

ZUSAMMEN MIT DEN ARBEITGEBERN DIE BESCHÄFTIGUNG VON FLÜCHTLINGEN FÖRDERN

Ein gemeinsamer Zehn-Punkte-Aktionsplan für Arbeitgeber, Flüchtlinge, Staat und Zivilgesellschaft



Fotos

- © b farias/Noun Project
- © Ben Davis/Noun Project
- © Eucalyp/Noun Project
- © ProSymbols/Noun Project
- © Yu luck/Noun Project
- © UNHCR/Gordon Welters
- © UNHCR/Akos Stiller
- © UNHCR/Johan Bävman
- © UNHCR/Heather Perry
- © UNHCR/Christian Mang
- © UNHCR/Yorgos Kyvernitis
- © UNHCR/Annie Sakkab
- © UNHCR/Gordon Welters
- © UNHCR/Evelyn Hockstein
- © UNHCR/Christian Als



ZUSAMMEN MIT DEN ARBEITGEBERN DIE BESCHÄFTIGUNG VON FLÜCHTLINGEN FÖRDERN

Ein gemeinsamer Zehn-Punkte-Aktionsplan für Arbeitgeber,
Flüchtlinge, Staat und Zivilgesellschaft



Vorwort

Die OECD und das Hohe Flüchtlingskommissariat der Vereinten Nationen (UNHCR) blicken auf eine langjährige und fruchtbare Zusammenarbeit in zahlreichen Bereichen von gemeinsamem strategischen Interesse zurück. Dazu zählen u.a. ein besserer Zugang zu Schutz und zu Lösungen für Flüchtlinge, die Evaluierung und Förderung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Integration sowie eine bessere Planung und Überwachung der öffentlichen Entwicklungsleistungen im Zusammenhang mit Flucht und Vertreibung.

Die Eigenschaften und Kompetenzen, die die Flüchtlinge mitbringen, stellen für die Aufnahmeländer ein beträchtliches wirtschaftliches Potenzial dar. Damit es voll ausgeschöpft werden kann, sind jedoch wohlkoordinierte Anstrengungen zahlreicher Akteure und Einrichtungen nötig. Die OECD und das UNHCR wollen die Aufnahmeländer und -gemeinden sowie die Flüchtlinge selbst unterstützen, damit dieses Potenzial optimal genutzt werden kann. Wir arbeiten auf vielfältige Art und Weise zusammen, um Politikmaßnahmen zu evaluieren und für die Verbreitung bewährter Praktiken zu sorgen, vielversprechende innovative Ansätze zu ermitteln und Fremdenfeindlichkeit sowie Vorurteile zu bekämpfen, indem wir verlässliche Informationen über die Herausforderungen, denen sich Flüchtlinge gegenübersehen, und die Beiträge, die sie in ihren Aufnahmeländern leisten können, bereitstellen. Wir sind entschlossen, den Dialog zwischen allen beteiligten Akteuren zu fördern, um konkrete und nachhaltige Orientierungshilfen zur Verbesserung der Lebensbedingungen in den Aufnahme- und Flüchtlingsgemeinschaften sowie der Integrationsergebnisse anzubieten.

Der Aktionsplan ist das Ergebnis unserer gemeinsamen Bemühungen in diesem Bereich. Er beruht auf umfassenden Konsultationen mit Arbeitgebern und anderen Akteuren, die bei der Förderung der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen auf lokaler und nationaler Ebene eine Schlüsselrolle spielen. Der Aktionsplan zeigt u.a. die Herausforderungen, Chancen und empfehlenswerten Praktiken auf, die im Rahmen des Konsultationsprozesses ermittelt wurden, und bietet eine klare Strategie in Form einer Checkliste für Maßnahmen, mit denen die Beiträge der verschiedenen Akteure zur Förderung einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen optimiert werden können.

Darüber hinaus trägt dieser Aktionsplan zur Umsetzung des Umfassenden Rahmenplans für Flüchtlingshilfemaßnahmen (Comprehensive Refugee Response Framework – CRRF) im Anhang der 2016 von der VN-Generalversammlung verabschiedeten New Yorker Erklärung für Flüchtlinge und Migranten bei, der bereits in mehreren Ländern in Angriff genommen wurde. Er stellt strukturiert dar, wie ein „gesamtgesellschaftlicher“ Ansatz zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen beitragen kann. Die spezifische Situation weiblicher Flüchtlinge sowie jener mit besonderen Bedürfnissen sollte, diesem ganzheitlichen Ansatz entsprechend, bei der Umsetzung des Aktionsplans umfassend berücksichtigt werden.

Wir hoffen, dass dieser Aktionsplan hilfreich ist und bei allen Betroffenen für neue Impulse und Synergien sorgen wird, damit Flüchtlinge und andere international Schutzbedürftige in ihren Aufnahmeländern einen wirtschaftlichen Beitrag leisten und stärker am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.

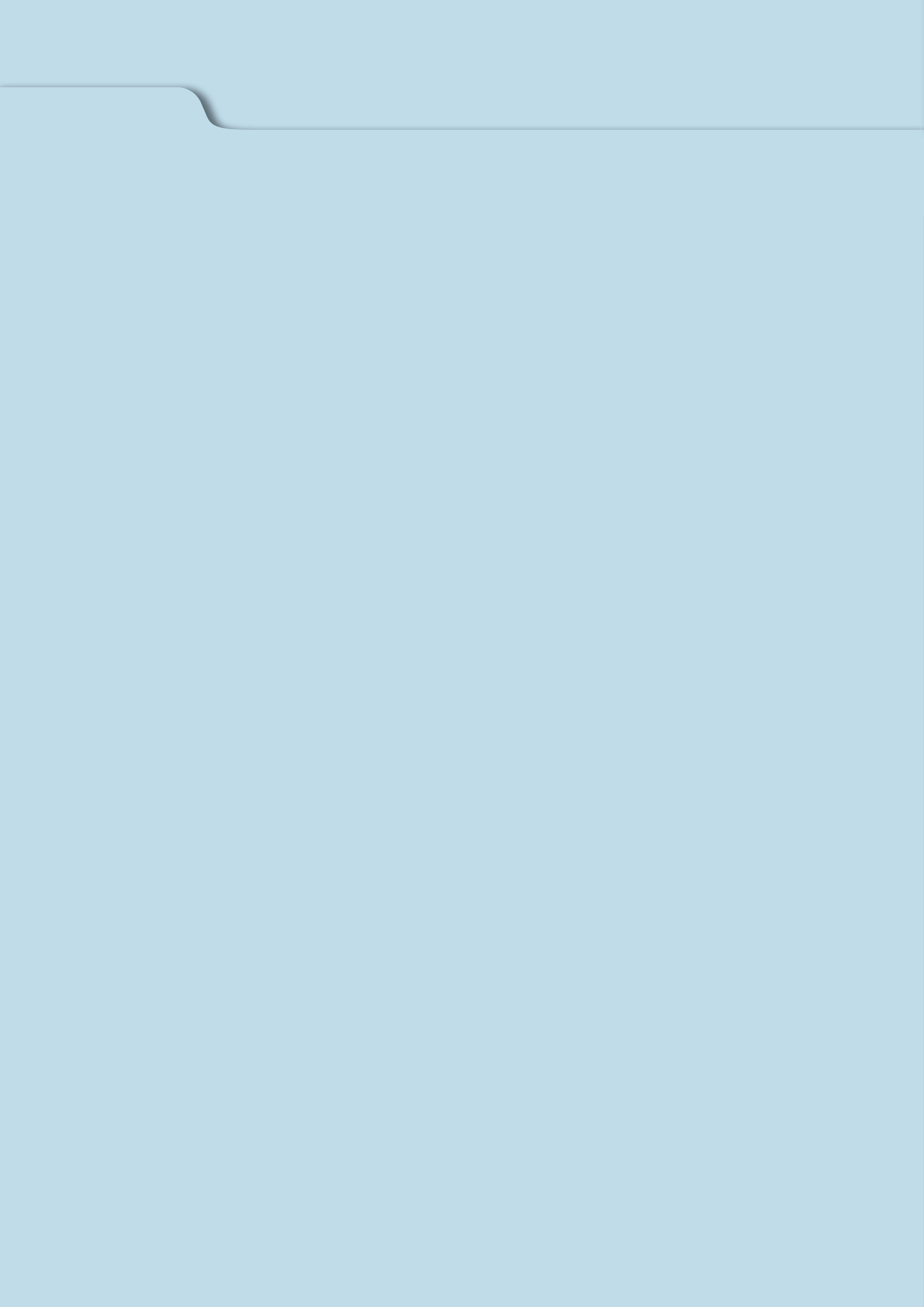
Ángel Gurría
OECD-Generalsekretär

Filippo Grandi
Hoher Flüchtlingskommissar
der Vereinten Nationen



Inhaltsverzeichnis

- 5 • Einführung
- 8 • **Aktion 1** – Die rechtlich-administrativen Rahmenbedingungen kennen
- 10 • **Aktion 2** – Arbeitgebern ausreichende Rechtssicherheit bieten
- 12 • **Aktion 3** – Die Kompetenzen von Flüchtlingen erfassen und überprüfen
- 14 • **Aktion 4** – Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit entwickeln
- 16 • **Aktion 5** – Die Kompetenzen von Flüchtlingen mit dem Bedarf der Arbeitgeber verknüpfen
- 18 • **Aktion 6** – Chancengleichheit bei der Einstellung gewährleisten und Vorurteile bekämpfen
- 20 • **Aktion 7** – Das Arbeitsumfeld vorbereiten
- 22 • **Aktion 8** – Eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit ermöglichen
- 24 • **Aktion 9** – Wirtschaftliche Argumente für die Einstellung von Flüchtlingen aufzeigen
- 26 • **Aktion 10** – Das Vorgehen aller beteiligten Akteure koordinieren
- 29 • Anhang 1 – Empfehlenswerte Praktiken zur Förderung der Beschäftigung von Flüchtlingen
- 33 • Anhang 2 – Checklisten für die Hauptakteure: Was ist zu tun?





Einführung

Heute gibt es weltweit mehr als 65 Millionen gewaltsam Vertriebene, darunter 22,5 Millionen Flüchtlinge, wovon sich die überwiegende Mehrheit in Entwicklungsländern aufhält. Die G20- und die OECD-Länder beherbergen derzeit mehr als 6 Millionen Flüchtlinge – gegenüber 2,4 Millionen im Jahr 2010. Dieser jüngste Anstieg ist großenteils auf die in den Nachbarländern Syriens Zuflucht suchenden oder über das Mittelmeer nach Europa gelangenden Menschen zurückzuführen. Einige Länder nehmen auch im Rahmen von Resettlement-Programmen oder über andere Aufnahmewege Schutzbedürftige auf (für Definitionen vgl. Kasten 1). Länder, die Flüchtlinge aufnehmen, stehen im Hinblick auf deren wirtschaftliche und soziale Integration vor großen Herausforderungen. In Anbetracht der zahlreichen Kompetenzen und Fähigkeiten, die sie mitbringen, stellen Flüchtlinge für die Aufnahmeländer jedoch auch eine große Chance dar.

Im Rahmen von Interviews, die das Hohe Flüchtlingskommissariat der Vereinten Nationen (UNHCR) mit Flüchtlingen durchführte, nannten letztere als ihre beiden Hauptanliegen, eine Beschäftigung – einschließlich Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen – sowie eine Wohnung zu finden. Bei der Frage, wodurch sie sich integriert fühlen, denken die meisten der befragten Flüchtlinge zuerst an einen Arbeitsplatz. Information über die verschiedenen, zu einer Beschäftigung führenden Wege betrachten viele der Befragten als die wertvollste Integrationshilfe. Auch für die Staaten ist die Beschäftigung der Flüchtlinge von zentraler Bedeutung für deren Integration. Außerdem ist sie eng mit anderen Aspekten der Integration verknüpft, darunter Zugang zu Wohnraum, Familienzusammenführung, Spracherwerb, Gesundheitsversorgung, Führerschein, Netzwerke, Kinderbetreuung und das Asylverfahren selbst¹.

Als Bestandteil des Umfassenden Rahmenplans für Flüchtlingshilfemaßnahmen (Comprehensive Refugee Response Framework – CRRF) im Anhang der 2016 von der VN-Generalversammlung verabschiedeten New Yorker Erklärung für Flüchtlinge und Migranten vereinbarten die Aufnahmeländer, „Maßnahmen [zu] ergreifen, die es Flüchtlingen ermöglichen, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten bestmöglich zu nutzen, in der Erkenntnis, dass selbstbestimmte Flüchtlinge besser zu ihrem eigenen Wohlergehen und dem ihrer Gemeinschaft beitragen können, und als wichtigen Schritt hin zu langfristigen Lösungen in den Aufbau von Humankapital, Eigenständigkeit und übertragbaren Kompetenzen [zu] investieren“ (Absatz 13 c und d).

Während die Schaffung eines angemessenen Rechtsrahmens in die Zuständigkeit des Staates fällt, setzt Integration eine enge Koordinierung und Unterstützung der Behörden auf nationaler, regionaler und kommunaler Ebene voraus². Der öffentlichen kommt in diesem Zusammenhang eine besonders wichtige Rolle zu. Gleichzeitig haben auch private Personalvermittler große Anstrengungen unternommen, um die Beschäftigung von Flüchtlingen zu fördern. Die Unternehmerverbände haben die Bemühungen ihrer Mitglieder häufig unterstützt und spielen auch bei der Schaffung der Voraussetzungen für eine nachhaltige Beschäftigung eine zentrale Rolle.

Darüber hinaus bedarf es auch einer Koordinierung mit allen Akteuren vor Ort. Gerade eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen kann nur durch gemeinsame Anstrengungen aller maßgeblichen Akteure, d.h. von Arbeitgebern, Unternehmerverbänden, Gewerkschaften, relevanten zivilgesellschaftlichen Organisationen und den Flüchtlingen selbst, erreicht werden. Arbeitgeber können Flüchtlingen durch Praktika, Berufsausbildungen, Qualifizierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz und letztlich durch eine Beschäftigung Chancen eröffnen. Handelskammern und Arbeitgeberverbände können Orientierungshilfen zum rechtlichen Rahmen bereitstellen. Gewerkschaften und Arbeitgeber können sich um die Schaffung einer Willkommenskultur für Flüchtlinge am Arbeitsplatz bemühen und sicherstellen, dass deren Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer klar benannt und eingehalten werden. Die Zivilgesellschaft kann das Job-Matching, d.h. die passgenaue Stellenbesetzung, sowie Schulungen für alle betroffenen Parteien

.....

1. UNHCR (2013), *A New Beginning: Refugee Integration in Europe*, S. 76, <https://bit.ly/2DZtDt9>.

2. OECD (2016), *Erfolgreiche Integration: Flüchtlinge und sonstige Schutzbedürftige*, <https://bit.ly/2HkAO5S>.

unterstützen, und die Forschung kann dokumentieren, welche Ansätze funktionieren und welche nicht. Von entscheidender Bedeutung ist, dass Flüchtlinge in den Prozess der Suche nach Lösungen für die Probleme, denen sie sich gegenübersehen, einbezogen werden, ebenso wie in die Umsetzung der von ihnen identifizierten Erfolgskonzepte.

In zahlreichen Ländern haben Arbeitgeber erhebliche Anstrengungen im Hinblick auf den Kontakt mit Flüchtlingen, ihre Förderung und ihre Integration am Arbeitsplatz unternommen. Besonders spürbar war dies in Ländern, die beim jüngsten Anstieg der Flüchtlingszahlen in Europa an vorderster Front standen, sowie in Ländern, die seit langem Flüchtlinge im Rahmen des Resettlement aufnehmen. Dabei spielen sowohl die soziale Verantwortung der Unternehmen als auch echte wirtschaftliche Vorteile eine Rolle, die aus der Nutzung des Kompetenzpotenzials von Flüchtlingen erwachsen und die zeigen, dass es wirtschaftliche Argumente für die Beschäftigung von Flüchtlingen gibt.

Methodik

Im Rahmen einer regionalen Dialogreihe zur „Beschäftigung von Flüchtlingen“ brachten die OECD und das UNHCR Arbeitgeber und Unternehmerverbände an einen Tisch, um Erfahrungen in Bezug auf die Möglichkeiten zur Förderung der Beschäftigung von Flüchtlingen auszutauschen. Diese Gespräche fanden auf Ebene der EU statt (Brüssel, Juni 2016, mit Unterstützung des Beratenden Ausschusses der Wirtschaft bei der OECD [BIAC]), es gab sie für die nordischen Länder (Kopenhagen, September 2016), für die deutschsprachigen Länder (München, Dezember 2016, gemeinsam mit der Handelskammer München und Oberbayern, der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und dem Schweizer Arbeitgeberverband) und für Nordamerika (Toronto, Mai 2017, zusammen mit dem Toronto Regional Immigrant Employment Council und Immigration, Refugees and Citizenship Canada [IRCC]). PricewaterhouseCoopers (PwC) beteiligte sich an der Organisation von drei der vier Gespräche. Insgesamt nahmen mehr als 150 Arbeitgeber an den Gesprächen teil und schufen damit die Grundlage für diesen Aktionsplan. Ebenfalls in den Aktionsplan eingeflossen sind die anschließenden Befragungen von Flüchtlingen, staatlichen Stellen und der Zivilgesellschaft zur Validierung der Ergebnisse der Gespräche mit Arbeitgebern und Unternehmerverbänden.

Der Aktionsplan besteht aus zehn „Aktionsbereichen“, die im Hinblick auf die Förderung einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration der Flüchtlinge als entscheidend identifiziert wurden. Sie veranschaulichen den Prozess und die Probleme, mit denen Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Einstellung von Flüchtlingen konfrontiert sind. Für jeden Aktionsbereich wird aufgezeigt, welchen Beitrag staatliche Stellen, die Zivilgesellschaft und Flüchtlinge leisten können. Aufgebaut ist der Aktionsplan wie folgt: Ausgangspunkt ist, dass Arbeitgeber sich auskennen müssen mit den administrativen Regeln in Bezug auf das Recht zur Arbeitsaufnahme (Aktion 1), und dass sie eine ausreichende Rechtssicherheit bezüglich der Aufenthaltsdauer beschäftigter Flüchtlinge haben müssen (Aktion 2). Sind diese Voraussetzungen erfüllt, besteht der erforderliche erste Schritt im Prozess der Arbeitsmarktintegration darin, die Kompetenzen von Flüchtlingen festzustellen (Aktion 3). Dabei werden möglicherweise einige Kompetenzlücken entdeckt, und es sind Umschulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Flüchtlingen erforderlich (Aktion 4). Auf dieser Grundlage ist ein angemessener Abgleich mit dem Kompetenzbedarf der Arbeitgeber möglich (Aktion 5). Chancengleichheit ist Grundvoraussetzung für ein faires Einstellungsverfahren (Aktion 6) und das Arbeitsumfeld muss entsprechend vorbereitet sein (Aktion 7). Besonderes Augenmerk muss auf die Ermöglichung einer langfristigen Beschäftigungsfähigkeit gerichtet werden (Aktion 8). Um sicherzustellen, dass flexible Modelle für die Beschäftigung von Flüchtlingen von Arbeitgebern befürwortet und tatkräftig unterstützt werden, ist es wichtig, überzeugende wirtschaftliche Argumente für deren Beschäftigung aufzuzeigen (Aktion 9). Außerdem müssen die verschiedenen Akteure während des gesamten Prozesses effektiv und effizient zusammenarbeiten (Aktion 10).

Dieser Aktionsplan soll den Anstoß für gezielte Politikmaßnahmen und eine strukturelle Koordinierung zwischen den verschiedenen Akteuren geben, mit dem Ziel, die Beschäftigung von Flüchtlingen für Arbeitgeber, staatliche Stellen, zivilgesellschaftliche Akteure und Flüchtlinge einfacher zu machen und so das Kompetenzpotenzial von Flüchtlingen zum Vorteil aller Akteure optimal auszuschöpfen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass je nach nationalem Kontext natürlich nicht unbedingt alle vorgeschlagenen Maßnahmen umgesetzt werden.



Kasten 1 • Terminologie

International Schutzberechtigte: Bedarf an internationalem Schutz besteht, wenn sich eine Person außerhalb ihres eigenen Landes aufhält und nicht zurückkehren kann, da sie dort in Gefahr wäre, weil ihr Land ihren Schutz nicht gewährleisten kann oder will. Flüchtlinge bedürfen per definitionem des internationalen Schutzes. Darüber hinaus können auch Personen, die sich außerhalb ihres Herkunftslandes aufhalten, aber die Voraussetzungen für die Anerkennung als Flüchtling u.U. nicht erfüllen, unter bestimmten Bedingungen vorübergehend oder längerfristig internationalen Schutz auf Basis subsidiärer Schutzmechanismen oder befristeter Schutz- bzw. Aufenthaltsregelungen benötigen.

Flüchtlinge: Flüchtlinge sind Personen, die die Kriterien der jeweils anwendbaren Flüchtlingsdefinitionen erfüllen, wie sie in den maßgeblichen internationalen und regionalen Flüchtlingsinstrumenten, im Mandat des UNHCR bzw. in nationalen Gesetzen niedergelegt sind. Laut zahlreicher dieser Rechtsinstrumente ist ein Flüchtling eine Person, die aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder politischen Überzeugung nicht in ihr Herkunftsland zurückkehren kann, oder die ihr Herkunftsland aufgrund von willkürlicher Gewalt oder anderen, die öffentliche Ordnung ernsthaft gefährdenden Ereignissen verlassen muss bzw. deren Leben, Sicherheit oder Freiheit dadurch bedroht ist.

Resettlement-Flüchtlinge: Resettlement-Flüchtlinge wurden ausgewählt und von einem Staat, in dem sie Schutz gesucht haben, in einen Drittstaat umgesiedelt, der sich bereit erklärt hat, sie mit dauerhaftem Aufenthaltsstatus – als Flüchtlinge – aufzunehmen. Dieser Status bietet Schutz vor *Zurückweisung*, durch den keine Person auf irgendeine Weise in ein Land oder Gebiet zurückgeschickt werden kann, in dem sie der Gefahr von Verfolgung, Folter oder anderen Arten eines schweren und nicht wieder gutzumachenden Schadens ausgesetzt sein könnte. Zudem erhalten diese neu angesiedelten Flüchtlinge und deren Familien bzw. Angehörige dadurch Zugang zu Rechten, die mit jenen der Staatsangehörigen des Aufnahmelandes vergleichbar sind.

Asylsuchende: Ein Asylsuchender ist eine Person, die internationalen Schutz sucht, über deren Status jedoch noch keine Entscheidung ergangen ist. In Ländern mit individuellen Verfahren ist ein Asylsuchender eine Person, über deren Antrag noch nicht abschließend entschieden wurde. Der Begriff kann sich auch auf Personen beziehen, die noch keinen Asylantrag gestellt haben, aber möglicherweise internationalen Schutz benötigen. Nicht jeder Asylsuchende wird letztendlich als Flüchtling anerkannt, in Ländern mit individuellen Verfahren ist jedoch jeder Flüchtling zunächst ein Asylsuchender.

.....

Anmerkung: Einige Empfehlungen sind möglicherweise auch für Asylsuchende relevant, der Fokus dieses Aktionsplans liegt jedoch auf Flüchtlingen und anderen international Schutzberechtigten.



Die rechtlich-administrativen Rahmenbedingungen kennen

EINLEITUNG UND ÜBERBLICK

Während die OECD-Länder Flüchtlingen im Einklang mit der Genfer Flüchtlingskonvention, dem Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge von 1951, einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang gewähren, ist dies bei Personen, denen subsidiärer oder temporärer Schutz gewährt wurde, bzw. bei Asylsuchenden, über deren Asylantrag noch nicht entschieden wurde, nicht zwangsläufig der Fall. In einigen Ländern gibt es zudem besondere Vorschriften für Personen, deren Anträge abgelehnt wurden, bei denen jedoch die Abschiebung ausgesetzt wurde (z.B. die sogenannte „Duldung“ in Deutschland) und die unter bestimmten Bedingungen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt sein können. Diese je nach Status unterschiedlichen Rechte zur Aufnahme einer Beschäftigung stellen Arbeitgeber vor Herausforderungen.

Arbeitgebern und Personalabteilungen fehlt es oft an Wissen und an der nötigen Unterstützung, um sich im Dickicht der Regelungen und Vorschriften zurechtzufinden. Dies kann dazu führen, dass Arbeitgeber die Einschränkungen und Hindernisse überschätzen und daher Bewerbungen von Asylsuchenden, Flüchtlingen und anderen international Schutzberechtigten nicht berücksichtigen. Insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen, die in der Regel nicht über eine eigene bzw. mit umfassenden Kapazitäten ausgestattete Personalabteilung verfügen, werden bürokratische Auflagen und andere Hindernisse häufig als zu komplex oder zeitaufwendig empfunden.

Einige Arbeitgeberverbände und Handelskammern haben hervorragende Arbeit geleistet und für ihre Mitglieder konsolidierte Informationen bereitgestellt und bieten außerdem Beratungsdienste an. Dennoch kann es oft schwierig sein, herauszufinden, welche Informationsquellen glaubwürdig und welche Informationen die aktuellsten sind. Darüber hinaus spiegeln Anträge für eine Arbeiterlaubnis immer einen Einzelfall wider, so dass die Unsicherheit auf Arbeitgeberseite weiterhin groß ist, vor allem wenn die Entscheidungen über die maßgeblichen Genehmigungen auf lokaler Ebene getroffen werden.

Asylsuchende und andere international Schutzberechtigte sind sich über die rechtlichen Voraussetzungen und Einschränkungen, unter denen sie zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt sind, u.U. selbst nicht vollkommen im Klaren. Dadurch kann sich ihr Risiko erhöhen, dass sie in Ausbeutungssituationen oder nicht gesetzeskonforme Arbeitsverhältnisse geraten.

Hinzu kommt, dass für die Beschäftigung in bestimmten Berufen manchmal zusätzlich eine Zulassung und Zeugnisse erforderlich sind, die Flüchtlinge möglicherweise nicht von vornherein besitzen. Zur Bewältigung dieses Problems sowie anderer Hindernisse für Flüchtlinge bzw. für Arbeitgeber, die bereit sind, sie einzustellen, wird zwar im Grunde oft viel Unterstützung angeboten, es ist jedoch nicht immer einfach, relevante und aktualisierte Informationen über die zur Verfügung stehende Unterstützung zu finden.

Zahlen und Fakten

Der Arbeitsmarktzugang von Flüchtlingen kann zwar an bestimmte administrative Auflagen (z.B. Arbeitsgenehmigungen) geknüpft sein, sie haben jedoch in allen OECD-Ländern das Recht zu arbeiten. Die Rechte und Pflichten von Asylsuchenden (d.h. Personen, die auf die Entscheidung über ihren Asylantrag warten) sind von Land zu Land sehr unterschiedlich. Allerdings gewähren die meisten Länder einigen Gruppen von Asylsuchenden unter bestimmten Bedingungen Zugang zum Arbeitsmarkt. Dazu gehören Arbeitsmarktprüfungen bzw. eine vorherige Wartezeit, die von zwei Monaten in Italien bis zu zwölf Monaten im Vereinigten Königreich reicht. In Australien, Chile, Griechenland, Kanada, Mexiko, Norwegen und Schweden sind einige Gruppen von Asylsuchenden, zumindest im Prinzip, sofort zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt.



VORGESCHLAGENE MASSNAHMEN

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Gestraffte, auf klaren administrativen Regeln beruhende Verfahren in Bezug auf Arbeitsgenehmigungen und andere erforderliche Zeugnisse schaffen
- Sicherstellen, dass die Rechtsvorschriften überall im Land gleich umgesetzt werden, und den Ermessensspielraum auf lokaler Ebene begrenzen
- Wenn am Prozess zur Erteilung von Arbeitsgenehmigungen oder Zulassungen mehrere Behörden beteiligt sind, die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Arbeitsmarktdienstleistern und Einwanderungsbehörden verstärken
- Arbeitgebern, die Asylsuchende, Flüchtlinge und andere international Schutzberechtigte einstellen möchten, aktuelle, umfassende Informationen, einschließlich eines Schritt-für-Schritt-Leitfadens und individueller Unterstützung, z.B. mittels Telefonhotlines, zur Verfügung stellen
- Schulungen zu den Anforderungen und Rechten im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Asylsuchenden und international Schutzberechtigten für Mitarbeiter von Personalabteilungen anbieten
- Rechtliche Informationen für Arbeitgeber zur Verfügung stellen, u.a. anhand von Broschüren, Online-Informationen und speziellen „Hotlines“



Für Flüchtlinge

- Wissen, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang das Recht auf Arbeit besteht, und Arbeitgebern, z.B. in der Bewerbung, zeigen, dass man dies verstanden hat
- Sich mit den administrativen Rahmenbedingungen für eine Beschäftigung im Aufnahmeland vertraut machen



Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- Informationsangebote für Arbeitgeber schaffen und Wissensdatenbanken zu den administrativen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Flüchtlingen einrichten



Leitlinien für Arbeitgeber bereitstellen In **Kanada** hat die Einwanderungsbehörde Immigration, Refugees and Citizenship Canada in Zusammenarbeit mit mehreren Partnern einen Leitfaden für Arbeitgeber zusammengestellt, die eine Einstellung von Flüchtlingen in Erwägung ziehen. Dieser enthält eine große Bandbreite an praktischen Informationen, darunter die sozioökonomischen Merkmale syrischer Flüchtlinge, Informationen über das syrische Bildungssystem und über die Sicherheitsüberprüfungen, denen die Flüchtlinge unterzogen wurden. Außerdem werden die verfügbaren finanziellen Anreize und andere Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitgeber, die Flüchtlinge einstellen, erläutert. Vgl. <https://bit.ly/2HkFVje>.

AKTIONEN

2

Arbeitgebern ausreichende Rechtssicherheit bieten

EINLEITUNG UND ÜBERBLICK

Es herrscht nicht nur Verwirrung hinsichtlich des Arbeitsstatus und der möglichen Arbeitsberechtigungen, sondern auch Unsicherheit im Hinblick auf die Aufenthaltsdauer von Asylsuchenden, Flüchtlingen und anderen international Schutzberechtigten im Aufnahmeland, was deren Beschäftigung zusätzlich erschwert. Flüchtlinge genießen normalerweise einen sicheren Rechtsstatus, in manchen Ländern muss dieser Status jedoch u.U. nach einigen Jahren verlängert werden. Andere international Schutzberechtigte haben möglicherweise einen prekäreren Aufenthaltsstatus und sind im Hinblick auf die Verlängerbarkeit ihrer, in der Regel nur ein Jahr gültigen Aufenthaltserlaubnis mit zusätzlichen Unsicherheiten konfrontiert. Durch Politikänderungen im Aufnahmeland – ein Aspekt, der sich der Kontrolle der Arbeitgeber eindeutig entzieht – können sich die Voraussetzungen, unter denen Flüchtlinge im Land bleiben und somit arbeiten dürfen, ändern.

Diese Unsicherheit kann Arbeitgeber davon abhalten, Personen mit einem befristeten Status in Betracht zu ziehen, u.a. wenn es um Investitionen in Weiterbildung und Schulungen geht. In der Praxis kann ein unsicherer Rechtsstatus also große Auswirkungen auf die Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen oder anderen international Schutzberechtigten haben.

Dies betrifft auch die Berufsausbildung, die in zahlreichen Ländern für eine Vielzahl von Flüchtlingen und anderen international Schutzberechtigten ein aussichtsreicher Weg hin zu einer dauerhaften Beschäftigung ist. Angesichts der Tatsache, dass Berufsausbildungen bis zu drei Jahre dauern können, stellt es für Arbeitgeber jedoch ein beträchtliches Risiko dar, Asylsuchende, Flüchtlinge und andere international Schutzberechtigte mit unsicherem Rechtsstatus als Auszubildende aufzunehmen.

Hinzu kommt, dass international Schutzberechtigte möglicherweise selbst weniger bereit sind, die Sprache des Aufnahmelandes zu lernen, eine langwierige Ausbildung zu beginnen oder landesspezifische Kompetenzen anderer Art zu erwerben, wenn ihre Bleibeaussichten unsicher sind.

Zahlen und Fakten

Zwischen Januar 2015 und Juni 2017 wurden in der EU, der Schweiz und Norwegen 1,3 Millionen Asylanträge in erster Instanz positiv entschieden, wobei 766 400 Asylsuchenden ein Flüchtlingsstatus (58% der erstinstanzlichen Entscheidungen), 422 000 ein subsidiärer Schutzstatus (32%) und 125 000 ein anderer „humanitärer Status“ (10%) gewährt wurde. Der Anteil subsidiär Schutzberechtigter hat sich im ersten Halbjahr 2017 auf 50% erhöht.

Gemäß der EU-Richtlinie 2011/95/EU (Qualifikationsrichtlinie) sollte Flüchtlingen eine (verlängerbare) Aufenthaltsgenehmigung von mindestens drei Jahren und subsidiär Schutzberechtigten eine Aufenthaltsgenehmigung von mindestens einem Jahr ausgestellt werden.



VORGESCHLAGENE MASSNAHMEN

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Bedenken, welche negativen Auswirkungen befristete Aufenthaltsgenehmigungen für Flüchtlinge und kürzere Aufenthaltsgenehmigungen für andere international Schutzberechtigte auf deren Arbeitsmarktintegration möglicherweise haben können
- Das Risiko für Arbeitgeber, die in die Berufsausbildung von Asylsuchenden und international Schutzberechtigten mit unsicherem oder befristetem Status investieren, durch Maßnahmen verringern, die für die Dauer der Ausbildung Rechtssicherheit gewährleisten



Für Unternehmerverbände

- Arbeitgeber über die Rechte von Asylsuchenden und international Schutzberechtigten in Bezug auf die Ausübung einer Beschäftigung informieren
- Der Regierung vermitteln, dass Rechtsunsicherheit für die Einstellung international Schutzberechtigter und für Investitionen in deren Weiterbildung ein Hindernis darstellt



Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- Flüchtlinge und Arbeitgeber mit Informationen über die Rechte in Bezug auf die Ausübung einer Beschäftigung unterstützen



Eine für die Dauer der Berufsausbildung geltende Aufenthaltsgenehmigung erteilen

Um die Rechtssicherheit für Arbeitgeber zu erhöhen, führte **Deutschland** 2016 eine neue Regelung ein, die Asylsuchenden und „Geduldeten“ – bei letzteren handelt es sich in erster Linie um Personen, deren Asylanträge abgelehnt wurden, die jedoch aufgrund administrativer oder sonstiger Hindernisse nicht abgeschoben werden können – die Aufnahme einer Berufsausbildung ermöglicht. Diese Regelung gewährleistet, dass sie während der in der Regel dreijährigen Berufsausbildung selbst im Fall einer Ablehnung ihres Asylantrags im Land bleiben können. Außerdem erhalten sie, wenn sie nach Abschluss der Ausbildung eine Beschäftigung im erlernten Beruf finden, eine Aufenthaltserlaubnis für weitere zwei Jahre. Mit dieser Regelung wurden starke Anreize geschaffen, Berufsausbildungen abzuschließen und anschließend eine Beschäftigung zu suchen. Zudem verringert sich dadurch das Risiko, dass Arbeitgeber das Gefühl haben, dass sich ihre Investitionen in Berufsausbildungen nicht bezahlt machen, da die Ausgebildeten das Land verlassen müssen.

AKTION 3

Die Kompetenzen von Flüchtlingen erfassen und überprüfen

EINLEITUNG UND ÜBERBLICK

Flüchtlinge stammen aus sehr unterschiedlichen sozioökonomischen Milieus. Manche sind hochqualifiziert und arbeiteten vor der Flucht aus ihrem Land als Ingenieure, Ärzte oder Forscher. Einige haben Management- oder Unternehmerkompetenzen, während andere in akademischen oder in handwerklichen Berufen tätig waren. Wieder andere haben ihre Ausbildung noch nicht abgeschlossen oder die Schule, wenn überhaupt, nur ein paar Jahre lang besucht. Diese Profilverfaltung stellt sowohl eine Herausforderung als auch eine Chance dar. Dabei gilt es zunächst, die Kompetenzen festzustellen, die die Flüchtlinge bei ihrer Ankunft bereits besitzen, indem ihre formalen Qualifikationen, ihre bisherige Berufserfahrung sowie ihre Fähigkeiten und ihre Motivation im Allgemeinen erfasst werden.

Diese Bestandsaufnahme ist vor allem erforderlich, um aufseiten der Arbeitgeber, die die Beschäftigung von Flüchtlingen in Betracht ziehen, die Unsicherheit zu verringern. Erstens ist es für Arbeitgeber schwierig, das berufliche Potenzial von Flüchtlingen einzuschätzen, da diese in vielen Fällen bei der Ankunft die Sprache des Aufnahmelandes nicht beherrschen. Zweitens besitzen Flüchtlinge aufgrund ihrer Situation häufig keine Dokumente zum Nachweis ihrer Bildungsabschlüsse (vor allem wenn sie aus Konfliktgebieten geflohen sind), und Referenzen früherer Arbeitgeber vorzulegen, stellt sie vor Herausforderungen. Drittens stammen Flüchtlinge in der Regel aus Ländern, über deren Geschäftsumfeld und Bildungssystem die potenziellen Arbeitgeber wenig wissen. Dies kann die Unsicherheit im Hinblick auf die beruflichen Fähigkeiten der Bewerber erhöhen. Daher unterschätzen Arbeitgeber möglicherweise die Kompetenzen und Qualifikationen von Flüchtlingen. Tatsächlich zeigen Daten aus einem Sondermodul der Europäischen Arbeitskräfteerhebung 2014, dass die Wahrscheinlichkeit, eine unter dem Qualifikationsniveau liegende Tätigkeit auszuüben, bei den in Europa beschäftigten Flüchtlingen mit Tertiärabschluss dreimal so hoch ist wie bei den im Inland Geborenen (60% gegenüber 21%) und doppelt so hoch wie bei anderen Migranten (30%).

Um die Unsicherheit auf Arbeitgeberseite zu verringern, ist es von entscheidender Bedeutung, die Arbeitgeber bei der Entwicklung und Umsetzung von Instrumenten zur Kompetenzfeststellung einzubeziehen, u.a. um die Akzeptanz der Ergebnisse bei anderen Arbeitgebern sicherzustellen. Die Entwicklung von Online-Selbstevaluierungsinstrumenten könnte Flüchtlingen zudem helfen, Qualifikationsdefizite zu erkennen und mehr über vorhandene Hilfen zur Weiterqualifizierung zu erfahren.

Zahlen und Fakten

Im Sommer 2017 führte Talent Beyond Boundaries, eine Nichtregierungsorganisation (NRO), die sich bemüht, Migranten und Arbeitgeber in Kontakt zu bringen, anhand einer Stichprobe von knapp 10 000 Flüchtlingsprofilen (mehrheitlich im Libanon und in Jordanien) eine Bestandsaufnahme von den Kompetenzen und der Beschäftigungsfähigkeit der Flüchtlinge durch. Mehr als ein Drittel der Befragten gab an, einen Hochschulabschluss zu besitzen, wobei als Kompetenzen am häufigsten IT-Kompetenzen angegeben wurden. Mehr als ein Drittel beherrschte eigenen Angaben zufolge eine zweite Sprache. Die Mehrheit derer, die eine andere Sprache als Arabisch anführten, sprach Englisch. Bei den Berufen wurden Ingenieur, Professor/Dozent, Lehrer, Buchhalter und IT-Fachkraft am häufigsten genannt.



VORGESCHLAGENE MASSNAHMEN

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Arbeitgebern in Bezug auf die Kompetenzfeststellung (u.a. berufliche Kompetenzen und bisherige Arbeitserfahrung) Unterstützung anbieten und sicherstellen, dass diese Angebote kostenlos oder gegen eine geringe Gebühr auf breiter Basis zur Verfügung stehen
- Die Verfahren zur Bewertung und Anerkennung ausländischer Abschlüsse/Qualifikationen sowie zur Feststellung informeller Kompetenzen sowie die Information darüber verbessern
- Spezifische Hindernisse, denen sich weibliche Flüchtlinge in Bezug auf die Kompetenzfeststellung gegenübersehen können, feststellen und beseitigen
- Arbeitgeber bei der Gestaltung und Umsetzung von Instrumenten zur Überprüfung der Kompetenzen einbeziehen
- Die Nutzung von Online-Tools, wie dem EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige (<https://bit.ly/2IZEur0>), fördern



Für Arbeitgeber

- Flüchtlingen Möglichkeiten bieten, ihre Kompetenzen unter Beweis zu stellen (und Bewerber bitten, Empfehlungsschreiben oder Referenzen u.a. von Sozialarbeitern, Bürgern oder Betreuern vorzulegen)
- Sich im Klaren darüber sein, dass bestimmte Hintergrundinformationen/Dokumente von Flüchtlingen nicht erwartet werden können



Für Unternehmerverbände

- Arbeitgeber, die Praktika anbieten, ermutigen, Empfehlungsschreiben auszustellen
- Den Erfahrungsaustausch über Instrumente zur Kompetenzüberprüfung unter Arbeitgebern fördern



Für Flüchtlinge

- Qualifikationsnachweise und andere maßgebliche Dokumente in die jeweilige Landessprache übersetzen lassen
- Möglichkeiten herausfinden, sich sowohl formale Qualifikationen als auch informelle Kompetenzen bescheinigen zu lassen
- So rasch wie möglich die Umschreibung des Führerscheins beantragen oder die Führerscheinprüfung des Aufnahmelandes ablegen



Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- Hintergrundinformationen über die Herkunftsländer von Flüchtlingen bereitstellen, z.B. Länderprofile mit Daten/Fakten zu den primären Wirtschaftszweigen des jeweiligen Lands, der Arbeitskultur usw.



Informelle Kompetenzen mit Hilfe computerbasierter Tests feststellen Viele der in jüngster Zeit eingereisten Flüchtlinge besitzen keinen formalen Berufsbildungsnachweis. Zur Feststellung der informellen Kompetenzen von Flüchtlingen entwickelte die **Bundesagentur für Arbeit** den computerbasierten Kompetenztest „MYSKILLS“. Um zu ermitteln, welche Kompetenzen in das praktische Arbeitsumfeld übertragbar sind, werden bei diesen Tests Videos eingesetzt, die Menschen bei der Ausführung von Standardaufgaben des jeweiligen Berufs zeigen. Die Kandidaten müssen dabei Fehler finden oder Aufgaben in die richtige Reihenfolge bringen. Der Test wurde in Kooperation mit Unternehmerverbänden entwickelt, um zu gewährleisten, dass er mit den jeweiligen beruflichen Anforderungen kompatibel ist. Er dauert etwa vier Stunden und wird unter Aufsicht eines Experten in den Arbeitsagenturen durchgeführt. Die derzeit in 6 Sprachen zur Verfügung stehenden Tests sollen künftig für insgesamt 30 Berufe entwickelt werden. Vgl. <https://bit.ly/2G2GGM>.

AKTION 4

Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit entwickeln

EINLEITUNG UND ÜBERBLICK

Inwieweit Flüchtlinge nach der anfänglichen Bestandsaufnahme ihrer Kompetenzen beschäftigungsfähig sind, ist von einer Reihe von Faktoren abhängig. Flüchtlinge, die Traumata erlitten haben, brauchen möglicherweise Hilfe von spezialisierten Gesundheits- und Sozialdiensten, bevor sie eine Beschäftigung aufnehmen können. Unzureichende Kenntnisse der Sprache des Aufnahmelandes und unterschiedliche Kompetenzanforderungen im Herkunfts- und im Aufnahmeland können bedeuten, dass Flüchtlinge zunächst bestimmte Kompetenzen erwerben oder vorhandene weiterentwickeln müssen. Außerdem müssen sie sich der lokalen Arbeitsgepflogenheiten bewusst sein. Lange Phasen der Nichterwerbstätigkeit können sich negativ auf das Selbstvertrauen von Flüchtlingen, auf ihre Motivation und auf ihre Glaubwürdigkeit gegenüber Arbeitgebern auswirken.

Sprachkenntnisse zählen zu den wichtigsten aufnahmelandsspezifischen Kompetenzen, bei deren Erwerb Flüchtlinge Unterstützung brauchen. Wichtig ist, dass die Sprachkurseangebote der Diversität der Flüchtlinge in Bezug auf ihre besonderen Bedürfnisse (insbesondere von Frauen und/oder Alleinerziehenden bzw. verwitweten Elternteilen) und ihren unterschiedlichen Kompetenzniveaus Rechnung tragen und allen Flüchtlingen, unabhängig von deren Lese- und Schreibkompetenz, offenstehen. Sobald Flüchtlinge Grundkenntnisse der Sprache des Aufnahmelandes erworben haben, sollten diese durch berufsspezifische Sprachkurse erweitert werden. Vorliegende Befunde zeigen, dass derartige Sprachkurse und Unterstützungsangebote Flüchtlingen besonders effektiv bei der Arbeitsuche helfen, vor allem wenn sie am Arbeitsplatz angeboten werden.

Flüchtlinge mit Berufserfahrung benötigen u.U. Informationen über die in ihrem Arbeitsbereich im Aufnahmeland üblichen Praktiken (z.B. Verfahren und Normen, Organisation des Arbeitstags, besondere elektronische Ausrüstung und Software usw.). Daher sollten Flüchtlinge Zugang zu einschlägigen beruflichen Qualifizierungsprogrammen haben, die im Idealfall am Arbeitsplatz stattfinden sollten (z.B. Praktika, berufliche und betriebliche Ausbildungsmaßnahmen).

Darüber hinaus sollten Flüchtlinge Unterstützung erhalten, um die ihren Kompetenzen entsprechenden Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt bzw. erforderlichenfalls alternative berufliche Optionen auszuloten. In manchen Sektoren kann aufgrund von Zutrittsschranken, wie Zulassungen während des Zulassungsverfahrens, eine kurzfristige Beschäftigung in einem weniger adäquaten Sektor erforderlich sein.

Zahlen und Fakten

Der EU-Arbeitskräfteerhebung 2014 zufolge sind in Europa weniger als 30% der erwachsenen Flüchtlinge mit Grundkenntnissen der Sprache des Aufnahmelandes beschäftigt.

Dagegen haben fast 60% der Flüchtlinge mit mittleren Sprachkenntnissen eine Beschäftigung. Bei sehr guten Sprachkenntnissen steigt die Beschäftigungsquote auf 67% und ist mit jener der Staatsangehörigen des Aufnahmelandes vergleichbar.



VORGESCHLAGENE MASSNAHMEN

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Sprachkurse anbieten, die auf die Kompetenzen, den Hintergrund und die besonderen Bedürfnisse der Flüchtlinge abgestimmt sind, und dabei Frauen, Alleinerziehenden und verwitweten Elternteilen besonderes Augenmerk widmen
- Eine berufsspezifische Sprachförderung und eine gezielte berufliche Qualifizierung anbieten – im Idealfall am Arbeitsplatz
- Flüchtlingen, die Fahrstunden nehmen müssen, finanzielle Unterstützung oder Darlehen zur Verfügung stellen



Für Arbeitgeber

- Flüchtlingen Praktika, Mentoring-Programme und/oder berufliche Ausbildungsmaßnahmen anbieten, um ihnen die Möglichkeit zu geben, am Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes erste Erfahrungen zu sammeln



Für Flüchtlinge

- Sich bemühen, die Landessprache zu lernen und andere wichtige Kompetenzen zu erwerben, um die Integration am Arbeitsplatz zu beschleunigen
- Für Asylsuchende: Soweit möglich, nicht auf einen gesicherten Status warten, um die Landessprache zu lernen oder berufliche Kompetenzen zu erwerben, die die eigene Beschäftigungsfähigkeit im Land erhöhen würden
- An Mentoring-Programmen, Praktika und berufsbildenden Programmen teilnehmen, sofern diese zur Verfügung stehen
- Versuchen, als Berufseinstieg bezahlte Praktika oder freiwillige Tätigkeiten zu finden und Netzwerke aufzubauen
- Sich mit dem lokalen Arbeitsmarkt, einschließlich seiner Funktionsweise (Besonderheiten in Bezug auf die Einstellungspraktiken usw.) und der am Arbeitsplatz geltenden Normen und Gepflogenheiten, vertraut machen



Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- Lernmöglichkeiten für Flüchtlinge in Bezug auf die lokalen Beschäftigungspraktiken und die im Fall einer Einstellung erwarteten Umgangsformen am Arbeitsplatz fördern
- Referenzsysteme zum Austausch von Wissen zwischen zivilgesellschaftlichen Organisationen über andere verfügbare Dienste entwickeln, um die Beschäftigungsfähigkeit von Flüchtlingen zu erhöhen



Auf der Berufserfahrung aufbauen Schweden führte angesichts der großen Zahl neu angekommener Flüchtlinge eine „Fast-Track“-Initiative ein, um die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen mit Berufserfahrung in Mangelberufen, wie Gesundheits- und Lehrberufen, zu beschleunigen. Dieses Fast-Track-Programm sieht ein umfassendes Integrationsprogramm für rd. 20 verschiedene Berufe vor, darunter zulassungspflichtige Berufe, wie Lehrer oder Arzt, und weniger qualifizierte Berufe, wie Maler oder Berufskraftfahrer. Entwickelt wurde es in enger Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Unternehmerverbänden. Das Programm setzt bei der Kompetenzfeststellung und -validierung an. In einem zweiten Schritt absolvieren Flüchtlinge in ihrer Muttersprache Brückenkurse für ihre jeweiligen Berufe und besuchen parallel dazu Schwedischkurse. So können sie ihre beruflichen Kompetenzen von Anfang an erweitern, ohne warten zu müssen, bis sie ausreichende Sprachkenntnisse erworben haben. Für weitere Informationen vgl. <https://bit.ly/2IJ4OVV>.

AKTION 5

Die Kompetenzen von Flüchtlingen mit dem Bedarf der Arbeitgeber verknüpfen

EINLEITUNG UND ÜBERBLICK

Sobald die bestehenden Kompetenzen der Flüchtlinge festgestellt und die notwendigen zusätzlichen Kompetenzen erworben wurden, besteht eine entscheidende Herausforderung in Bezug auf die Beschäftigung von Flüchtlingen darin, Arbeitgeber, die Bewerber mit bestimmten Kompetenzen einstellen möchten, mit den Flüchtlingen, die diese Kompetenzen besitzen, zusammenzubringen. Die passgenaue Stellenbesetzung, die selbst unter normalen Umständen eine Herausforderung darstellt, ist bei der Einstellung von Flüchtlingen aus mehreren Gründen schwieriger. Erstens verfügen die Flüchtlinge häufig nicht über das maßgebliche Sozialkapital und die einschlägigen Netzwerke. Zweitens sind die für die Arbeitsvermittlung zuständigen Mitarbeiter der öffentlichen oder privaten Arbeitsmarktdienstleister möglicherweise nicht mit der besonderen Situation von Flüchtlingen vertraut, insbesondere in Ländern, in denen die Flüchtlingszahlen traditionell begrenzt oder niedrig sind. Drittens, und direkt damit verbunden, haben die Arbeitsvermittler möglicherweise nicht die Erfahrung oder das Wissen, um Flüchtlinge mit passenden Profilen zu finden. Viertens haben die Flüchtlinge selbst nicht immer den Überblick über die Kanäle, über die freie Stellen in ihrem Fachbereich angeboten und besetzt werden. Und schließlich sind die Flüchtlinge manchmal geografisch zu weit von den Arbeitsstellen entfernt, die mit ihren Kompetenzen übereinstimmen.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, das Kompetenzprofil sowohl der Flüchtlinge als auch der vor Ort nachgefragten Arbeitskräfte bei der Aufteilung der Flüchtlinge auf die Kommunen soweit wie möglich angemessen zu berücksichtigen. Das setzt allerdings voraus, dass beide Profile vorher bekannt sind.

Dabei geht es nicht um eine passgenaue Stellenbesetzung an sich, es ist jedoch hilfreich, bei der Auswahl der Kommunen, in denen die Flüchtlinge leben werden, Kriterien im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit zu berücksichtigen. Einige Flüchtlingsgruppen stammen beispielsweise überwiegend aus ländlichen Gebieten und besitzen deshalb möglicherweise Kompetenzen, die im Agrar- und Fischereisektor leichter mobilisiert werden können.

Grundsätzlich sollten Arbeitgeber sich des Arbeitskräftepotenzials, das die Flüchtlinge darstellen, bewusst sein und Zugang dazu haben. Damit Arbeitgeber mit potenziellen Mitarbeitern unter den Flüchtlingen Kontakt aufnehmen können, sollten Informationen über ihr Profil und ihre Kompetenzen problemlos zugänglich sein (unter Einhaltung der einschlägigen Datenschutzvorschriften). Ein sehr praktisches Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind Jobmessen. Wenn die Flüchtlinge und die Arbeitgeber gut vorbereitet sind, können Jobmessen ein wirkungsvolles Instrument sein, um die Informationsdefizite zu überbrücken, die potenzielle Kandidaten gewöhnlich von Beschäftigungsmöglichkeiten trennen.

Darüber hinaus wurden erfolgreich Online-Plattformen getestet, die sich auf passende Beschäftigungsangebote für Flüchtlinge spezialisiert haben, sei es innerhalb einzelner Länder (z.B. Jobs4refugees in Deutschland) oder grenzüberschreitend (z.B. Talent Beyond Boundaries). Außerdem wurden einige spezialisierte Karrierenetze eingerichtet (z.B. Science4refugees von der EU), und bestehende Netzwerke haben ihre Internetportale für Flüchtlinge geöffnet (z.B. Welcome Talent von LinkedIn).

Zahlen und Fakten

Die meisten OECD-Länder verfolgen die Politik, Asylsuchende und/oder Flüchtlinge landesweit zu verteilen, wobei die lokalen Arbeitsmarktbedingungen aber nur selten berücksichtigt werden. Forschungsarbeiten deuten darauf hin, dass die Beschäftigung und die Erwerbseinkommen erheblich zunehmen und sich die Integrationsaussichten verbessern, insbesondere langfristig, wenn die lokalen Arbeitsmarktbedingungen und der lokale Arbeitskräftebedarf bei der Verteilung berücksichtigt werden.



VORGESCHLAGENE MASSNAHMEN

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Die Kompetenzen der Flüchtlinge und den lokalen Arbeitsmarktbedarf bei der Vermittlung berücksichtigen
- Das Personal der Arbeitsmarktdienstleister schulen, um das Bewusstsein für flüchtlingspezifische Fragen und Kompetenzen zu schärfen
- Flüchtlinge mit potenziell übertragbaren Kompetenzen über Wege in verwandte Berufe oder alternative Laufbahnen informieren
- Den Abgleich zwischen den verfügbaren Beschäftigungsmöglichkeiten und den Kompetenzen der Flüchtlinge verbessern
- Jobmessen organisieren, um Arbeitgeber und Flüchtlinge zusammenzubringen



Für Arbeitgeber

- Über die traditionellen Formen der Personalgewinnung hinausgehen, um Flüchtlinge besser zu erreichen, beispielsweise durch die Kontaktaufnahme mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, die mit Flüchtlingen und Asylsuchenden arbeiten
- Enger mit Behörden sowie mit öffentlichen und privaten Arbeitsmarktdienstleistern zusammenarbeiten, um geeignete Arbeitsmöglichkeiten für Flüchtlinge schneller zu finden und optimal zu nutzen



Für Flüchtlinge

- Aktiv Arbeitgeber suchen, die Bewerber einstellen, deren Berufsprofil dem eigenen Profil entspricht, unter anderem über Jobmessen
- Informelle Karrierenetzwerke von NRO nutzen und sich mit den wichtigsten Kanälen der Personalgewinnung vertraut machen



Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- Online-Plattformen entwickeln oder anpassen, um den Arbeitgebern den Kontakt zu arbeitssuchenden Flüchtlingen zu erleichtern



ORGANISATION VON BERUFSMESSEN FÜR FLÜCHTLINGE

Eine Möglichkeit, die Lücke zwischen Kandidaten mit Flüchtlingshintergrund und potenziellen Arbeitgebern zu überbrücken, sind Jobmessen. „Chancen:reich“, eine NRO mit Sitz in **Österreich**, veranstaltete 2016 in Wien in Zusammenarbeit mit der öffentlichen Arbeitsverwaltung die erste österreichische Berufsmesse für geflüchtete Menschen. 90 Aussteller informierten 3 500 Flüchtlinge und Asylsuchende über mehr als 1 000 Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten. Bei dieser Veranstaltung wurden rd. 900 Vorstellungsgespräche geführt und mehr als 200 Arbeitsverträge unterzeichnet. Das Angebot umfasste neben den traditionellen Ausstellungsständen Workshops für Unternehmen über Asylrecht und Integrationsfragen sowie Workshops für Flüchtlinge über die wesentlichen Aspekte der Arbeitssuche in Österreich. Angesichts des Erfolgs dieser Veranstaltung fand 2017 in Innsbruck eine zweite Berufsmesse statt.



Chancengleichheit bei der Einstellung gewährleisten und Vorurteile bekämpfen

EINLEITUNG UND ÜBERBLICK

Flüchtlinge können im Einstellungsprozess durch Praktiken und Anforderungen, die auf den ersten Blick möglicherweise ausgewogen/objektiv erscheinen, im Nachteil sein und sich besonderen Herausforderungen gegenübersehen. Abgesehen von Sprachkenntnissen fehlt es ihnen u.U. auch an Wissen über länderspezifische Gepflogenheiten in Bezug auf den Einstellungsprozess. Außerdem kann es schwierig für sie sein, alle im Rahmen gewöhnlicher Einstellungsverfahren geforderten Dokumente vorzulegen, und sie sind eventuell weniger mobil oder in ihren Möglichkeiten im Hinblick auf die Verfügbarkeit für Vorstellungsgespräche eingeschränkt.

Ein Aspekt, der in Gesprächen mit Arbeitgebern wiederholt genannt wurde, betrifft die Referenz- und Sicherheitsüberprüfung. Die früheren Arbeitgeber von Flüchtlingen in deren Herkunftsländern zu kontaktieren, ist in vielen Fällen nicht möglich. Zudem liefern Background-Checks bei kurzer bzw. nicht vorhandener Erwerbsbiografie im Aufnahmeland häufig nicht die von Arbeitgebern gewünschten Informationen. Auch Führungszeugnisse sind möglicherweise äußerst schwer zu bekommen, insbesondere für neu angekommene Flüchtlinge.

Darüber hinaus sollten Flüchtlinge auch über Strukturen und Gepflogenheiten in der Arbeitswelt des jeweiligen Landes informiert werden, was sowohl Flüchtlingen als auch Arbeitgebern die Umstellung erleichtert und für ein besseres Verständnis des Einstellungsprozesses sorgt. Um bei Einstellungsprozessen Chancengleichheit für Flüchtlinge zu gewährleisten, können öffentliche und private Arbeitsmarktdienstleister sowie zivilgesellschaftliche Akteure Flüchtlinge bei der Erstellung von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben sowie bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche unterstützen. Mentoring-Programme sind eine besonders kosteneffiziente Möglichkeit, eine solche Unterstützung anzubieten.

Bei vielen Stellen müssen Flüchtlinge zur Arbeit pendeln. Personen, deren Mobilität aufgrund finanzieller oder geografischer Zwänge eingeschränkt ist, bewerben sich gegebenenfalls nicht um solche Stellen, und wenn sie sich bewerben, sind ihre Aussichten, ausgewählt zu werden, möglicherweise begrenzt. Bei der Einreise besitzen Flüchtlinge häufig keinen (gültigen) Führerschein. Auch dies kann ihren Zugang zu bestimmten Arten von Stellen einschränken bzw. ihre Arbeitssuche auf Gebiete beschränken, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln leichter erreichbar sind. Dieses Problem tritt verstärkt in ländlichen Gebieten auf, in denen das Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln häufig unzureichend ist, sowie in bestimmten Berufsfeldern mit mobilen Arbeitsstätten, z.B. im Bausektor.

Und schließlich können auch stereotype Vorstellungen von Flüchtlingen ein Einstellungshindernis sein. Stereotypisierung kann zu Diskriminierung bei der Einstellung und zu negativen Einstellungen gegenüber Flüchtlingen führen, aber auch zu einem Unconscious Bias, d.h. unbewussten Vorurteilen, die das Handeln bestimmen, ohne dass man dies bemerkt. Auch implizite Vorurteile von Arbeitgebern können sich also negativ auf deren Einstellungsentscheidungen auswirken, ohne dass ihnen dies notwendigerweise bewusst ist.

Zahlen und Fakten

In zahlreichen Ländern durchgeführte Tests, bei denen Bewerbungen mit fiktiven Lebensläufen versandt wurden, machten deutlich, dass die Namen der Bewerber eine Rolle spielen. Diese Studien ergaben, dass Bewerber mit fremd klingenden Namen nicht selten drei- bis viermal so viele Bewerbungen schreiben müssen, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, wie Bewerber mit einem vertraut klingenden Namen, aber einem ansonsten identischen Lebenslauf.



VORGESCHLAGENE MASSNAHMEN



Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Unterstützungsleistungen (Transport, Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten usw.) anbieten, die die Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für Flüchtlinge in ländlichen und entlegenen Gebieten erhöhen, unter besonderer Beachtung weiblicher Flüchtlinge
- Das Bewusstsein für Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit sowie bewusste und unbewusste Vorurteile, u.a. im Rahmen von Kampagnen und Schulungsprogrammen, schärfen
- Mechanismen zur Bekämpfung von Diskriminierung einführen, einschließlich leicht zugänglicher Beschwerdemechanismen für Bewerber, die Diskriminierung erfahren
- Administrative Hürden für bezahlte Praktika abbauen
- Haftungsrisiken für die Arbeitgeber begrenzen, falls die beschäftigten Flüchtlinge keine Nachweise oder Zeugnisse über ihre berufliche Laufbahn vorlegen können



Für Arbeitgeber

- In Bezug auf Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz eine Nulltoleranzpolitik umsetzen
- Kurzzeitpraktika anbieten, um Flüchtlingen Möglichkeiten zu eröffnen, Empfehlungen und Referenzen zu bekommen
- Empfehlungsschreiben oder Referenzen, beispielsweise von Sozialarbeitern, Bürgern oder Betreuern, akzeptieren
- Flüchtlinge mit Kollegen in Kontakt bringen, um ihre soziale Integration zu fördern, etwa durch Fahrgemeinschaften, so dass sie den Arbeitsweg gemeinsam zurücklegen
- Spezifische elektronische Personalbeschaffungssysteme nutzen, die von verschiedenen Akteuren, u.a. von privaten Arbeitsmarktdienstleistern, entwickelt wurden und darauf ausgerichtet sind, Arbeitgeber und Flüchtlinge passgenau zusammenzubringen
- Vorschlägen von Flüchtlingen gegenüber offen sein, einen Dolmetscher oder Vermittler zum Vorstellungsgespräch mitzubringen



Für Unternehmerverbände

- Prüfen, in welchen Berufsfeldern die obligatorischen Background-Checks durch Leumundzeugnisse anderer Art ersetzt werden könnten
- Deutlich machen, dass Unconscious Bias nicht nur ethisch problematisch ist, sondern auch die Einstellung qualifizierter Mitarbeiter erschweren und sich nachteilig auf die künftige Geschäftsentwicklung auswirken kann



Für Flüchtlinge

- Sich umfassend über die Rechte in Bezug auf Arbeitsmarktzugang und Beschäftigung informieren
- Bei Bewerbungen die Standards des Aufnahmelandes einhalten
- Lokales Engagement, wie Vereinsmitgliedschaften und/oder ehrenamtliche Tätigkeiten, im Lebenslauf und im Bewerbungsschreiben hervorheben
- Den Lebenslauf in der Landessprache verfassen und Angebote ausfindig machen, die bei der Erstellung des Lebenslaufs helfen können
- Bei Bedarf einen Dolmetscher oder Moderator zum Vorstellungsgespräch mitnehmen
- Gegebenenfalls Betreuer und frühere Arbeitgeber um Empfehlungsschreiben bitten



Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- Flüchtlingen beim Erstellen von Lebenslauf und Bewerbungsschreiben sowie bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche helfen



© UNHCR/Amie Sakkab

AKTION 7

Das Arbeitsumfeld vorbereiten

EINLEITUNG UND ÜBERBLICK

Die Aufnahme und Integration von Flüchtlingen in bereits bestehende Teams erfordert Vorbereitung, und alle Beteiligten – Unternehmensführung, Vorgesetzte, Kollegen – müssen dabei mitwirken. Diese Aufgabe kann schwierig sein. Einige Beschäftigte arbeiten möglicherweise zunächst nur ungern mit Flüchtlingen zusammen oder sind unsicher, wie sie sich ihnen gegenüber verhalten sollen. Dies kann durch Kommunikationsprobleme infolge von Sprachbarrieren verursacht werden, es kann jedoch auch auf die Wahrnehmung kultureller Unterschiede, den Eindruck einer Sonderbehandlung von Flüchtlingen, die Stereotypisierung von Flüchtlingen oder ein allgemeines Unbehagen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zurückzuführen sein.

Darüber hinaus wissen Führungskräfte und Vorgesetzte, die noch nicht mit Flüchtlingen zusammengearbeitet haben, möglicherweise nicht, was auf sie zukommt, welche Art von Unterstützung sie leisten sollen oder wie sie heikle Themen wie kulturelle Unterschiede im Verhalten am Arbeitsplatz oder im Kommunikationsstil angehen sollen.

Desgleichen treffen Flüchtlinge häufig auf Arbeitsumfelder, die sich von ihren früheren beruflichen Erfahrungen unterscheiden. Die Anpassung an andersartige Anforderungen und Gewohnheiten ist schwierig, umso mehr, wenn die Sprachkenntnisse noch begrenzt sind oder wenn Kollegen sich ihnen gegenüber nicht gleich aufgeschlossen zeigen. Wenn hier nicht gegengesteuert wird, kann dies zu Missverständnissen und Unbehagen sowie letztlich zu Spannungen führen.

Zahlen und Fakten

Es gibt immer mehr Belege dafür, dass Kontakte zu Mitgliedern anderer ethnischer Gruppen Stereotype abbauen, insbesondere wenn diese Begegnungen in einem Umfeld stattfinden, in dem Menschen routinemäßig auf gleichberechtigter Basis zusammentreffen, z.B. am Arbeitsplatz oder in der Schule.

Dies deutet darauf hin, dass anfängliche negative Einstellungen oder Ängste überwunden werden können, wenn direkte Kontakte gefördert werden und sichergestellt wird, dass die Flüchtlinge eng in die Aufnahmegemeinschaften eingebunden werden.



VORGESCHLAGENE MASSNAHMEN

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Sicherstellen, dass Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen Beschäftigungsmaßnahmen zugunsten der lokalen Bevölkerung ergänzen und nicht beeinträchtigen
- Eine klare und ausgewogene Kommunikationsstrategie mit dem Fokus auf Fakten entwickeln



Für Arbeitgeber

- Die Geschäftsführung dabei einbinden, den Mitarbeitern die Gründe für die Einstellung von Flüchtlingen zu vermitteln
- Den Mitarbeitern Möglichkeiten bieten, sich persönlich einzubringen, beispielsweise durch die Mitarbeit bei Mentoring-Programmen oder die Übernahme von „Patenschaften“ für Flüchtlinge
- Vorgesetzte und Mitarbeiter darin schulen, wie sie Flüchtlinge unterstützen können
- Ein professionelles und respektvolles Arbeitsumfeld für alle fördern
- Den neu hinzukommenden Flüchtlingen klare Informationen über die Unternehmensgrundsätze und Arbeitsgewohnheiten zukommen lassen
- Praktische Wege finden, um den neu angekommenen Flüchtlingen den Spracherwerb zu erleichtern
- Sicherstellen, dass die Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz dem Zweck angemessen sind
- Diversitätsstrategien anwenden, die die Zusammenarbeit von Menschen mit unterschiedlichem kulturellem und religiösem Hintergrund erleichtern



Für Unternehmerverbände

- Das Bewusstsein für die Bedeutung der interkulturellen Kommunikation am Arbeitsplatz schärfen
- Den Arbeitgebern Orientierungshilfen in Bezug auf die Vorbereitung des Arbeitsumfelds für die Einstellung von Flüchtlingen bieten



Für Flüchtlinge

- Anstrengungen unternehmen, um neue Arbeitsbedingungen, Kompetenzen und Berufsfelder zu verstehen und sich wenn möglich daran anzupassen
- Kollegen aktiv ansprechen und nach Möglichkeit Kontakte zu ihnen pflegen



Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- Den Dialog zwischen Mitarbeitern und Flüchtlingen vor der Einstellung und während der Anfangsphase nach der Einstellung erleichtern
- Schulungen zu Fragen der interkulturellen Kommunikation und unterschiedlichen Arbeitsplatzkulturen anbieten

AKTION 8

Eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit ermöglichen

EINLEITUNG UND ÜBERBLICK

Arbeitgeber brauchen nicht nur Unterstützung, wenn sie versuchen, Flüchtlinge einzustellen, sondern möglicherweise auch mittel- und längerfristig. Vielen Flüchtlingen ermöglichen kurzzeitige Lösungen, wie Praktika, geförderte Beschäftigungen oder befristete Verträge, einen ersten Kontakt mit dem Arbeitsmarkt. Für den Übergang zu stabileren Beschäftigungsverhältnissen und eine berufliche Weiterentwicklung ist u.U. eine weiterreichende Unterstützung von Arbeitgebern und Flüchtlingen erforderlich, zumal deren Anpassung an das neue Arbeitsumfeld einige Zeit dauern kann.

Dabei kommt es darauf an sicherzustellen, dass Flüchtlinge, insbesondere Geringqualifizierte sowie jene mit geringer Vorbildung, die für eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit nötigen Kompetenzen erwerben. In manchen Fällen kann dies sogar auf Kosten einer frühzeitigen Beschäftigungsaufnahme gehen. Bestimmte geringqualifizierte Beschäftigungen sind möglicherweise schnell zu finden, diese sind jedoch stark konjunkturabhängig oder aus anderen Gründen instabil. Wenn Flüchtlinge, denen grundlegende Kompetenzen fehlen, dann nach mehreren Jahren im Aufnahmeland arbeitslos werden, wird es zunehmend schwieriger, ihnen die für eine Rückkehr in die Erwerbstätigkeit erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln.

Die Integrationsförderung muss also eindeutig über die Vermittlung einer ersten Stelle hinausgehen. Möglichkeiten, Bildung und Beschäftigung zu kombinieren, sowie verstärkte Fort- und Weiterbildung sind äußerst wichtig, um den Zugang zu qualifizierten Beschäftigungen zu erleichtern und zu vermeiden, dass ein Großteil der Flüchtlinge nur im geringqualifizierten Bereich Arbeit findet. Dies erfordert auch, geringqualifizierte Teilzeitbeschäftigungen, beispielsweise durch die Verknüpfung mit Weiterbildungsangeboten, attraktiver zu machen und sicherzustellen, dass das dabei erzielte Einkommen über dem Niveau der Sozialleistungen liegt. Flüchtlinge, die staatliche Transferleistungen mit einer Teilzeitbeschäftigung kombinieren, müssen häufig eine Leistungskürzung in Höhe des gesamten bezogenen Verdiensts in Kauf nehmen.

Zahlen und Fakten

Daten aus Schweden zeigen, dass Flüchtlinge mit niedrigem Bildungsniveau mehr als doppelt so lange brauchen, um eine Beschäftigung zu finden, wie Flüchtlinge mit mittlerem Bildungsniveau. Ihre Beschäftigungsquoten sind selbst nach einer Aufenthaltsdauer von mehr als zehn Jahren noch 20 Prozentpunkte niedriger als die von Flüchtlingen mit mittlerem Bildungsniveau.



VORGESCHLAGENE MASSNAHMEN

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Eine bedarfsgerechte und vorzugsweise individuelle Integrationsförderung, u.a. für Frauen und Personen mit besonderen Bedürfnissen, anbieten, die der Tatsache Rechnung trägt, dass der Integrationsprozess bei einigen Flüchtlingen lange dauern kann
- Flüchtlinge beim Erwerb grundlegender Kompetenzen – insbesondere beim Spracherwerb – unterstützen, damit sie in der Lage sind, am Erwerbsleben teilzuhaben und produktiv zu sein
- Fachpersonal zur Verfügung stellen, das die Unternehmen, die Flüchtlinge beschäftigen, in den ersten Monaten nach deren Einstellung unterstützt
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, u.a. auch für bereits beschäftigte Flüchtlinge
- Sicherstellen, dass die Motivation von Flüchtlingen, rasch eine Beschäftigung aufzunehmen, der erforderlichen Vermittlung grundlegender Kompetenzen nicht im Weg steht, und darüber hinaus Anreize so gestalten, dass sie auf die Schaffung dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse ausgerichtet sind



Für Arbeitgeber

- Die Zertifizierung der Kompetenzen beschäftigter Flüchtlinge fördern
- Zusätzliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für beschäftigte Flüchtlinge unterstützen, erforderlichenfalls auch durch flexiblere Arbeitszeiten
- Vorgesetzte informieren, wie sie Flüchtlinge unterstützen können und an wen sie sich wenden können, wenn sie selbst zusätzliche Beratung brauchen



Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- Geringqualifizierte Flüchtlinge dafür sensibilisieren, dass ein Mittelweg zwischen einer möglichst frühzeitigen Beschäftigung und dem Erwerb der für eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit nötigen Grundkenntnisse gefunden werden muss
- Sicherstellen, dass Flüchtlingen langfristig Mentoring-Programme zur Verfügung stehen



QUALIFIZIERUNGSPROGRAMME MIT PRAXISERFAHRUNG KOMBINIEREN Das „Stepmodel“ in **Dänemark** ist ein langfristiges Integrationsprogramm, das eine schrittweise Arbeitsmarktintegration gewährleisten und eine über die Anfangsphase der Einstellung hinausgehende Unterstützung bieten soll. Es zielt auf Neuankömmlinge und ansässige Zuwanderer aus nichtwestlichen Ländern ab. Das von der dänischen Regierung in Zusammenarbeit mit Kommunen und Sozialpartnern entwickelte Programm soll eine gezielte Integrationsförderung ermöglichen, die den Kompetenzen und Qualifikationen von Flüchtlingen und anderen teilnahmeberechtigten Migranten Rechnung trägt. Es verknüpft Sprachkurse mit Einstiegspraktika und Traineeprogrammen in Unternehmen. Zudem besteht die Möglichkeit, an zusätzlichen Qualifizierungsmaßnahmen und Schulungen teilzunehmen, während man in Unternehmen Arbeitserfahrung sammelt. Wenn Arbeitgeber einem Praktikanten nach dem Einstiegspraktikum eine Stelle anbieten möchten, können sie u.U. für eine Dauer von bis zu einem Jahr Lohnzuschüsse erhalten. Darüber hinaus können sie finanzielle Unterstützung für Mentoring-Programme bekommen, die im Inland geborene Mitarbeiter mit Neuankömmlingen zusammenbringen.

AKTION 9

Wirtschaftliche Argumente für die Einstellung von Flüchtlingen aufzeigen

EINLEITUNG UND ÜBERBLICK

Viele Arbeitgeber führen die soziale Verantwortung von Unternehmen, die Corporate Social Responsibility (CSR), als Hauptgrund für die Einstellung von Flüchtlingen an. So ergab eine Umfrage, die die OECD Anfang 2017 gemeinsam mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales durchführte und bei der etwa 2 200 deutsche Arbeitgeber befragt wurden, dass fast 80% der teilnehmenden Arbeitgeber, die Asylsuchende oder Flüchtlinge eingestellt hatten, dies zumindest teilweise aus einem Gefühl gesellschaftlicher Verantwortung heraus getan hatten.

Dies verdeutlicht die zentrale Bedeutung von CSR im Personalmanagement, im Bereich Branding/Marketing bzw. für altruistische Arbeitgeber, die einen positiven Beitrag zur Gesellschaft und zur lokalen Entwicklung leisten möchten. Zudem geht daraus hervor, dass nicht alle Arbeitgeber mit so drängenden Rekrutierungsproblemen konfrontiert sind, dass sie veranlasst wären, ihre Suche über ihren gewohnten Pool potenzieller Kandidaten hinaus auszuweiten. Flüchtlinge ausschließlich auf der Grundlage von CSR-Zielen einzustellen, dürfte jedoch kein ausreichender Anreiz für eine nachhaltige und breitbasierte Beschäftigung sein, u.a. weil die Corporate Social Responsibility von eventuellen finanziellen Kürzungen möglicherweise als erstes betroffen ist. Daher gilt es, wie mehrere Arbeitgeber anmerkten, wirtschaftliche Argumente für die Beschäftigung von Flüchtlingen aufzuzeigen. Aufgrund der bestehenden Einstiegshürden kann es für manche Arbeitgeber durchaus schwierig sein, kurzfristig geschäftliche Vorteile auszumachen. Der langfristige Nutzen kann jedoch beträchtlich sein.

Überzeugende wirtschaftliche Argumente zu finden, ist einfacher, wenn Arbeitgeber unmittelbare Schwierigkeiten haben, Stellen in Bereichen zu besetzen, in denen Flüchtlinge einen Beitrag leisten können, oder wenn sie eine aktive, auf die Förderung von Innovation und Produktivität abzielende Diversitätspolitik verfolgen. Eine Belegschaft zu haben, die die Vielfalt der Kunden des Unternehmens widerspiegelt, ist für viele Arbeitgeber ebenfalls ein starker Anreiz, Flüchtlinge einzustellen. Darüber hinaus unterstrichen die Arbeitgeber, dass Flüchtlinge häufig besonders motivierte und engagierte Mitarbeiter seien.

Um für alle Flüchtlinge nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, ist es von entscheidender Bedeutung, Einstiegshürden zu beseitigen und die wirtschaftlichen Argumente für die Beschäftigung von Flüchtlingen in verschiedenen Arten von Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Bereiche zu dokumentieren und aktiv zu vertreten.

Zahlen und Fakten

Im Rahmen einer großen, gemeinsam von der OECD, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales durchgeführten Studie gaben drei Viertel der Arbeitgeber, die Flüchtlinge beschäftigten, an, dass im Arbeitsalltag nur wenige oder keine Schwierigkeiten mit diesen Mitarbeitern auftreten. Dementsprechend waren insgesamt mehr als 80 Prozent aller Arbeitgeber, die Flüchtlinge beschäftigten, mit deren Arbeit weitgehend oder vollkommen zufrieden.



VORGESCHLAGENE MASSNAHMEN

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Die anfänglichen Kosten bei der Einstellung von Flüchtlingen, soweit möglich, verringern, u.a. durch vorübergehende Beschäftigungszuschüsse oder Steuervergünstigungen
- Sicherstellen, dass kostengünstige Qualifizierungsmaßnahmen für Flüchtlinge zur Verfügung stehen
- Herausfinden, welche Sektoren mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert sind oder sein werden, und erläutern, wie Flüchtlinge zur Deckung dieses Arbeitskräftebedarfs beitragen können



Für Arbeitgeber

- Bereit sein, eine Vorreiterrolle zu übernehmen und anderen Arbeitgebern sowie der Öffentlichkeit zu vermitteln, dass es wirtschaftliche Argumente gibt, die für die Einstellung von Flüchtlingen sprechen
- Sich an wichtigen Initiativen, wie der Initiative „Arbeitgeber gemeinsam für Integration“ der Europäischen Kommission (<https://bit.ly/2q5FC6l>), beteiligen
- Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU): Kooperationsmöglichkeiten mit anderen KMU erschließen, um bei der Förderung der Beschäftigung von Flüchtlingen bessere Skaleneffekte zu erzielen



Für Unternehmerverbände

- Positive Beispiele hervorheben, anhand von Berichten von Arbeitgebern und Flüchtlingen etwa, und zeigen, wie deren besondere Kompetenzen in Unternehmen genutzt werden
- Erfahrungen von Arbeitgebern sammeln, die zeigen, wie durch die Beschäftigung von Flüchtlingen Verbindungen zu neuen Kunden gefördert oder neue Märkte erschlossen wurden
- Daten zu den Erfahrungen der Arbeitgeber mit der Einstellung und Beschäftigung von Flüchtlingen erheben und aufzeigen, welche Erkenntnisse daraus gewonnen werden können



Für Flüchtlinge

- Hohe Einsatzbereitschaft und Motivation zeigen



Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- Regierungen und Forschungseinrichtungen unterstützen und mit ihnen zusammenarbeiten, um messbare Indikatoren zu entwickeln, die ein besseres Verständnis des wirtschaftlichen Beitrags der Flüchtlinge ermöglichen
- Arbeitgeber dafür sensibilisieren, dass die Einstellung von Flüchtlingen zwar eine Herausforderung darstellen kann, dass sie von einer kulturell vielfältigen, anpassungsfähigen und lernbereiten Belegschaft jedoch auch erheblich profitieren werden
- Referenzsysteme zum Austausch von Wissen zwischen zivilgesellschaftlichen Organisationen über andere verfügbare Dienste entwickeln, um die Beschäftigungsfähigkeit von Flüchtlingen zu erhöhen



Labels als Marketing-Instrument nutzen UNHCR **Italien** vergibt das „Welcome. Working for Refugee Integration“-Logo. Mit diesem Label werden Unternehmen ausgezeichnet, die die Arbeitsmarktintegration und damit den Integrationsprozess von Flüchtlingen fördern. Das Label kann für Kommunikationszwecke eingesetzt werden. Grundlage für die Verleihung ist die Erfüllung der Sorgfaltsanforderungen des UNHCR. Vgl. <https://bit.ly/2HYACVJ>.



Das Vorgehen aller beteiligten Akteure koordinieren

EINLEITUNG UND ÜBERBLICK

Angesichts der zahlreichen Akteure, die an der Förderung der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen beteiligt sind, ist es für Arbeitgeber manchmal schwierig zu ermitteln, wer die richtigen Ansprechpartner an den entscheidenden Stellen sind. In manchen Fällen kann dies sogar dazu führen, dass Arbeitgeber widersprüchliche Informationen erhalten. Außerdem werden Arbeitgeber möglicherweise von mehreren Akteuren gleichzeitig kontaktiert, die dasselbe Ziel verfolgen, nämlich Arbeitsplätze für Flüchtlinge zu finden, dabei jedoch nicht koordiniert vorgehen. Herauszufinden, welche Rolle NRO spielen, die häufig als Dienstleister für Behörden auftreten, aber auch auf eigene Initiative handeln können, kann für viele Arbeitgeber ebenfalls schwierig sein.

Das Vorgehen dieser unterschiedlichen Akteure zu koordinieren, stellt eine Herausforderung dar, nicht zuletzt, weil sie gegebenenfalls unterschiedliche Prioritäten und Ziele haben. Besonders groß ist diese Herausforderung in Ländern, in denen nachgeordneten Verwaltungsebenen bei der Integration eine zentrale Rolle zukommt, wie dies in einigen skandinavischen Ländern der Fall ist.

Ein Mangel an Koordination kann zu einem Unter- oder Überangebot an grundlegenden Integrationsmaßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Flüchtlingen führen und macht es für Arbeitgeber und Flüchtlinge zudem schwierig herauszufinden, wer ihre potenziellen Ansprechpartner bzw. Anlaufstellen sind. Gute Koordination bedeutet, dass die verschiedenen Maßnahmen optimal aufeinander abgestimmt werden, was bei der Integration sehr geringqualifizierter Flüchtlinge besonders wichtig ist, da dafür in vielen Fällen mehr Zeit erforderlich ist und in den einzelnen Phasen viele verschiedene Akteure beteiligt sind.

Darüber hinaus ist eine gute Koordination auch Voraussetzung für eine maßgeschneiderte Integrationsförderung, die den besonderen Bedürfnissen jedes Flüchtlings Rechnung trägt und verhindert, dass sich Arbeitgeber und Flüchtlinge an mehrere Stellen wenden müssen, um ein Problem zu lösen. Informationsaustausch ist ein Schlüsselement guter Koordination, und ein wichtiger erster Schritt in diesem Prozess besteht darin, die Aufgaben aller beteiligten Akteure zu erfassen.

Zahlen und Fakten

Ein erheblicher Teil der Integrationsleistungen wird von lokalen Akteuren angeboten. In den OECD-Ländern werden den nachgeordneten Verwaltungsebenen zum Ausgleich für diese Arbeit in der Regel Finanzmittel zugewiesen. Diese Mittel sind abhängig von den Zuständigkeiten, die den nachgeordneten Gebietskörperschaften übertragen werden, und fließen für gewöhnlich in die Finanzierung der Ausgaben für Sozialleistungen, Unterbringung, Integrations- und Sprachkurse und – sofern diese dezentralisiert ist – die Arbeitsmarktintegration ein. In vielen Fällen basieren die Mittelzuweisungen auf der Zahl der in einer Verwaltungseinheit lebenden Zuwanderer und Flüchtlinge. Andere Systeme nutzen Indikatoren, wie die lokale Arbeitslosenquote oder den Anteil einkommensschwacher Haushalte, die tendenziell mit den Kosten der Integration von Flüchtlingen in Zusammenhang stehen.



VORGESCHLAGENE MASSNAHMEN

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Den Informationsaustausch, z.B. durch die Schaffung von Koordinierungsplattformen, verbessern und einen breiten Informationsaustausch gewährleisten
- Die Aufgaben der verschiedenen Akteure erfassen
- Durch regelmäßige Absprachen mit allen relevanten Akteuren sicherstellen, dass weder ein Unter- noch ein Überangebot an Unterstützungsleistungen besteht. Den Austausch von Erfahrungen und empfehlenswerten Praktiken fördern



Für Unternehmerverbände

- Arbeitgebern den Zugang zu Informationen über die Rolle der verschiedenen Akteure sowie darüber, wie man am besten mit ihnen zusammenarbeitet, erleichtern



Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- Dafür plädieren und verstehen, dass eine einzige Organisation nicht allen Interessen von Flüchtlingen gerecht werden kann und dass koordinierte Anstrengungen unerlässlich sind
- Im Rahmen koordinierter Integrationsangebote zusammenarbeiten und Kräfte bündeln



ONE-STOP-SHOPS FÜR INTEGRATIONSANGEBOTE SCHAFFEN Die **Hohe Kommission für Zuwanderung und Interkulturellen Dialog** (ACIDI) in Portugal schuf 2004 Nationale Zentren zur Unterstützung von Zuwanderern (CNAI). Derzeit gibt es solche Zentren in Lissabon, Porto und Faro. Ihre Arbeit wird landesweit von kleineren, lokalen Stellen unterstützt. In den Nationalen Zentren ist eine Vielzahl von Akteuren vertreten, die Dienstleistungen für Zuwanderer anbieten, die mit ihrer Integration und Aufnahme in Zusammenhang stehen, darunter das Bildungsministerium, das Gesundheitsministerium, die Zuwanderungs- und Grenzschutzbehörde und die Arbeitsaufsicht. Sie bieten auch Rechtsberatung und Unterstützung bei der Stellensuche durch eine Fachstelle an. Die Zentren arbeiten eng mit Zuwandererorganisationen zusammen, was eine Straffung der Integrationsangebote, eine Verringerung des bürokratischen Aufwands und eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen, im Bereich der Integration tätigen staatlichen Stellen ermöglichte. 2016 wurden die nationalen und lokalen Unterstützungsleistungen stärker auf die Bedürfnisse der Flüchtlinge abgestimmt. Vgl. <https://bit.ly/1RCMPhn>.





Empfehlenswerte Praktiken zur Förderung der Beschäftigung von Flüchtlingen

Aktion 1 • DIE RECHTLICH-ADMINISTRATIVEN RAHMENBEDINGUNGEN KENNEN

Individuelle Informationen für Arbeitgeber bereitstellen

Der größte dänische Unternehmerverband – **Dansk Industri** – hat für seine Mitglieder eine Telefonhotline eingerichtet, um sie in Bezug auf die Einstellung von Flüchtlingen gezielt zu beraten. Arbeitsmarkt- und Migrationsrechtsexperten bieten individuelle Beratung und Unterstützung an, die von den rechtlichen Pflichten und Anforderungen bis zur Verfügbarkeit von Lohnzuschüssen und Ausbildungsprogrammen reicht. Außerdem werden Informationen darüber bereitgestellt, wie man mit Flüchtlingen in Kontakt treten kann und welche staatlichen Stellen zusätzliche Unterstützung bieten können (z.B. die Arbeitsverwaltung). Anfragen sind auch per E-Mail möglich und werden binnen 24 Stunden beantwortet. Vgl. <https://bit.ly/2usfZiH> (auf Dänisch).

Praktikumsvermittlung unter Einhaltung der Rechtsvorschriften

Das „Bridges Programme“ im **Vereinigten Königreich** vermittelt Flüchtlinge an Arbeitgeber, die kurzzeitige Praktikumsmöglichkeiten (von rund zwölf Tagen) anbieten. Ausgewählt werden die Flüchtlinge auf Basis ihrer Arbeitserfahrung bzw. Ausbildung in der Branche des jeweiligen Arbeitgebers. Die Praktika sind unbezahlt und müssen kein Stellenangebot nach sich ziehen, viele Arbeitgeber entscheiden sich jedoch für eine Weiterbeschäftigung der Flüchtlinge. Durch die Beteiligung des Programms ist zudem gewährleistet, dass das Praktikum (sowie eine mögliche Weiterbeschäftigung) – abhängig vom Status und den Sozialleistungen der betreffenden Person – nicht gegen das Migrations- bzw. Arbeitsrecht verstößt. Vgl. <https://bit.ly/2GBah3f>.

Aktion 3 • DIE KOMPETENZEN VON FLÜCHTLINGEN ERFASSEN UND ÜBERPRÜFEN

Erfassung von Kompetenzen

In **Dänemark** beginnt die Kompetenzerfassung (Validierung des Bildungsstands bzw. informeller Kompetenzen) während der Aufnahmephase. Sie dient auch dazu herauszufinden, welche Kommunen angesichts des Bedarfs am lokalen Arbeitsmarkt für die Unterbringung der Flüchtlinge geeignet sind. Die Kompetenzerfassung erfolgt im Rahmen von Gesprächen mit den betreffenden Personen (und deren Familien) und beginnt in Asylzentren sowie bei einer Reihe anderer als Einwanderungsbehörden zugelassenen Akteuren, z.B. dem Roten Kreuz und einigen Kommunen. Im Januar 2017 hat die neue dänische Agentur für Wissenschaft und Hochschulbildung (Styrelsen for Forskning og Uddannelse) eine Hotline eingerichtet, unter der Personen, die mit der Evaluierung des Bildungshintergrunds und der Kompetenzen von Flüchtlingen und Asylsuchenden betraut sind, beraten werden. Dies soll eine rasche Bearbeitung der Fälle binnen weniger Arbeitstage ermöglichen. Das dänische Bildungsministerium hat darüber hinaus das Tool „Meine Kompetenzmappe“ („Min kompetencemappe“) entwickelt, mit dem man online eine Übersicht über seinen Bildungshintergrund und seine Berufsausbildung erstellen kann. Vgl. <https://bit.ly/2Gbukpm>.

In **Schweden** können Asylsuchende elektronische Mappen nutzen, in denen sie mit Hilfe einer Handy-App ein (vorläufiges) Kompetenzprofil erstellen. Im Rahmen eines Pilotprojekts werden mehrsprachige Online-Leitfäden zu verschiedenen Berufen eingesetzt, um Flüchtlingen dabei zu helfen, ihre eigenen Kompetenzen und Qualifikationen mit den Berufen zu vergleichen.

In **Norwegen** wurde für Arbeitgeber ein Schnellverfahren entwickelt, mit dem sie die Bildungsabschlüsse von Bewerbern rasch überprüfen können. Dabei werden die Arbeitgeber aufgefordert, ein Online-Formular zum Bildungshintergrund der Bewerber auszufüllen, und die Norwegische Agentur für Qualitätssicherung im Bildungswesen (NOKUT) teilt binnen fünf Werktagen mit, ob der Bildungsgang im Ursprungsland akkreditiert ist und eine Gleichwertigkeit mit norwegischen Abschlüssen vorliegt. Vgl. <https://bit.ly/2GC12j9>.

Die **Europäische Kommission** hat im Rahmen ihrer neuen europäischen Agenda für Kompetenzen ein Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen eingeführt. Das Online-Tool soll die Bestandsaufnahme der Kompetenzen von Drittstaatsangehörigen, einschließlich Flüchtlingen, erleichtern. Es ist kostenlos und kann von jedem Dienstleister genutzt werden, der die Integration von Flüchtlingen fördert und sich einen systematischen Überblick über deren Kompetenzen verschaffen möchte. Das Tool steht in mehreren Sprachen zur Verfügung und ermöglicht eine zweisprachige Anzeige, um die Kommunikation zwischen Flüchtlingen und Dienstleistern zu erleichtern. Vgl. <https://bit.ly/2IZEur0>.

Anerkennung von Schul- und Berufsausbildung

In der **Türkei** unterzeichneten UNHCR und das türkische Amt für Berufsqualifikationen eine Absichtserklärung, die im Herkunftsland absolvierten Ausbildungen zu zertifizieren. UNHCR Türkei fördert die Übersetzung beruflicher Qualifikationen und Standards ins Arabische, um die Zertifizierung von Kompetenzen zu erleichtern. Die Zertifikate sind international anerkannt. Für die Feststellung der Gleichwertigkeit von Abschlüssen besteht eine Kooperation mit dem Hochschulrat.

In **Österreich** führt der Arbeitsmarktservice für Flüchtlinge sogenannte Kompetenzchecks durch. Diese Kompetenzchecks erfassen die Qualifikationen, beruflichen Kompetenzen und Sprachkenntnisse der Flüchtlinge und dienen als Grundlage für die Entscheidung, ob bzw. welche Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich sind. Sie werden in verschiedenen Sprachen angeboten und dauern etwa 5-7 Wochen. Seit Anfang 2016 stehen sie landesweit zur Verfügung. Vgl. <https://bit.ly/2DZw9j5>.

Aktion 4 • KOMPETENZEN FÜR DIE BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT ENTWICKELN

Vermittlung praxisbezogener IT-Kompetenzen

In **Ungarn** bietet die Migrants' Help Association, eine NRO mit Sitz in Budapest, im Rahmen des Programms zum Europäischen Computer-Führerschein (ECDL) Kurse für praxisbezogene berufliche Kompetenzen an. Die anerkannten Kurse umfassen sowohl grundlegende EDV-Kurse, u.a. zu E-Mail-Plattformen, als auch Kurse für Fortgeschrittene im Bereich Programmierung, Datenmanagement und Webdesign. Darüber hinaus bietet MigHelp Ungarisch-, Deutsch-, Französisch- und Englischkurse für Anfänger, Fahrstunden sowie Schulungen im Bereich Kinderbetreuung an.

Ausbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

In der **Türkei** setzt UNHCR – in Zusammenarbeit mit Partnern der Regierung – verschiedene, auf den Entwicklungsplan und die Industriepolitik des Landes abgestimmte Ausbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Flüchtlingen um. Um den Übergang zur Eigenständigkeit hervorzuheben, werden alle Sprachkurse und Berufsausbildungen durch finanzielle Anreize gefördert, die die Teilnahme erleichtern. Außerdem errichtet die Stadt Ankara derzeit mit Unterstützung des UNHCR ein Berufsbildungszentrum. Es wird sowohl Flüchtlingen als auch türkischen Staatsangehörigen offenstehen.

Aktion 5 • DIE KOMPETENZEN VON FLÜCHTLINGEN MIT DEM BEDARF DER ARBEITGEBER VERKNÜPFEN

Online-Tools, die Flüchtlinge und Arbeitgeber zusammenbringen

Die NRO „Action Emploi Réfugies“ in **Frankreich** hat ein Online-Portal eingerichtet, auf dem Arbeitgeber Stellenangebote veröffentlichen können und Flüchtlinge die Möglichkeit haben, sich direkt zu bewerben. Darüber hinaus bietet das Portal Hilfe bei der Erstellung des Lebenslaufs. Für weitere Informationen vgl. <https://bit.ly/2pISZar>.



Vermittlung mit Qualifizierung kombinieren

UpwardlyGlobal – eine Wohltätigkeitsorganisation mit zahlreichen Büros in den **Vereinigten Staaten** – unterstützt Arbeitgeber beim Einstellungsprozess und bringt sie mit Neuankömmlingen, einschließlich Flüchtlingen, in Kontakt, die mindestens einen Bachelor-Abschluss haben. Bevor die Kandidaten Stellenangebote erhalten, nehmen sie an Beratungen und Qualifizierungsprogrammen teil und werden anschließend in die Bewerberdatenbank aufgenommen. Vgl. <https://bit.ly/1ql0d9t>.

Aktion 6 • CHANCENGLEICHHEIT BEI DER EINSTELLUNG GEWÄHRLEISTEN UND VORURTEILE BEKÄMPFEN

Das Programm „Open Road“

Das Programm „Open Road“ in **Neuseeland** hilft Flüchtlingen dabei, Autofahren zu lernen, und bereitet sie auf die Prüfung für einen mit bestimmten Einschränkungen verbundenen Führerschein vor. Mit diesem Führerschein kann man alleine fahren – außer in der Nacht. Er kann später jedoch auch in einen vollwertigen Führerschein umgewandelt werden. Freiwillige, die als Fahrlehrer ausgebildet wurden, erteilen Flüchtlingen drei bis vier Monate lang zwei- bis dreimal wöchentlich Fahrstunden. Anschließend nehmen die Flüchtlinge an einer Probeprüfung teil. Finanziert wird das Programm von der neuseeländischen Verkehrsbehörde (NZTA) und dem Ministerium für Wirtschaft, Innovation und Beschäftigung in Kooperation mit dem Roten Kreuz und spezialisierten Resettlement-Dienstleistern an sieben über das Land verteilten Standorten. Vgl. <https://bit.ly/2HV6jPQ>.

Mentoring-Programme für Migrantinnen

Das **dänische Zentrum für Geschlechterfragen, Gleichstellung und Vielfalt** (KVINFO) stützt sich auf ein Netzwerk von 2 500 Betreuern und konzentriert sich auf Frauen aus Flüchtlingsfamilien und anderen Migrantengruppen. Die Betreuer können selbst humanitäre Migranten sein und werden den zu betreuenden Flüchtlingen auf Basis ähnlicher Bildungs- oder Berufsprofile zugeteilt. Das Mentoring-Programm legt den Fokus eindeutig auf Beschäftigung und zielt darauf ab, Beratung zu beruflichen Möglichkeiten und Stellenangeboten sowie Unterstützung beim Bewerbungsprozess – z.B. beim Verfassen der Bewerbung und bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche – zu bieten. Vgl. <https://bit.ly/2pMB8i7> (auf Dänisch).

Aktion 7 • DAS ARBEITSUMFELD VORBEREITEN

Das Arbeitgeber-Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“

Der **Deutsche Industrie- und Handelskammertag** hat ein Netzwerk für Mitglieder geschaffen, die Asylsuchende und Flüchtlinge einstellen möchten oder bereits entsprechende Erfahrungen haben. Das Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ bündelt Informationen und bietet praktische Tipps zu einer Reihe von Themen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Flüchtlingen, u.a. dazu, wie Mitarbeiter und Vorgesetzte vorbereitet werden können und welche Unterstützung Neuankömmlingen geboten werden kann. Darüber hinaus stellt das Netzwerk einen Schritt-für-Schritt-Leitfaden zum Diversitätsmanagement, Material zur interkulturellen Kommunikation sowie Checklisten zur Vorbereitung des ersten Arbeitstags zur Verfügung. Auch kurze Merkblätter zu erfolgreichen, von Mitgliedern erprobten Strategien für mehr Inklusion am Arbeitsplatz wurden zusammengestellt. Im November 2017 gehörten dem Netzwerk rd. 1 500 deutsche Unternehmen an. Vgl. <https://bit.ly/2FX9hXC>.

Aktion 9 • WIRTSCHAFTLICHE ARGUMENTE FÜR DIE EINSTELLUNG VON FLÜCHTLINGEN AUFZEIGEN

Spezielle Anreize und Hilfen für Unternehmen, die viele Flüchtlinge einstellen

Der „100 Club“ in **Schweden** ist eine Initiative der schwedischen Regierung und wurde für Unternehmen ins Leben gerufen, die zusagen, über einen Zeitraum von drei Jahren mindestens 100 Neuzuwanderer einzustellen. Spezielle Paketlösungen für größere Unternehmen, die sich zur Einstellung von mindestens 100 Neuankömmlingen verpflichten, umfassen u.a. Vermittlungsdienste und Lohnzuschüsse. Die Vermittlungsdienste sind auf die Anforderungen der einzelnen Unternehmen abgestimmt und werden von der öffentlichen Arbeitsverwaltung erbracht. Vgl. <https://bit.ly/2GfGZnj>.

Networking und Unterstützung

In **Kanada** helfen die „Regional Immigrant Employment Councils“ Unternehmen, mit qualifizierten Flüchtlingen und Zuwanderern in Kontakt zu kommen. Darüber hinaus werden Networking-Möglichkeiten für die beteiligten Unternehmen geboten. Der größte Immigrant Employment Council, der Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), bringt Migranten mit Unternehmen im Großraum Toronto in Kontakt. Statt den Fokus auf die soziale Verantwortung der Unternehmen zu legen, rückt er die wirtschaftlichen Argumente in den Vordergrund, wobei hervorgehoben wird, dass es sich Unternehmen in einer so vielfältigen Gesellschaft wie der kanadischen nicht leisten können, aus dem Ausland stammende Talente ungenutzt zu lassen. TRIEC unterstützt Unternehmen beim Einstellungsprozess, baut Mentoring-Programme auf und stellt elektronische Lernmaterialien sowie Kurse zum Diversitätsmanagement zur Verfügung. Vgl. <https://bit.ly/1VUvJ45>.

Aktion 10 • DAS VORGEHEN ALLER BETEILIGTEN AKTEURE KOORDINIEREN

Einrichtung von One-Stop-Shops für Integrationsangebote

Um Hilfen aus einer Hand anzubieten und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren zu stärken, wurden in **Nordrhein-Westfalen** sogenannte Integration Points für Asylsuchende und Flüchtlinge eingerichtet. Diese zentralen Anlaufstellen sollen eine raschere Arbeitsmarktintegration ermöglichen, indem Hilfsangebote effizienter gestaltet und verschiedene Akteure unter einem Dach vereint werden, darunter die öffentliche Arbeitsverwaltung, Jugend- und Sozialämter, lokale Ausländerbehörden und kommunale Dienste. Je nach den Rahmenbedingungen vor Ort können die Integration Points auch spezialisierte Dienste für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen und zivilgesellschaftliche Initiativen umfassen.

Einbeziehung aller Akteure durch gemeinsame Ziele

Im Dezember 2017 unterzeichneten die Europäische Kommission und die europäischen Sozial- und Wirtschaftspartner eine „Europäische Integrationspartnerschaft“. Darin sind Grundsätze und verpflichtende Zusagen festgeschrieben, die das Ziel haben, die Möglichkeiten von Flüchtlingen, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, zu fördern und zu stärken. Vgl. <https://bit.ly/2D3Aime>.

Checklisten für die Hauptakteure: Was ist zu tun?



Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- ✓ Gestraffte, auf klaren administrativen Regeln beruhende Verfahren in Bezug auf Arbeitsgenehmigungen und andere erforderliche Zeugnisse schaffen
- ✓ Sicherstellen, dass die Rechtsvorschriften überall im Land gleich umgesetzt werden, und den Ermessensspielraum auf lokaler Ebene begrenzen
- ✓ Wenn am Prozess zur Erteilung von Arbeitsgenehmigungen oder Zulassungen mehrere Behörden beteiligt sind, die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Arbeitsmarktdienstleistern und Einwanderungsbehörden verstärken
- ✓ Arbeitgebern, die Asylsuchende, Flüchtlinge und andere international Schutzberechtigte einstellen möchten, aktuelle, umfassende Informationen, einschließlich eines Schritt-für-Schritt-Leitfadens und individueller Unterstützung, z.B. mittels Telefonhotlines, zur Verfügung stellen
- ✓ Schulungen zu den Anforderungen und Rechten im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Asylsuchenden und international Schutzberechtigten für Mitarbeiter von Personalabteilungen anbieten
- ✓ Rechtliche Informationen für Arbeitgeber zur Verfügung stellen, u.a. anhand von Broschüren, Online-Informationen und speziellen „Hotlines“
- ✓ Bedenken, welche negativen Auswirkungen befristete Aufenthaltsgenehmigungen für Flüchtlinge und kürzere Aufenthaltsgenehmigungen für andere international Schutzberechtigte auf deren Arbeitsmarktintegration möglicherweise haben können
- ✓ Das Risiko für Arbeitgeber, die in die Berufsausbildung von Asylsuchenden und international Schutzberechtigten mit unsicherem oder befristetem Status investieren, durch Maßnahmen verringern, die für die Dauer der Ausbildung Rechtssicherheit gewährleisten
- ✓ Arbeitgebern in Bezug auf die Kompetenzfeststellung (u.a. berufliche Kompetenzen und bisherige Arbeitserfahrung) Unterstützung anbieten und sicherstellen, dass diese Angebote kostenlos oder gegen eine geringe Gebühr auf breiter Basis zur Verfügung stehen
- ✓ Die Verfahren zur Bewertung und Anerkennung ausländischer Abschlüsse/Qualifikationen sowie zur Feststellung informeller Kompetenzen sowie die Information darüber verbessern
- ✓ Spezifische Hindernisse, denen sich weibliche Flüchtlinge in Bezug auf die Kompetenzfeststellung gegenübersehen können, feststellen und beseitigen
- ✓ Arbeitgeber bei der Gestaltung und Umsetzung von Instrumenten zur Überprüfung der Kompetenzen einbeziehen
- ✓ Die Nutzung von Online-Tools, wie dem EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige (<https://bit.ly/2IZEur0>), fördern
- ✓ Sprachkurse anbieten, die auf die Kompetenzen, den Hintergrund und die besonderen Bedürfnisse der Flüchtlinge abgestimmt sind, und dabei Frauen, Alleinerziehenden und verwitweten Elternteilen besonderes Augenmerk widmen
- ✓ Eine berufsspezifische Sprachförderung und eine gezielte berufliche Qualifizierung anbieten – im Idealfall am Arbeitsplatz
- ✓ Flüchtlingen, die Fahrstunden nehmen müssen, finanzielle Unterstützung oder Darlehen zur Verfügung stellen

...

- ✔ Die Kompetenzen der Flüchtlinge und den lokalen Arbeitsmarktbedarf bei der Vermittlung berücksichtigen
- ✔ Das Personal der Arbeitsmarktdienstleister schulen, um das Bewusstsein für flüchtlingsspezifische Fragen und Kompetenzen zu schärfen
- ✔ Flüchtlinge mit potenziell übertragbaren Kompetenzen über Wege in verwandte Berufe oder alternative Laufbahnen informieren
- ✔ Den Abgleich zwischen den verfügbaren Beschäftigungsmöglichkeiten und den Kompetenzen der Flüchtlinge verbessern
- ✔ Jobmessen organisieren, um Arbeitgeber und Flüchtlinge zusammenzubringen
- ✔ Unterstützungsleistungen (Transport, Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten usw.) anbieten, die die Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für Flüchtlinge in ländlichen und entlegenen Gebieten erhöhen, unter besonderer Beachtung weiblicher Flüchtlinge
- ✔ Das Bewusstsein für Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit sowie bewusste und unbewusste Vorurteile, u.a. im Rahmen von Kampagnen und Schulungsprogrammen, schärfen
- ✔ Mechanismen zur Bekämpfung von Diskriminierung einführen, einschließlich leicht zugänglicher Beschwerdemechanismen für Bewerber, die Diskriminierung erfahren
- ✔ Administrative Hürden für bezahlte Praktika abbauen
- ✔ Haftungsrisiken für die Arbeitgeber begrenzen, falls die beschäftigten Flüchtlinge keine Nachweise oder Zeugnisse über ihre berufliche Laufbahn vorlegen können
- ✔ Sicherstellen, dass Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen Beschäftigungsmaßnahmen zugunsten der lokalen Bevölkerung ergänzen und nicht beeinträchtigen
- ✔ Eine klare und ausgewogene Kommunikationsstrategie mit dem Fokus auf Fakten entwickeln
- ✔ Eine bedarfsgerechte und vorzugsweise individuelle Integrationsförderung, u.a. für Frauen und Personen mit besonderen Bedürfnissen, anbieten, die der Tatsache Rechnung trägt, dass der Integrationsprozess bei einigen Flüchtlingen lange dauern kann
- ✔ Flüchtlinge beim Erwerb grundlegender Kompetenzen – insbesondere beim Spracherwerb – unterstützen, damit sie in der Lage sind, am Erwerbsleben teilzuhaben und produktiv zu sein
- ✔ Fachpersonal zur Verfügung stellen, das die Unternehmen, die Flüchtlinge beschäftigen, in den ersten Monaten nach deren Einstellung unterstützt
- ✔ Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, u.a. auch für bereits beschäftigte Flüchtlinge
- ✔ Sicherstellen, dass die Motivation von Flüchtlingen, rasch eine Beschäftigung aufzunehmen, der erforderlichen Vermittlung grundlegender Kompetenzen nicht im Weg steht, und darüber hinaus Anreize so gestalten, dass sie auf die Schaffung dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse ausgerichtet sind
- ✔ Die anfänglichen Kosten bei der Einstellung von Flüchtlingen, soweit möglich, verringern, u.a. durch vorübergehende Beschäftigungszuschüsse oder Steuervergünstigungen
- ✔ Sicherstellen, dass kostengünstige Qualifizierungsmaßnahmen für Flüchtlinge zur Verfügung stehen
- ✔ Herausfinden, welche Sektoren mit einem Arbeitskräftemangel konfrontiert sind oder sein werden, und erläutern, wie Flüchtlinge zur Deckung dieses Arbeitskräftebedarfs beitragen können
- ✔ Den Informationsaustausch, z.B. durch die Schaffung von Koordinierungsplattformen, verbessern und einen breiten Informationsaustausch gewährleisten
- ✔ Die Aufgaben der verschiedenen Akteure erfassen
- ✔ Durch regelmäßige Absprachen mit allen relevanten Akteuren sicherstellen, dass weder ein Unter- noch ein Überangebot an Unterstützungsleistungen besteht. Den Austausch von Erfahrungen und empfehlenswerten Praktiken fördern





Für Arbeitgeber

- ✓ Flüchtlingen Möglichkeiten bieten, ihre Kompetenzen unter Beweis zu stellen (und Bewerber bitten, Empfehlungsschreiben oder Referenzen u.a. von Sozialarbeitern, Bürgen oder Betreuern vorzulegen)
- ✓ Sich im Klaren darüber sein, dass bestimmte Hintergrundinformationen/Dokumente von Flüchtlingen nicht erwartet werden können
- ✓ Flüchtlingen Praktika, Mentoring-Programme und/oder berufliche Ausbildungsmaßnahmen anbieten, um ihnen die Möglichkeit zu geben, am Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes erste Erfahrungen zu sammeln
- ✓ Über die traditionellen Formen der Personalgewinnung hinausgehen, um Flüchtlinge besser zu erreichen, beispielsweise durch die Kontaktaufnahme mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, die mit Flüchtlingen und Asylsuchenden arbeiten
- ✓ Enger mit Behörden sowie mit öffentlichen und privaten Arbeitsmarktdienstleistern zusammenarbeiten, um geeignete Arbeitsmöglichkeiten für Flüchtlinge schneller zu finden und optimal zu nutzen
- ✓ In Bezug auf Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz eine Nulltoleranzpolitik umsetzen
- ✓ Kurzzeitpraktika anbieten, um Flüchtlingen Möglichkeiten zu eröffnen, Empfehlungen und Referenzen zu bekommen
- ✓ Empfehlungsschreiben oder Referenzen, beispielsweise von Sozialarbeitern, Bürgen oder Betreuern, akzeptieren
- ✓ Flüchtlinge mit Kollegen in Kontakt bringen, um ihre soziale Integration zu fördern, etwa durch Fahrgemeinschaften, so dass sie den Arbeitsweg gemeinsam zurücklegen
- ✓ Spezifische elektronische Personalbeschaffungssysteme nutzen, die von verschiedenen Akteuren, u.a. von privaten Arbeitsmarktdienstleistern, entwickelt wurden und darauf ausgerichtet sind, Arbeitgeber und Flüchtlinge passgenau zusammenzubringen
- ✓ Vorschlägen von Flüchtlingen gegenüber offen sein, einen Dolmetscher oder Vermittler zum Vorstellungsgespräch mitzubringen
- ✓ Die Geschäftsführung dabei einbinden, den Mitarbeitern die Gründe für die Einstellung von Flüchtlingen zu vermitteln
- ✓ Den Mitarbeitern Möglichkeiten bieten, sich persönlich einzubringen, beispielsweise durch die Mitarbeit bei Mentoring-Programmen oder die Übernahme von „Patenschaften“ für Flüchtlinge
- ✓ Vorgesetzte und Mitarbeiter darin schulen, wie sie Flüchtlinge unterstützen können
- ✓ Ein professionelles und respektvolles Arbeitsumfeld für alle fördern
- ✓ Den neu hinzukommenden Flüchtlingen klare Informationen über die Unternehmensgrundsätze und Arbeitsgewohnheiten zukommen lassen
- ✓ Praktische Wege finden, um den neu angekommenen Flüchtlingen den Spracherwerb zu erleichtern
- ✓ Sicherstellen, dass die Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz dem Zweck angemessen sind
- ✓ Diversitätsstrategien anwenden, die die Zusammenarbeit von Menschen mit unterschiedlichem kulturellem und religiösem Hintergrund erleichtern
- ✓ Die Zertifizierung der Kompetenzen beschäftigter Flüchtlinge fördern
- ✓ Zusätzliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für beschäftigte Flüchtlinge unterstützen, erforderlichenfalls auch durch flexiblere Arbeitszeiten
- ✓ Vorgesetzte informieren, wie sie Flüchtlinge unterstützen können und an wen sie sich wenden können, wenn sie selbst zusätzliche Beratung brauchen
- ✓ Bereit sein, eine Vorreiterrolle zu übernehmen und anderen Arbeitgebern sowie der Öffentlichkeit zu vermitteln, dass es wirtschaftliche Argumente gibt, die für die Einstellung von Flüchtlingen sprechen
- ✓ Sich an wichtigen Initiativen, wie der Initiative „Arbeitgeber gemeinsam für Integration“ der Europäischen Kommission (<https://bit.ly/2q5FC6l>), beteiligen
- ✓ Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU): Kooperationsmöglichkeiten mit anderen KMU erschließen, um bei der Förderung der Beschäftigung von Flüchtlingen bessere Skaleneffekte zu erzielen

...



Für Unternehmerverbände

- ✓ Arbeitgeber über die Rechte von Asylsuchenden und international Schutzberechtigten in Bezug auf die Ausübung einer Beschäftigung informieren
- ✓ Der Regierung vermitteln, dass Rechtsunsicherheit für die Einstellung international Schutzberechtigter und für Investitionen in deren Weiterbildung ein Hindernis darstellt
- ✓ Arbeitgeber, die Praktika anbieten, ermutigen, Empfehlungsschreiben auszustellen
- ✓ Den Erfahrungsaustausch über Instrumente zur Kompetenzüberprüfung unter Arbeitgebern fördern
- ✓ Prüfen, in welchen Berufsfeldern die obligatorischen Background-Checks durch Leumundszeugnisse anderer Art ersetzt werden könnten
- ✓ Deutlich machen, dass Unconscious Bias nicht nur ethisch problematisch ist, sondern auch die Einstellung qualifizierter Mitarbeiter erschweren und sich nachteilig auf die künftige Geschäftsentwicklung auswirken kann
- ✓ Das Bewusstsein für die Bedeutung der interkulturellen Kommunikation am Arbeitsplatz schärfen
- ✓ Den Arbeitgebern Orientierungshilfen in Bezug auf die Vorbereitung des Arbeitsumfelds für die Einstellung von Flüchtlingen bieten
- ✓ Positive Beispiele hervorheben, anhand von Berichten von Arbeitgebern und Flüchtlingen etwa, und zeigen, wie deren besondere Kompetenzen in Unternehmen genutzt werden
- ✓ Erfahrungen von Arbeitgebern sammeln, die zeigen, wie durch die Beschäftigung von Flüchtlingen Verbindungen zu neuen Kunden gefördert oder neue Märkte erschlossen wurden
- ✓ Daten zu den Erfahrungen der Arbeitgeber mit der Einstellung und Beschäftigung von Flüchtlingen erheben und aufzeigen, welche Erkenntnisse daraus gewonnen werden können
- ✓ Arbeitgebern den Zugang zu Informationen über die Rolle der verschiedenen Akteure sowie darüber, wie man am besten mit ihnen zusammenarbeitet, erleichtern





Für Flüchtlinge

- ✓ Wissen, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang das Recht auf Arbeit besteht, und Arbeitgebern, z.B. in der Bewerbung, zeigen, dass man dies verstanden hat
- ✓ Sich mit den administrativen Rahmenbedingungen für eine Beschäftigung im Aufnahmeland vertraut machen
- ✓ Qualifikationsnachweise und andere maßgebliche Dokumente in die jeweilige Landessprache übersetzen lassen
- ✓ Möglichkeiten herausfinden, sich sowohl formale Qualifikationen als auch informelle Kompetenzen bescheinigen zu lassen
- ✓ So rasch wie möglich die Umschreibung des Führerscheins beantragen oder die Führerscheinprüfung des Aufnahmelandes ablegen
- ✓ Sich bemühen, die Landessprache zu lernen und andere wichtige Kompetenzen zu erwerben, um die Integration am Arbeitsplatz zu beschleunigen
- ✓ Für Asylsuchende: Soweit möglich, nicht auf einen gesicherten Status warten, um die Landessprache zu lernen oder berufliche Kompetenzen zu erwerben, die die eigene Beschäftigungsfähigkeit im Land erhöhen würden
- ✓ An Mentoring-Programmen, Praktika und berufsbildenden Programmen teilnehmen, sofern diese zur Verfügung stehen
- ✓ Versuchen, als Berufseinstieg bezahlte Praktika oder freiwillige Tätigkeiten zu finden und Netzwerke aufzubauen
- ✓ Sich mit dem lokalen Arbeitsmarkt, einschließlich seiner Funktionsweise (Besonderheiten in Bezug auf die Einstellungspraktiken usw.) und der am Arbeitsplatz geltenden Normen und Gepflogenheiten, vertraut machen
- ✓ Aktiv Arbeitgeber suchen, die Bewerber einstellen, deren Berufsprofil dem eigenen Profil entspricht, unter anderem über Jobmessen
- ✓ Informelle Karrierenetzwerke von NRO nutzen und sich mit den wichtigsten Kanälen der Personalgewinnung vertraut machen
- ✓ Sich umfassend über die Rechte in Bezug auf Arbeitsmarktzugang und Beschäftigung informieren
- ✓ Bei Bewerbungen die Standards des Aufnahmelandes einhalten
- ✓ Lokales Engagement, wie Vereinsmitgliedschaften und/oder ehrenamtliche Tätigkeiten, im Lebenslauf und im Bewerbungsschreiben hervorheben
- ✓ Den Lebenslauf in der Landessprache verfassen und Angebote ausfindig machen, die bei der Erstellung des Lebenslaufs helfen können
- ✓ Bei Bedarf einen Dolmetscher oder Moderator zum Vorstellungsgespräch mitnehmen
- ✓ Gegebenenfalls Betreuer und frühere Arbeitgeber um Empfehlungsschreiben bitten
- ✓ Anstrengungen unternehmen, um neue Arbeitsbedingungen, Kompetenzen und Berufsfelder zu verstehen und sich wenn möglich daran anzupassen
- ✓ Kollegen aktiv ansprechen und nach Möglichkeit Kontakte zu ihnen pflegen
- ✓ Hohe Einsatzbereitschaft und Motivation zeigen

...



Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- ✓ Informationsangebote für Arbeitgeber schaffen und Wissensdatenbanken zu den administrativen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Flüchtlingen einrichten
- ✓ Flüchtlinge und Arbeitgeber mit Informationen über die Rechte in Bezug auf die Ausübung einer Beschäftigung unterstützen
- ✓ Hintergrundinformationen über die Herkunftsländer von Flüchtlingen bereitstellen, z.B. Länderprofile mit Daten/Fakten zu den primären Wirtschaftszweigen des jeweiligen Lands, der Arbeitskultur usw.
- ✓ Lernmöglichkeiten für Flüchtlinge in Bezug auf die lokalen Beschäftigungspraktiken und die im Fall einer Einstellung erwarteten Umgangsformen am Arbeitsplatz fördern
- ✓ Referenzsysteme zum Austausch von Wissen zwischen zivilgesellschaftlichen Organisationen über andere verfügbare Dienste entwickeln, um die Beschäftigungsfähigkeit von Flüchtlingen zu erhöhen
- ✓ Online-Plattformen entwickeln oder anpassen, um den Arbeitgebern den Kontakt zu arbeitssuchenden Flüchtlingen zu erleichtern
- ✓ Flüchtlingen beim Erstellen von Lebenslauf und Bewerbungsschreiben sowie bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche helfen
- ✓ Den Dialog zwischen Mitarbeitern und Flüchtlingen vor der Einstellung und während der Anfangsphase nach der Einstellung erleichtern
- ✓ Schulungen zu Fragen der interkulturellen Kommunikation und unterschiedlichen Arbeitsplatzkulturen anbieten
- ✓ Geringqualifizierte Flüchtlinge dafür sensibilisieren, dass ein Mittelweg zwischen einer möglichst frühzeitigen Beschäftigung und dem Erwerb der für eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit nötigen Grundkenntnisse gefunden werden muss
- ✓ Sicherstellen, dass Flüchtlingen langfristig Mentoring-Programme zur Verfügung stehen
- ✓ Regierungen und Forschungseinrichtungen unterstützen und mit ihnen zusammenarbeiten, um messbare Indikatoren zu entwickeln, die ein besseres Verständnis des wirtschaftlichen Beitrags der Flüchtlinge ermöglichen
- ✓ Arbeitgeber dafür sensibilisieren, dass die Einstellung von Flüchtlingen zwar eine Herausforderung darstellen kann, dass sie von einer kulturell vielfältigen, anpassungsfähigen und lernbereiten Belegschaft jedoch auch erheblich profitieren werden
- ✓ Dafür plädieren und verstehen, dass eine einzige Organisation nicht allen Interessen von Flüchtlingen gerecht werden kann und dass koordinierte Anstrengungen unerlässlich sind
- ✓ Im Rahmen koordinierter Integrationsangebote zusammenarbeiten und Kräfte bündeln

ZUSAMMEN MIT DEN ARBEITGEBERN DIE BESCHÄFTIGUNG VON FLÜCHTLINGEN FÖRDERN

Ein gemeinsamer Zehn-Punkte-Aktionsplan für Arbeitgeber, Flüchtlinge, Staat und Zivilgesellschaft

- Aktion 1** • Die rechtlich-administrativen Rahmenbedingungen kennen
- Aktion 2** • Arbeitgebern ausreichende Rechtssicherheit bieten
- Aktion 3** • Die Kompetenzen von Flüchtlingen erfassen und überprüfen
- Aktion 4** • Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit entwickeln
- Aktion 5** • Die Kompetenzen von Flüchtlingen mit dem Bedarf der Arbeitgeber verknüpfen
- Aktion 6** • Chancengleichheit bei der Einstellung gewährleisten und Vorurteile bekämpfen
- Aktion 7** • Das Arbeitsumfeld vorbereiten
- Aktion 8** • Eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit ermöglichen
- Aktion 9** • Wirtschaftliche Argumente für die Einstellung von Flüchtlingen aufzeigen
- Aktion 10** • Das Vorgehen aller beteiligten Akteure koordinieren