

# ***Internationale Vereinbarungen und Standards der Vermittlung und Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte***

## **Einordnung der ILO-Norm 181, IRIS-Standards und ILO-Guidelines zur fairen Vermittlung**

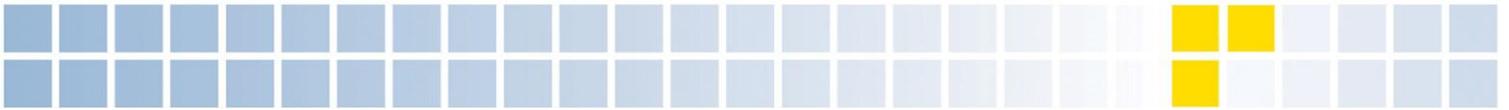
17. Februar 2025

International existieren verschiedene Regelwerke, die darauf abzielen, (internationale) Arbeitskräften transparent und ethisch zu vermitteln. Dazu gehören die [ILO-Norm 181](#) der International Labour Organization (ILO) und die [IRIS-Standards](#) der International Organization for Migration (IOM). Die Gewerkschaften fordern, dass private Arbeitsvermittler verbindlich zertifiziert werden müssen, z. B. nach der ILO-Norm 181, die in Deutschland bisher nicht ratifiziert ist (siehe z.B. [DGB](#) oder [ver.di](#)).

### ***Orientierung an internationalen Standards kann Qualität der Vermittlung stärken***

Der Markt der internationalen Fachkräftevermittlung ist aufgrund der Vielzahl der Akteure und großen Entfernungen häufig schwer zu überblicken. Arbeitgeber stehen vor der Herausforderung, auf Angebote von ausländischen Vermittlungsagenturen zu reagieren, deren Seriosität schwer einzuschätzen ist. Es kann daher hilfreich sein, mit Vermittlungsagenturen zusammenzuarbeiten, die sich an internationalen Standards orientieren. Dafür sprechen folgende Argumente:

- Sie handeln im Regelfall im Einklang mit nationaler und internationaler Gesetzgebung. Das garantiert Arbeitgebern Rechtssicherheit und hilft, Risiken zu vermeiden.
- Arbeitgeber können bei ihnen im Regelfall ausschließen, dass die ausländischen Arbeitskräfte hohe Gebühren oder andere Zahlungen an die Vermittlungsagentur leisten müssen.
- Orientieren sich Vermittlungsagenturen an internationalen Standards, ist es notwendig, dass sie den gesamten Rekrutierungsprozess transparent dokumentieren. Dadurch profitieren Arbeitgeber von Transparenz, z. B. über Qualifikationen und Auswahl der vermittelten Arbeitskräfte.
- Transparente Kommunikation schafft auch für die ausländische Arbeitskraft frühzeitig Klarheit über Anforderungen und Arbeitsbedingungen. Das führt zu realistischen Erwartungen bzgl. des Beschäftigungsverhältnisses, fördert langfristige Beschäftigungsverhältnisse und vermeidet höhere Kosten, z.B. durch hohe Fluktuation, Rechtsstreitigkeiten o. ä.
- Die Standards haben das Ziel langfristige Partnerschaften und Anwerbestrategien zu etablieren und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Vermittlungsagenturen, Arbeitskräften und Herkunftsländern zu unterstützen. Vermittlungsagenturen, die den Aufwand betreiben, sich an den Standards zu orientieren, signalisieren dadurch, dass sie ein langfristiges Geschäftsmodell verfolgen.



## ***ILO-Norm 181, IRIS-Standards und ILO-Guidelines***

International sind vor allem drei Regelwerke gebräuchlich: Die ILO-Norm 181, die IRIS-Standards der IOM und die „ILO-Guidelines zur fairen Rekrutierung“.

### **1) ILO-Norm 181**

Die ILO-Norm 181 („International Labour Organization Private Employment Agencies Convention“) wurde 1997 ursprünglich für die Zielgruppe der Wanderarbeiter entwickelt. Sie reguliert alle privaten Vermittlungsagenturen, ausdrücklich auch in der Arbeitnehmerüberlassung, im In- und Ausland. Festgeschrieben sind dabei Arbeitnehmerrechte, Diskriminierungsverbote, sozialer Dialog und das Verbot von Kosten für die Erwerbsmigrantinnen und Erwerbsmigranten. Die ILO-Norm 181 ist ein rechtlich verbindliches internationales Abkommen, dessen Einhaltung von nationalen Regierungen und der ILO überwacht wird. Deutschland hat die ILO-Norm 181 nicht ratifiziert.

### **2) IRIS-Standards der IOM**

Die IRIS-Standards (International Recruitment Integrity System) der IOM von 2016 sollen ethische, internationale Rekrutierung fördern und dabei Menschenrechtsverletzungen verhindern. Vermittlungsagenturen, die in Drittstaaten vermitteln, sollen dabei insbesondere Grundprinzipien zur Transparenz, partnerschaftliche Zusammenarbeit, Rechenschaftspflichten und das Verbot von Kosten für die Erwerbsmigrantinnen und -migranten achten. Die Agenturen können sich entsprechend zertifizieren lassen, es bleibt aber freiwillig die IRIS-Standards umzusetzen. Die IOM überwacht deren Zertifizierung und Einhaltung. Die Bundesagentur für Arbeit orientiert sich, z. B. in ihrer Auslandsvermittlung, an den IRIS-Standards. Zertifizierte Vermittlungsagenturen werden in einer Datenbank veröffentlicht.

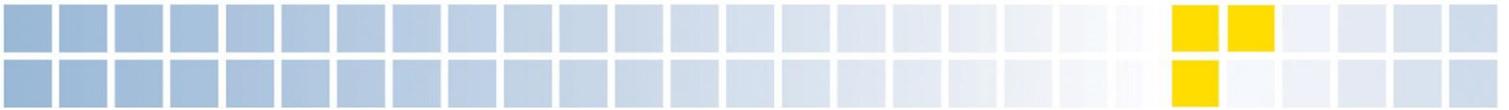
### **3) ILO-Guidelines zur fairen Rekrutierung**

Auf Grundlage der ILO-Norm 181 sind 2019 die „[ILO-Guidelines zur fairen Rekrutierung](#)“ entstanden. Diese regeln den Schutz vor Menschenrechtsverletzungen und Missbrauch, fördern Transparenz und verbieten Gebühren für die Arbeitskräfte. Das Gebührenverbot umfasst unter anderem Kosten für Reise- und Unterkunft, für Qualifikations- und Sprachtests, Gebühren im Zusammenhang mit dem Ausstellen oder Beglaubigen von Identitätsdokumenten, Visa, Aufenthaltsgenehmigungen oder Arbeitsverträgen. Fallen doch Gebühren an, sollen sie den Arbeitnehmern vor Aufnahme der Beschäftigung offengelegt werden. Die ILO-Guidelines einzuhalten, beruht auf freiwilliger Verpflichtung.

## ***Einordnung und Bewertung***

Allen drei Regelwerken gemeinsam ist das erklärte Ziel, eine faire und transparente Vermittlung zu gewährleisten und Missbrauch zu verhindern. Ohne Frage sind das wichtige Anliegen. Die internationale Vermittlung und Rekrutierung von Arbeitskräften sollte transparent für alle Beteiligten ablaufen und die Risiken angemessen verteilt sein. Auch müssen Arbeitgeber, ausländische Arbeitskräfte und Vermittlungsagenturen während des gesamten Prozesses über Aufwand, Kosten und Risiken informiert sein.

Die IRIS-Standards konzentrieren sich auf ethische Standards der internationalen Migration, die Transparenz der Prozesse und Freiwilligkeit in den Mittelpunkt stellen. Vermittlungsagenturen können ihre Teilnahme zertifizieren lassen. Diese verlässlichen Standards sollen Basis für langfristige Zusammenarbeit und Partnerschaften zwischen Vermittlungsagenturen und



Arbeitgebern sein. Im Gegensatz dazu ist die ILO-Norm 181 umfassender und reguliert private Arbeitsvermittlung grundsätzlich, also auch im Inland. Sie konzentriert sich vor allem auf staatliche Regulierungsmechanismen und den Schutz von Arbeitnehmerrechten.

Das generelle Verbot, mittelbar oder unmittelbar bei der Rekrutierung und Vermittlung entstehende Kosten oder sonstige Kosten an die ausländischen Arbeitskräfte weiterzugeben (sog. „Employer Pays-Prinzip“), ist jedoch sehr weitreichend. Arbeitsmigration ist für alle Seiten eine Investition, von der nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die ausländischen Arbeitskräfte persönlich profitieren. Daher sollte es nicht pauschal ausgeschlossen sein, dass ausländische Arbeitskräfte je nach persönlicher Leistungsfähigkeit einen Teil der Kosten selbst tragen, z. B. für den Umzug, die Anerkennung von Qualifikationen oder Teile der Qualifizierung (z. B. Lebensunterhaltssicherung während des Sprachkurses vor Einreise). Eine angemessene Kostenbeteiligung an den hohen Anfangskosten kann auch dazu beitragen, die Unsicherheit für Arbeitgeber zu reduzieren. Zudem sollte immer berücksichtigt werden, dass es nicht zu einer Ungleichbehandlung zwischen ausländischen und einheimischen Beschäftigten kommt.

Die Ratifizierung der ILO-Norm 181 in Deutschland ist abzulehnen. Dies würde nicht nur Vermittlung aus dem Ausland, sondern auch private Vermittlung im Inland deutlich einschränken. Die ILO-Norm sieht vor, private Arbeitsvermittlung durch ein Bewilligungs- bzw. Zulassungssystem zu regeln. Die Erlaubnispflicht für private Arbeitsvermittler in Deutschland ist seit 2002 entfallen. Andere Inhalte sind bereits im deutschen Recht umgesetzt, darunter die Koalitionsfreiheit, Schutz vor Diskriminierung, Verbot von Kinderarbeit oder der Erlaubnisvorbehalt bei der Arbeitnehmerüberlassung.

Die IRIS-Standards anzuwenden, ist eine freiwillige Entscheidung der Vermittlungsagenturen. Dafür können sie sich auf Antrag bei der IOM zertifizieren lassen. Vermittlungsagenturen können sich aber auch an den Standards orientieren, ohne sich entsprechend zertifizieren zu lassen.

Neben der ILO-Norm und den IRIS-Standards gibt es in Deutschland auch branchenbezogene Standards wie das Siegel „[Faire Anwerbung Pflege Deutschland](#)“ oder die „[Qualitätsstandards für die internationale Mobilität in der Zeitarbeit](#)“ des Gesamtverbandes der Personaldienstleister. Hinweise zur Nutzung von Vermittlungsagenturen für Arbeitssuchende und Arbeitgeber und eine kurze Checkliste sind außerdem auf der Website „[Make it in Germany](#)“ zusammengestellt.