktivitäten durch unsere Unternehmenskontakte.
- Hilfestellungen zu anderen, sich aus der Arbeitslosigkeit ergebenden, Problemen.

#### **Wie können wir zusammenarbeiten?**

Leider ist das Dienstleistungsangebot der ZAV nicht allen Green Card-Inhabern bekannt. Viele Bewerber melden sich oft erst über Umwege und nach mehrmonatiger Arbeitslosigkeit. Um möglichst viele Bewerber in unsere Aktivitäten einbeziehen zu können, brauchen wir die Unterstützung der Vermittlerinnen und Vermittler in den Arbeitsämtern. Unsere Bitte an Sie:

- weisen Sie bei Ihnen vorsprechende Bewerber (auch Nicht-Leistungsbezieher) auf unser Angebot hin.

- Teilen Sie uns nach Möglichkeit die Daten der Bewerber (Name, E-Mail-Adresse, Telefon oder ENR / Kundennummer) formlos per E-Mail <mailto:Bonn-ZAV.IT-Experts@arbeitsamt.de> mit, damit wir initiativ Kontakt aufnehmen können.

Wir unterstützen die Arbeitsämter aktiv bei ihren Vermittlungsbemühungen. Zusätzlich ist unser Team gerne bereit, bei eventuellen Verständigungsschwierigkeiten aufgrund der oftmals geringen Deutschkenntnisse der Bewerber zu helfen.

Auch für Großgruppenveranstaltungen, wie wir sie kürzlich zusammen mit dem Arbeitsamt Rendsburg für die zirka 50 GreenCard-Inhaber durchgeführt haben, können Sie auf unsere Unterstützung setzen. Die Kolleginnen und Kollegen des Arbeitsamtes Rendsburg hatten im Vorfeld der gemeinsamen Veranstaltung schon konkrete Absprachen bezüglich des aufenthaltsrechtlichen Status der arbeitslosen GreenCardler mit der zuständigen Ausländerbehörde getroffen. Form und Inhalt der vom Arbeitsamt auszustellenden Bescheinigung zur Verlängerung des Aufenthalts standen also fest. Zur Information der GreenCardler über leistungsrechtliche Aspekte der Arbeitslosigkeit waren vom Arbeitgeber spezifische Fallgestaltungen vorbereitet worden, die in einer dreistündigen Informationsphase vorgestellt wurden - auf Englisch versteht sich, denn die große Mehrheit der GreenCardler verfügt nur über rudimentäre Deutschkenntnisse. Für die Kollegen des IT-Sonderteams der ZAV gehört das zum Alltag. Selbst die wahrlich komplizierten arbeitserlaubnis- und aufenthaltsrechtlichen Fragen konnten geklärt werden.

Im Anschluss an die Informationsveranstaltung hatten die GreenCardler die Möglichkeit, sich mit Unterstützung eines Arbeitsvermittlers arbeitslos zu melden. Darüber hinaus wurden individuelle Beratungsgespräche mit dem IT-Sonderteam der ZAV angeboten. Insgesamt 20 Einzelgespräche wurden durchgeführt. Hier standen insbesondere die Erfassung der Kenntnisse und Qualifikationen sowie die Beratung zu individuellen Problemstellungen im Vordergrund. Da kaum Aussichten zur Wiedervermittlung in der Region oder im schleswig-holsteinischen Raum bestehen, setzen die GreenCardler nun verstärkt auch auf die zusätzlichen Vermittlungsbemühungen des IT-Sonderteams.

Dieser Fall ist ein Beispiel für gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitsamt und IT-Sonderteam. So macht das Arbeiten Spaß. Nachdenklich stimmen natürlich die komplizierten Problemfälle und die Einzelschicksale, mit denen wir in letzter

Zeit immer häufiger konfrontiert werden. Dabei zeigt sich, was ältere Kolleginnen und Kollegen als Erfahrung der 70er Jahre noch lebendig vor Augen haben, und was Max Frisch mit seinem legendären »Wir riefen Gastarbeiter und es kamen Menschen« damals treffend auf den Punkt gebracht hat: Auch die mobilen Arbeitsnomaden der New Economy, die mächtigen Herrscher über Quellcodes und den virtuellen CyberSpace sind ganz reale Menschen mit Familie, Kindern, Zukunftsplänen und ganz und gar menschlichen Reaktionen, wenn plötzlich der Job verloren geht und die Ausweisung droht. Auch sie müssen in ihren Mietwohnungen Kündigungsfristen einhalten, auch sie erwerben, wie jeder andere Arbeitnehmer, einen Anspruch auf Arbeitslosengeld und brauchen im Ernstfall die Dienstleistungen der Arbeitsverwaltung.

### Norwegen: Erfolgreicher Auftakt

Die norwegische Arbeitsverwaltung AETAT hatte bereits im Jahr 1997 nicht gezögert, für den Ausgleich eines Fachkräftemangels auf dem norwegischen Arbeitsmarkt qualifiziertes Personal aus der EU anzuwerben.

Damals konnte zwischen AETAT und der Bundesanstalt für Arbeit eine Vereinbarung zur Vermittlung deutscher Ärzte nach Norwegen unterschrieben werden. Bis heute hat dieser Grundstein zu einer fruchtbaren und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den norwegischen Partnern und der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung geführt.

Zufriedene Arbeitgeber, motivierte Bewerber und einige hundert Vermittlungen in feste Arbeitsverhältnisse sind eine gute Voraussetzung, um auch andere Projekte zusammen anzugehen.

Mit dem Arbeitsamt Rostock hatten Vertreter der AETAT bereits Informationsveranstaltungen für Handwerker durchgeführt, die nach Norwegen wollten. Jetzt wird diese Aktion auf andere Regionen erweitert. Das Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg und die ZAV haben am 10.10.2002 in einem Hotel in Berlin eine Jobmesse für Baufachleute und für Kfz-Mechaniker organisiert, die dauerhaft oder auf Zeit in Norwegen arbeiten wollen. Bewerber mit EU-Staatsbürgerschaft, einer abgeschlossenen Berufsausbildung und der Bereitschaft, Norwegisch zu lernen, waren eingeladen, sich vier norwegischen Arbeitgebern vorzustellen. Die Resonanz war überwältigend. Über 1.300 Interessenten, darunter Bauzimme-

rer, Betonfacharbeiter, Maurer und Poliere, Maler, Tapezierer, Installateure, Fliesenleger, Dachdecker, Einschaler und Schlosser, standen an den Arbeitgeberständen Schlange. Viele suchten schon lange einen Arbeitsplatz, andere hatten gerade ihre Kündigung bekommen und wenig Hoffnung, in Berlin neue Beschäftigung zu finden.

In Norwegen stehen die Chancen besser, die Arbeitslosenquote liegt bei nur 3,6 Prozent, und es mangelt an Fachpersonal. Es gibt viel zu tun, vor allem für die Frauen und Männer vom Bau. Denn das Baugewerbe boomt in Norwegen. Während der Veranstaltung konnte allein einer der Arbeitgeber über 70 Einzelinterviews führen, und die ersten Einstellungen sind schon erfolgt. Der bisherige Verlauf verspricht ein weiteres erfolgreiches Projekt zwischen AETAT und der BA.

An diesem Beispiel sieht man deutlich, dass die Europäische Arbeitsvermittlung im EURES-Netzwerk einen nennenswerten Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit auch durch dauerhafte Integration in Beschäftigungssysteme in anderen Staaten leisten kann.

### **Studentenvermittlung im Jahr 2003**

Die Studentenvermittlung der ZAV konnte im Jahr 2002 wieder über 10.000 ausländische Studenten aus aller Welt in Ferienbeschäftigungen nach Deutschland vermitteln und dankt den beteiligten Kolleginnen und Kollegen der Arbeitsämter im ganzen Bundesgebiet für deren tatkräftige Unterstützung.

Die Vorbereitungen für die Saison 2003 laufen bereits auf Hochtouren. Und da das Zuwanderungsgesetz vorläufig nicht in Kraft tritt, werden sich für das Verfahren keine Änderungen ergeben. Die Vermittlung wird wie gewohnt aufgrund namentlicher Anforderung und als anonyme Vermittlung möglich sein. Im Jahr 2003 werden für die namentliche Anforderung weiterhin die roten und für die nicht-namentlichen die blauen Vordrucke für die Freistellungsbescheinigung verwandt. Diese wurden mit Hinblick auf das Zuwanderungsgesetz geringfügig geändert, so dass sie sowohl als auch, was immer da komme, eingesetzt werden können.

Auch in Bezug auf das für die Vermittlung zur Verfügung stehende Kontingent wird sich nichts ändern. Dies bedeutet, dass im Jahr 2003 wiederum maximal 10.000 Genehmigungen für

ausländische Studentinnen und Studenten aus Ländern außerhalb der EU, des EWR oder der Schweiz erteilt werden können.

Die Studentenvermittlung nimmt schon seit dem 01.10.2002 Stellenangebote für die namentliche und für die nicht-namentliche Vermittlung entgegen. Auch in diesem Jahr gibt es wieder eine sehr große Nachfrage für die Vermittlung auf Grund namentlicher Anforderung, so dass die hierfür vorgesehene Höchstzahl für die Saison 2003 bereits ausgeschöpft ist. Die Studentenvermittlung bittet deshalb die Kolleginnen und Kollegen in den Arbeitsämtern, Arbeitgeber bei Anfrage entsprechend zu informieren.

Für das nicht-namentliche Verfahren können noch Stellenangebote von Arbeitgebern entgegengenommen werden. Diese Möglichkeit sollte den Arbeitgebern alternativ angeboten werden, wenn ihre namentliche Anforderung nicht mehr berücksichtigt werden kann. Die dafür vorgesehenen Vordrucke sind bei der ZAV erhältlich.

Das zur Verfügung stehende Kontingent an Ferienstudenten aus Ländern außerhalb der EU wird von der ZAV überwacht. Genehmigungsvordrucke werden nur dann an Arbeitgeber weiter geleitet, wenn dies im Rahmen des Kontingents möglich ist. Das bedeutet, dass alle Genehmigungsvordrucke für die Ferienbeschäftigung ausländischer Studenten in Deutschland, die den Arbeitsämtern – z. B. zur Arbeitsmarktprüfung – vorgelegt werden, grundsätzlich berücksichtigt werden können und auf jeden Fall an die Studentenvermittlung der ZAV weiter zu leiten sind. Die abschließende Entscheidung, ob der Student in den Ferien in Deutschland arbeiten darf oder nicht, trifft die ZAV. Dem Arbeitgeber und dem Studenten gehen in diesen Fällen jeweils die von der ZAV erteilten Genehmigungen zu.

Für weitere Fragen steht die Studentenvermittlung sowohl den Arbeitgebern als auch den Kolleginnen und Kollegen in den Arbeitsämtern gerne zur Verfügung. Aktuelle Informationen, Merkblätter und Ansprechpartner finden Sie im Internet unter [www.arbeitsamt.de/zav](http://www.arbeitsamt.de/zav).

### **500 Visa für Kanada – Neues deutsch-kanadisches Austauschprogramm**

Die Internationale Arbeitsvermittlung der ZAV bietet seit September 2002 ein Deutsch-Kanadisches „Young Workers Exchange Pro-

gram“ an. Ziel dieses Austauschprogramms für junge Berufstätige und Hochschulabsolventen im Alter zwischen 18 und 35 Jahren ist es, qualifizierte Nachwuchskräfte durch ein fachbezogenes Fortbildungspraktikum im Ausland beruflich weiterzubilden. Dabei soll ihnen ermöglicht werden, erste berufliche Auslandserfahrungen, Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Schlüsselqualifikationen zu erwerben. Für das Jahr 2003 stehen der ZAV erstmals 500 kanadische Visa für deutsche Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung. Im Gegenzug vermittelt die ZAV auch jungen kanadischen Arbeitnehmern eine Praktikantenstelle in Deutschland und erteilt die notwendige Arbeitsgenehmigung, beziehungsweise nach neuem Zuwanderungsrecht die Zustimmung.

Die Schirmherrschaft für das Austauschprogramm hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) übernommen, das sich die Förderung der internationalen Mobilität sowohl im Bereich der beruflichen Bildung als auch im Hochschulbereich zum Ziel gesetzt hat. Das „Young Workers Exchange Program“ wurde unter Mitwirkung der ZAV auf Regierungsebene verhandelt und am 09.09.2002 in Berlin von der Kanadischen Botschafterin, Marie Bernard-Meunier, und von Wolf Michael Catenhusen, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung, unterschrieben.

Die Auswahl der deutschen Bewerber sowie die Durchführung des Programms auf deutscher Seite ist ausschließliche Aufgabe der Internationalen Arbeitsvermittlung der ZAV. Das deutsch-kanadische Young Workers Exchange-Programm stellt eine sinnvolle Ergänzung zu den bestehenden Austauschprogrammen der ZAV dar, da es erstmals jungen Berufstätigen eine entsprechende Auslandserfahrung in Kanada ermöglicht. Die ZAV vermittelt deutschen Studenten Praktika in Kanada und arbeitet dabei mit dem Georgian College in Barrie, Ontario, zusammen. Zudem ist die ZAV die Partnerstelle der Deutsch-kanadischen Gesellschaft bei der Vermittlung von kanadischen Studenten in Ferienjobs in Deutschland.

### **Working Holiday Programm mit Australien, Neuseeland und Japan**

Wir haben letztes Jahr im Auslandsbrief über die Regierungsvereinbarungen durch Notenwechsel unterrichtet, mit denen Austauschprogramme für junge Deutsche, Australier, Neuseeländer und

Japaner begründet wurden. Diese sogenannten „Working Holiday Makers Programme“ sollen jungen Menschen nicht nur die Möglichkeit geben, im Partnerland zu reisen und dabei Einblicke in die Kultur und das Alltagsleben zu erhalten, sie sollen auch gleichzeitig die Möglichkeit eröffnen, den Aufenthalt über Jobs teilweise zu finanzieren.

Teilnehmen können junge Menschen im Alter zwischen 18 und 30 Jahren. Sie erhalten ein Visum, mit dem sie sich bis zu zwölf Monate im Partnerland aufhalten dürfen. Während dieser Zeit dürfen sie Jobs aufnehmen: in Deutschland für 90 Tage arbeitsgenehmigungsfrei, in den Partnerländern auch für eine längere Zeit, aber nicht mehr als drei Monate bei einem Arbeitgeber. Grundsätzlich ist jede gewünschte Tätigkeit möglich. Die Chancen auf einen Traumjob steigen, wenn die Teilnehmer über gute Sprachkenntnisse und Erfahrung im gewünschten Bereich verfügen. In Deutschland arbeiten erfahrungsgemäß die meisten Teilnehmer in Aushilfsjobs im Gaststättengewerbe.

Seit zweieinhalb Jahren besteht das Programm in Zusammenarbeit mit Australien und Neuseeland, und erst vor eineinhalb Jahren ist Japan als drittes Land hinzugekommen.

Zwischenzeitlich liegen die Zahlen für das Jahr 2002 vor. Insgesamt nahmen 428 Australier, 57 Neuseeländer und 1.093 Japaner am Programm teil, indem sie das dafür notwendige Visum bei der deutschen Auslandsvertretung in Ihrem Heimatland entgegennahmen. Das sind beachtliche Zahlen. Da man die Teilnehmer nur bitten kann, aber nicht zwingen, die Bescheinigung über die Beschäftigungszeiten an die ZAV zurückzuschicken, fehlen genaue Angaben über Art und Anzahl der Jobs, die sie in Deutschland aufnahmen. Aus den Rückläufen geht jedoch hervor, dass zumindest 25 Australier, ein Neuseeländer und 138 Japaner eine Arbeitsstelle hatten. Die durchschnittliche Arbeitszeit betrug 52 Tage bei den australischen Teilnehmern und 50 Tage bei den Japanern. Der Neuseeländer arbeitete 14 Tage.

### **Haushaltshilfen die Integration ermöglichen**

Kurz nach in Kraft treten der arbeitsgenehmigungsrechtlichen Regelung für Hilfen in Haushalten mit Pflegebedürftigen (§ 5 Abs. 9a ASAV) im Februar 2002 nutzte ein Kunde der ZAV die Mög-

lichkeit, eine Haushaltshilfe aus der Slowakei legal nach München zu holen. Er lebt im gemeinsamen Haushalt mit seiner 83jährigen pflegebedürftigen Mutter und hatte bis dahin die Pflege und Haushaltsführung alleine übernommen, da die alte Dame nicht in eine Pflegeeinrichtung umziehen wollte. Der Sohn sah durch eine im Haushalt lebende Haushaltshilfe die Möglichkeit, zukünftig entlastet zu werden und sich besser um seinen Beruf kümmern zu können.

Da die Familie selbst keine ihr bekannte Bewerberin benennen konnte, verlief die Vermittlung über die ZAV in Zusammenarbeit mit dem örtlichen Arbeitsamt. Nachdem man sich zunächst über die von der ZAV vorgelegten Bewerbungsunterlagen ein Bild gemacht hatte, kam der erste Kontakt mit der vorgeschlagenen Bewerberin per Telefon. Das Gespräch verlief so positiv, dass sich die Familie spontan für diese Bewerberin entschied.

Für die junge Slowakin, eine examinierte Krankenschwester, war die Vermittlung ein Glücksfall. Da sie in ihrer Heimat arbeitslos war, kann sie problemlos längere Zeit in Deutschland bleiben. Nach der Einreise bestätigte sich der am Telefon gewonnene Eindruck, beide Seiten waren sich gegenseitig so sympathisch, dass die junge Frau ohne Schwierigkeiten in den Haushalt integriert werden konnte. Neben den anfallenden Haushaltstätigkeiten unternimmt sie auch Spaziergänge mit der alten Dame oder leistet ihr einfach nur Gesellschaft. Und da sie einen in Deutschland gültigen Führerschein hat, kann sie sie auch zum Arzt oder zum Frisör fahren. Die Familie ist mit ihrer Hilfe so zufrieden, dass ihr mehr Urlaub als vertraglich vorgesehen zugestanden und zusätzlich ein Sprachkurs finanziert wurde.

An diesem erfolgreichen Beispiel wird deutlich, was für die Vermittlung von Haushaltshilfen dringend notwendig ist: gegenseitige Sympathie, Flexibilität auf beiden Seiten, Integrationsbereitschaft aller Beteiligten in den jetzt größeren Haushalt und die Bereitschaft der Pflegebedürftigen, sich mit der neuen Hilfe zu arrangieren.

Wer eine solche Haushaltshilfe zu seiner eigenen Entlastung einstellen will, muss bereit sein, im Vorfeld zu investieren. Dazu gehört, von vornherein klar festzulegen, welche Tätigkeiten auszuüben sind. Vielen Arbeitgebern fällt erst im Moment der Ankunft ein, was die neue Mitarbeiterin tun soll. Und es gehört dazu, keine übertriebenen Erwartungen zu stellen. Denn der Pflegehaushalt wie auch seine Haushaltshilfe müssen ihre kulturellen Schranken erst gemeinsam überwinden, bevor dieses besondere Arbeitsverhältnis Früchte tragen kann.

Fragen zur Vermittlung von Haushaltshilfen aus Mittel- und Osteuropa beantworten die Kolleginnen und Kollegen unter (02 28) 7 13-14 46.

### **Stabiler Bewerbermarkt für Krankenpflegekräfte aus Kroatien**

Konjunktur ist nicht gleich Konjunktur – zumindest nicht im medizinischen- und im Pflegebereich. Trotz der vielen offenen Stellen in einigen Regionen und der Arbeit suchenden Bewerber in anderen Regionen bleibt ein Teil des Marktes für deutsche Kräfte nicht erschließbar und bietet somit Raum für alternative Möglichkeiten.

Die ZAV konnte im Jahr 2002 zusammen mit der kroatischen Arbeitsverwaltung erneut knapp 300 Krankenpflegekräfte nach Deutschland vermitteln. Die in Kroatien gut ausgebildeten Kräfte sind alle zu Hause arbeitslos, das ist die Vorbedingung der kroatischen Seite, und sie haben deshalb auch vom kroatischen Arbeitsamt einen Deutschsprachkurs finanziert bekommen.

Das ist das Karussell des medizinischen Personals in Europa: Die Deutschen wollen nach Norwegen, die Kroaten nach Deutschland und die Österreicher kommen jetzt nach Deutschland. Das Karussell dreht sich immer schneller. Dabei bleiben viele Fragen offen. So weiß die kroatische Seite heute nicht, wie sich ihr Bewerbermarkt entwickeln wird. Noch gibt es mehr ausgebildete Kräfte als Stellen in Kroatien, so dass die Ergebnisse im Jahr 2003 aus Sicht der ZAV ähnlich sein werden wie im zu Ende gehenden Jahr. Doch was danach kommt ist noch nicht absehbar, und die ZAV wird auch dann wieder flexibel reagieren müssen.

Im vergangenen November konnte die ZAV zusammen mit dem Arbeitsamt München eine kleine Bewerberbörse organisieren, die sehr erfolgreich war. Auf diese Weise hatte das Arbeitsamt Gelegenheit, in Kooperation mit der ZAV zehn große Kliniken im Raum München zufrieden zu stellen.

Mehr Informationen zu den Chancen der Vermittlung von Krankenpflegekräften im Rahmen der Vermittlungsabsprachen mit mittel- und osteuropäischen Ländern gibt es unter (02 28) 7 13-13 26.

## Fit für die EU – CIM-Experten unterstützen Beitrittsstaaten

Die abschließenden Verhandlungen über den EU-Beitritt von Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, der Slowakei, Slowenien, der Tschechischen Republik, Ungarn und Zypern stehen an. Der letzte Schritt ist mit großen Anstrengungen der Kandidaten verknüpft, jedes Land hat seine ganz speziellen Hausaufgaben zu machen. In Litauen bedeutet der EU-Beitritt beispielsweise das Aus für einen für das Land wichtigen Atomreaktor, einen Tschernobyl-Zwilling. Und Polen muss unter anderem seine Verwaltung umrüsten. Das CIM vermittelte Berater in diese Länder, die versuchen, in solchen speziellen Fällen zu helfen – zwei von insgesamt 114 Fachkräften, die CIM in die Beitrittsstaaten vermittelt hat.

Bereits im September 1990 trat ein CIM-Experte seinen Dienst als Wirtschaftsberater beim Polnischen Ministerium für die Privatisierung in Warschau an. Seither hat CIM viele hochkarätige Fachkräfte in die mittel- und osteuropäischen Beitrittsstaaten vermittelt – darunter den ehemaligen Präsidenten der Polnischen Entwicklungsbank und einen Berater der Estnischen Treuhandanstalt. CIM-Fachleute halfen der ungarischen Regierung bei der Reform des Gesundheitswesens und dem Ausbau des Umweltschutzes. In Polen sind sie beim Umbau des Steuersystems gefragt; vielerorts stehen sie beim Aufbau von Unternehmerverbänden zur Förderung von kleineren und mittleren Betrieben zur Seite. Ein anderer Schwerpunkt ist die Restrukturierung der Landwirtschaft. 18,3 Millionen Euro aus dem Transform-Programm der Bundesregierung für Osteuropa flossen bei CIM bislang in die Beitrittsstaaten.

Hilfe erhoffen sich viele Regionen Osteuropas – zum Beispiel Visaginas, eine Retortenstadt mit 30.000 Einwohnern im Nordwesten Litauens. Die ganze Region lebt bislang vom Betrieb des Kernkraftwerks Ignalina. Jedoch ist das Aus für die Anlage, die in gleicher Bauart wie die Unglücksreaktoren in Tschernobyl konstruiert ist, felsenfeste Bedingung für den EU-Beitritt Litauens. 4.600 Angestellte hat das Werk, noch einmal so viele arbeiten in der Infrastruktur der Stadt Visaginas. 80 Prozent dieser Leute sind Russen, sie sprechen zumeist kein Litauisch und sie haben weder in der Hauptstadt Vilnius noch in Brüssel nennenswerte Fürsprache.

Seit gut einem Jahr ist ein CIM-Experte bei der Stadtverwaltung als Berater für Projektentwicklung angestellt. Er hilft bei der Suche nach Alternativen für die Wirtschaft. Die einfachste Lösung wäre wohl ein neues Kraftwerk mit moderner Technologie an gleicher Stelle, denn immerhin produziert Visaginas 70 Prozent des landesweiten litauischen Elektrizitätsbedarfs und verkauft auch Strom ins Ausland. Trotz des persönlichen Einsatzes des litauischen Präsidenten für einen Neubau stehen die Investoren noch nicht Schlange. Die Zeit drängt, denn 2005 soll der erste, vier Jahre später der zweite Reaktor vom Netz genommen werden.

In Visaginas hat der CIM-Experte, als Fachmann für Regionalentwicklung mit breiter Auslandserfahrung, zunächst die Ausgründung der Service-Einheiten des Reaktor-Kombinats ins Visier genommen. Eigenständige Betriebe für Elektriker, Bautechniker und Umweltchemiker sind das Ziel, denn deren Können ist auch anderswo gefragt. Außerdem gibt er Hilfestellung beim Planen von Projekten und beim Formulieren der Anträge für Fördergelder – das Denken in Brüsseler Strukturen will für die Litauer erst einmal gelernt sein. Der Experte verweist auf das konzentrierte Know-how in der Informationstechnologie als neue Chance für die gesamte Region, denn man sei hier technisch bestens ausgestattet, und im Computer-Zeitalter könne man schließlich arbeiten, ohne an einen Ort gebunden zu sein.

In Polen, speziell in der öffentlichen Verwaltung, hapere es weniger an der Technik als an alten Gepflogenheiten und dem Mangel an gut ausgebildeten Fachleuten, meint ein Wirtschaftspädagoge, der 1999 von CIM für die private Hochschule für öffentliche Verwaltung in Stettin angeworben worden war.

Die Aktivitäten dieses Experten gehen viel weiter als seine Stellenbeschreibung. Er hilft bei der Gestaltung des Lehrplans der Hochschule mit besonderem Bezug auf EU-Themen, gibt Seminare hierzu und kümmert sich um die Kooperation mit deutschen Verwaltungsschulen und –einrichtungen. Dabei geht es vor allem um die Hilfestellung beim Umgang mit EU-Programmen. Das Vertrauen der Zielgruppen der EU-Förderungen, beispielsweise das der Bauern zu dem EU-Programm SAPARD zur Restrukturierung der Landwirtschaft, sei gering; es lägen erst einige Dutzend Anträge vor. Generell herrsche die Furcht, von den bereit gestellten EU-Mitteln deshalb nicht ausreichend profitieren zu können, weil sie von der polnischen Verwaltung nicht korrekt angefordert würden, mit der Folge, dass Polen so mehr in die Gemeinschaft einzahlen würde, als es wieder herausbekäme.

Für das grenzübergreifende Verständnis der Jugendlichen setzt sich der CIM-Experte auf vieler-

lei Weise ein. Er organisierte die „Nordisch-Baltische Jugend-Karawane“ im vergangenen Sommer, die 50 Jugendliche aus den Ostsee-Anrainer-Staaten auf eine Busreise durch die Nachbarländer führte. Im Ergebnis der Karawane entstand u.a. eine deutsch-polnische Jugendseite im Internet. Unter [www.nordkurier.de/mega](http://www.nordkurier.de/mega), kann sich die vorpommersche Jugend jetzt informieren, was in und um Stettin so läuft. Beratung für die Kontaktaufnahme gibt es unter Wortschatz in Lektion eins: „Möchtest du mit mir tanzen?“ – „Czy chialabys zatanczyc ze mna?“

### **Aktuelles aus dem BFIO**

Die deutsche personelle Präsenz bei Internationalen Organisationen genießt hohe politische Aufmerksamkeit. Nicht nur das BFIO in der ZAV engagiert sich in dieser Aufgabe, sondern auch das Auswärtige Amt. Dessen Koordinierungsstelle für internationale Personalpolitik hat mit der Einrichtung zweier Datenbanken - „Internationaler Stellenpool“ und „Internationaler Personalpool“ - und mit Vorbereitungsseminaren für Auswahlverfahren der Europäischen Organe sowie der Vereinten Nationen wichtige operative Schritte eingeleitet, um die Bemühungen der Bundesregierung zu einer erhöhten Präsenz Deutscher bei Internationalen Organisationen zu unterstützen.

In diesem Kontext ist das Engagement des BFIO darauf gerichtet, Führungskräftenachwuchs und erfahrene Führungskräfte in Internationalen Organisationen zu platzieren. Die Kernaufgaben dabei sind, deutsche Bewerber über das Beschäftigungsfeld Internationale Organisationen umfassend zu informieren und in Bezug auf die eigene Biografie und konkrete Stellenausschreibungen individuell zu beraten. Insbesondere konzentriert sich das BFIO auf die Gewinnung deutscher „High potentials“ aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden und Institutionen für Bewerbungen auf Ausschreibungen, die für deutsche Bewerber aussichtsreich erscheinen. Das BFIO schlägt der Koordinierungsstelle für Internationale Personalpolitik im Auswärtigen Amt solche Bewerber zur Benennung vor und unterstützt die Bewerbungen zusammen mit den deutschen diplomatischen Vertretungen bei den Internationalen Organisationen.

Zur Nachwuchswerbung informiert das BFIO, in Zusammenarbeit mit den Hochschulteams der Arbeitsämter oder auf Einladung international ausgerichteter Institute, mit Vorträgen an deut-

schen Hochschulen und Förderinstitutionen über Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten bei Internationalen Organisationen. Oft geschieht dies in Kooperation mit dem Auswärtigen Amt. Das BFIO bietet Nachwuchsführungskräften eine individuelle und gezielte Beratung zu ihren Einstiegs-möglichkeiten bei Internationalen Organisationen an und führt ein aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit finanziertes Praktikantenprogramm für Hochschulabsolventen bei Internationalen Organisationen durch.

### **Neues Personalverfahren bei den Vereinten Nationen**

Wie die Ständige Vertretung der Bundesrepublik Deutschland bei den Vereinten Nationen dem BFIO berichtet, hat das VN-Sekretariat unter dem Namen „Galaxy“ ein neues, internetgestütztes Bewerbungssystem geschaffen, das seit seinem Start im Netz am 01.05.2002 bereits beachtlichen Zulauf hat. Galaxy ist im Internet unter [www.jobs.un.org](http://www.jobs.un.org) zu finden. Das VN-Sekretariat berichtet, dass nunmehr eine weitaus größere Anzahl von Bewerbungen einginge, vor allem aus Staaten, die bisher unter dem Personal der VN noch nicht so stark vertreten sind. 60 Prozent der Bewerbungen kämen aus Entwicklungsländern.

Dazu gibt es ein neues Bewerberauswahlssystem: Bewerbungen für Stellen im Führungsbereich werden im VN-Sekretariat mittels Galaxy nunmehr nur noch online bearbeitet. In Zukunft soll es damit möglich sein, das Verfahren von bisher 275 Tagen durchschnittlicher Dauer auf maximal 120 Tage bis zur Übersendung eines Vertrages zu verringern. Alle an der Personaleinstellung beteiligten können in der Datenbank zu jedem Zeitpunkt auf alle Bewerbungsunterlagen zurückgreifen und ihre Bewertungen vornehmen. Die früher zeitaufwendige Einberufung von verschiedenen Entscheidungsgremien entfällt. Nicht über Galaxy vorgelegte Bewerbungen und Anschreiben werden als PDF-Datei eingelesen und stehen ebenfalls im System für alle zur Verfügung.

Kernstück des neuen Verfahrens ist, dass die Verantwortung für die Auswahl neuer Mitarbeiter von der Personalabteilung auf die Programm-Manager übergeht. Der Einfluss der Entscheidungsgremien wurde zurückgefahren. An deren Stelle ist ein neu geschaffener Personalaus-schuss getreten, dessen Aufgabe zuerst die Evaluierung der Bewertungskriterien für ausgeschriebene Stellen ist und nach Abschluss des Auswahlprozesses die Überprüfung ihrer Einhal-

tung. Eine Bewertung der einzelnen Kandidaten durch den Ausschuss findet nicht mehr statt. Die Programm-Manager legen nur eine Liste der als geeignet erachteten Kandidaten vor und können sich nach deren Genehmigung daraus ihren Bewerber auswählen. Nicht eingestellte, aber als geeignet eingestufte und vom Ausschuss genehmigte Bewerber kommen in eine Datei; sie können für gleichartige Positionen ohne erneute Ausschreibung eingestellt werden. Es gibt noch eine bedeutende Neuerung: das früher so wichtige Kriterium der Seniorität wurde abgeschafft, entscheidend ist in Zukunft nur noch die Qualifikation. Durch das neue System wird die Stellung und Verantwortung der Programm-Manager deutlich gestärkt. Sie haben allerdings keine „freie Hand“, sondern sind durch die vom Personalausschuss vorgegebenen Kriterien sowie durch die verbindliche langfristige Personalplanung, die sie unter anderem auf die Frauenquote und angemessene geographische Verteilung verpflichtet, gebunden.

#### **Mitarbeit im Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte**

Eine deutsche Volljuristin mit Schwerpunkt internationales Recht ist seit September 2000 als Beigeordnete Sachverständige im Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte (Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR)) in Genf tätig. Ihr Ansatz wird aus Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung finanziell gefördert. Sie ist dort Mitarbeiterin des Sekretariats, das unter anderem die Weltkonferenz gegen Rassismus vorbereitete. Dem BFIO berichtete sie über das Amt und ihre hochinteressante Aufgabe:

OHCHR ist zuständig für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte. Das Mandat für diese Aufgabe entstammt der Charta der Vereinten Nationen, der Wiener Erklärung und des Aktionsprogramms der Weltkonferenz für Menschenrechte 1993, und den entsprechenden Resolutionen der Generalversammlung der Vereinten Nationen. Aus dem ehemaligen Menschenrechtszentrum ging dann 1993 das Amt des Hochkommissars hervor. Bekannteste Hochkommissarin war von 1997 bis 2002 die vormalige Präsidentin der Republik Irland und hochrangige Verfassungsrechtlerin Mary Robinson.

Beim OHCHR arbeiten etwa 450 Mitarbeiter. Das Budget des Amtes belief sich im Jahr 2001 auf 20,9 Millionen USD aus dem regulären Haushalt der Vereinten Nationen und 48,8 Millionen USD aus freiwilligen Beiträgen.

Das Amt hat eine Vielzahl von Aufgaben. Nach den Vorgaben der Menschenrechtskonventionen überwachen unabhängige Expertengremien die Umsetzung dieser Verträge durch die Staaten, die die Konventionen ratifiziert haben. Ferner tagt die Menschenrechtskommission mit 53 Mitgliedsstaaten einmal jährlich für sechs Wochen. OHCHR organisiert diese Tagungen und sorgt für den reibungslosen Ablauf. Die Menschenrechtskommission hat wiederum eine Anzahl weiterer Mechanismen geschaffen, die auch vom OHCHR organisiert und betreut werden. So z. B. Arbeitsgruppen zu bestimmten Themen, wie das Recht auf Entwicklung oder die Ernennung von unabhängigen Sonderberichterstattern zu Themen wie Gesundheit, Bildung, Rassismus oder spezifischen Ländersituationen wie in Burundi oder Irak. Die Sonderberichterstatter haben beim OHCHR jeweils einen Assistenten oder eine Assistentin. Diese bereiten die Untersuchungsmissionen vor, begleiten sie auf den Reisen und arbeiten danach die Ergebnisse auf.

Bis zum Ende des Jahres 2001 war im OHCHR das Sekretariat zur Vorbereitung der Weltkonferenz gegen Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängende Intoleranz etabliert. Diese vielbeachtete Konferenz fand vom 31.08. bis 08.09.2001 in Durban in Südafrika statt. Ziel der Weltkonferenz war es, eine Erklärung und ein Aktionsprogramm anzunehmen. OHCHR erarbeitete einen ersten Entwurf der Dokumente. Dieser Entwurf beruhte unter anderem auf den Ergebnissen regionaler Staatenkonferenzen. Die deutsche Expertin wirkte dabei maßgeblich mit und reiste in diesem Zusammenhang zu der Konferenz der asiatischen Staaten in Teheran im Februar 2001. Am 08.09.2001 war es dann so weit. Die Durban-Erklärung und das Durban-Aktionsprogramm wurden nach weiteren zähen Verhandlungen von den 168 an der Konferenz teilnehmenden Staaten verabschiedet. Das Aktionsprogramm fordert die Teilnahmestaaten und eine Reihe weiterer Akteure auf, Maßnahmen im Kampf gegen den Rassismus zu ergreifen.

Die deutsche Expertin war von Anbeginn in die Arbeit des Sekretariats als vollwertige Mitarbeiterin mit eigenen Verantwortungsbereichen eingebunden. Zum einen war sie Ansprechpartnerin für alle administrativen und finanziellen Angelegenheiten. Dies beinhaltete das Ausarbeiten von Projektvorschlägen, die Berichterstattung an

Geberländer oder Stiftungen und das Durchlaufen interner Prozeduren, die dann die Freigabe von Geldern für die Projekte ermöglichen. Zum anderen wurde sie beauftragt, vor der Konferenz die Aktivitäten anderer beteiligter Organisationen zu koordinieren. Einige dieser Partner veranstalteten während der Konferenz Ausstellungen oder Diskussionsrunden zu Themen, die in den Durban-Dokumenten behandelt werden. Sowohl bei den Vorbereitungskonferenzen in Genf als auch in Durban war sie Teil des Konferenzsekretariats und hatte die Arbeit des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe zu unterstützen. Die Weltkonferenz gegen Rassismus war in den Jahren 2000 und 2001 eine der Prioritäten der Hochkommissarin Mary Robinson. Das Weltkonferenzsekretariat befand sich dadurch in sehr exponierter Stellung. Dies erlaubte der deutschen Expertin persönliche Kontakte auch zu höchsten Stellen, und den Einblick in die Arbeitsweise anderer Abteilungen in OHCHR.

**Herausgeber:**

Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der  
Bundesanstalt für Arbeit  
Villemombler Str. 76  
53123 Bonn

**V. i. S. d. P.:**

Karsten Bunk

**Redaktion**

Karsten Bunk  
Peter Ueber  
Dr. Hans Groffebert

**Satz:**

Elke Linnertz

**Druck:**

Wolfgang Ceranski

© ZAV 2003

Nachdruck mit Quellenangabe erlaubt.