LEITLINIEN FÜR EINE ENGERE ZUSAMMENARBEIT BEI DER ARBEITSMARKTINTEGRATION VON ASYLBEWERBERN UND FLÜCHTLINGEN



fedasil

Hauptsitz Fedasil
Rue des Chartreux 21, 1000 Brussels
Email : info@fedasil.be
T : +32-(0)2-213 44 11

Mitautoren

CYPRUS REFUGEE COUNCIL (CY.R.C.)
MANPOWER ITALIA SRL
ISTITUTO FORMAZIONE OPERATORI AZIENDALI (IFOA)
ASHLEY COMMUNITY & HOUSING LTD (ACH)
PÔLE EMPLOI DIRECTION GÉNÉRALE
INSTITUT FUER SOZIALE INFRASTRUKTUR GBR (ISIS)
CCI WAPI
CENTRAAL ORGAAN OPVANG ASIELZOEKERS (COA)
EUROCHAMBERS
LE FOREM
PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE AUSTRIA (AMS)

Inhaltsverzeichnis

5 Einführung

11 Geflüchtete auf dem europäischen Arbeitsmarkt

53 Screening und Anerkennung von Qualifikationen

93 Schließung von Lücken

135 Vermittlung

165 Nachhaltigkeit

199 Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

213 Fußnoten

Einführung

Hintergrundinformationen

Alle europäischen Länder stehen vor großen Herausforderungen bei der Integration von Geflüchteten.[1] Zwar können die Hindernisse im Integrationsprozess von einem Aufnahmeland zum anderen je nach sozioökonomischem Kontext und Politik leicht variieren, doch die meisten Herausforderungen sind allen gemeinsam und erfordern einen kohärenten Ansatz der beteiligten Akteure. Diese Herausforderungen sind alle eng miteinander verbunden. Der Zugang zum Arbeitsmarkt stellt eine der größten Barrieren dar. Diese muss überwunden werden, damit die Lösung anderer Probleme wie Wohnen, Gesundheitsversorgung, Sprache, Familienzusammenführung oder Aufbau sozialer Netzwerke angegangen werden kann (OECD & UNHCR, 2018; Labour-Int, 2017).

Aufnahmeländer haben viel zu gewinnen, wenn sie die Integration von Geflüchteten erleichtern. Sie stellen ein bedeutendes Arbeitskräftepotenzial dar und bringen viele Fertigkeiten und Kompetenzen mit. Damit können sie Beschäftigungslücken schließen, mit denen die europäischen Länder aufgrund der jüngsten demografischen Veränderungen konfrontiert sind (OECD & UNHCR, 2018; EMN, 2019). Die Länder müssen sich der großen Herausforderung einer alternden Bevölkerung mit gravierenden sozioökonomischen Auswirkungen stellen: höhere Sozialversicherungsausgaben, steigende Abhängigkeit von einem geringer werdenden Anteil jüngeren Menschen und Arbeitskräftemangel insbesondere in Sektoren, die von der demografischen Entwicklung (Gesundheitswesen) oder von technologischen Fortschritten betroffen sind. Zwischen 1985 und 2015 stieg der Altersmedian in Europa von 34 auf 43 Jahre, wobei die Zahl der Bürger*innen im Alter von 65 und mehr Jahren um 60% zunahm (Spielvogel & Meghnagi, 2018). Da sich die EU-Länder derzeit einem "natürlichen" Bevölkerungswachstum von Null nähern, stellen Geflüchtete ein interessantes Potenzial dar, um Lösungen für die aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen zu finden (Spielvogel & Meghnagi, 2018). Hinzu kommt, dass diese Gruppe im Durchschnitt jünger ist als die EU-Bevölkerung.

Offizielle Statistiken für die Zielgruppe der Geflüchteten sind nach wie vor rar. Aber Studien haben nachgewiesen, dass nach wie vor große Unterschiede in der Arbeitslosigkeit zwischen Einheimischen und Migrant*innen bestehen. Die Anzahl der Asylanträge mag seit 2015 zurückgegangen sein, aber die Anzahl geflüchteter Menschen in Europa ist immer noch beträchtlich. Eine gut geführte Integrationspolitik ist dringend erforderlich, um Herausforderungen wie Diskriminierung, Rassismus, soziale Ausgrenzung, Armut und Ausbeutung zu begegnen (EMN, 2019).

Während die nationalen und regionalen Behörden dafür zuständig sind, geeignete Integrationsmaßnahmen umzusetzen, wird zur Gewährleistung von Nachhaltigkeit eine engere Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten gefordert. Ein koordiniertes Vorgehen von öffentlichen Arbeitsverwaltungen, privaten



Arbeitsagenturen, Aufnahmezentren, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Arbeitgeberverbänden und Unternehmen wird als notwendig erachtet und muss von nationalen, regionalen und lokalen Behörden und der Politik gefördert werden (OECD & UNHCR, 2018; Labour-Int, 2017).

Das Projekt "Employer Tailored Chain Cooperation" befasst sich mit der Integration von Geflüchteten aus der Perspektive der Kettenkooperation. Es wird weithin angenommen, dass die Kettenkooperation für das Integrationsmanagement von Geflüchteten, bei dem die Zuständigkeiten für Aufnahme, Integration und Beschäftigung oft auf mehrere Stellen verteilt sind, von entscheidender Bedeutung ist. Die Kettenkooperation beginnt mit einem effizienten Screening: auf der einen Seite werden die Qualifikationen und das berufliche Potenzial der Geflüchteten identifiziert, auf der anderen Seite werden Engpässe auf dem Arbeitsmarkt und Bedarfe von Unternehmen untersucht. Im Anschluss an das Screening erfolgt die Schließung von Lücken bzw. Defiziten, die sowohl auf der Seite der Geflüchteten als auch auf der Seite der Arbeitgeber*innen mit Hilfe von Bildung und Ausbildung erreicht werden kann. Im weiteren Verlauf der Kette folgt die Vermittlung, um Arbeitgeber*innen und Geflüchtete, die auf der Suche nach einem Arbeitsplatz sind, zusammenzubringen. Schließlich sind dauerhafte Beschäftigung und Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung entscheidende Faktoren für eine langfristige Integration.

Ziel der hier vorgestellten Leitlinien ist es, verbreitete nationale Maßnahmen im europäischen Rahmen vorzustellen und praktische Maßnahmen für eine engere Zusammenarbeit zwischen Partnern vorzuschlagen, die in verschiedenen Etappen der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten tätig sind.



Methodik

Um diese Leitlinien präsentieren zu können, waren Beiträge und Daten der beteiligten Akteur*innen in den verschiedenen EU-Mitgliedstaaten erforderlich. So ließ sich ein breiter Überblick über die bestehenden Aktionen erhalten, und Mängel und Lücken entlang der Kette konnten aufgezeigt werden. Daten wurden im Rahmen einer Kartierungsphase und einer Testphase erhoben.

Kartierungsphase

Die Kartierungsphase bestand aus Befragungen, die von vier Projektpartnern durchgeführt wurden, um zuverlässige Daten zu den Komponenten der Kette, zu Lücken und Defiziten sowie zu bewährten Verfahren zu sammeln. Hierzu wurden 22 Akteur*innen ausgewählt, die ein breites Organisationsspektrum in der Beschäftigung von Geflüchteten repräsentieren (NGOs, Regierungsbehörden, Arbeitsagenturen, Unternehmen usw.). Dieser Querschnitt von Akteur*innen ermöglicht es uns, einerseits die Seite der Geflüchteten und andererseits die Seite der Unternehmen zu studieren.



Testphase

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Kartierungsphase wurden Instrumente entwickelt und während eines Zeitraums von acht Monaten getestet. Sie konzentrierten sich wie folgt auf die einzelnen Komponenten der Kette:

- Screening-Tool: Ein digitales Instrument zur Identifizierung von Qualifikationen, Fertigkeiten und beruflichem Potenzial

- Instrumente zur Schließung von Lücken:

    - Ein Ausbildungsmodul zu nationaler Arbeitskultur und Unternehmertum

    - Ein Leitfaden für Unternehmen mit Informationen über administrative und rechtliche Rahmenbedingungen

- Instrument zur Vermittlung: Eine Berufsmesse, die Unternehmen mit Geflüchteten zusammenbringt

- Instrument zur Förderung der Nachhaltigkeit: Eine Web-Plattform für Geflüchtete und Arbeitgeber*innen mit Informationen und Beratungsangeboten für die Zeit nach der Einstellung

Die vorliegende Veröffentlichung umfasst zunächst eine Einführung zu Geflüchteten auf dem europäischen Arbeitsmarkt und ein kurzes Kapitel zu den Auswirkungen von Covid-19. Danach werden zu den vier Komponenten der Kette bestehenden Praktiken und vorhandene Defizite vorgestellt, gefolgt von Leitlinien und Vorschlägen mit Beispielen für bewährte Praktiken in ganz Europa und während unserer Testphase. Schließlich fassen Schlussfolgerungen die wichtigsten Erkenntnisse und Handlungsvorschläge zusammen.



Geflüchtete auf dem europäischen Arbeitsmarkt

Fakten und Zahlen

Europäischer Rahmen für die Integration in den Arbeitsmarkt

Arbeitsmarkt für Geflüchtete in Zeiten von Covid-19

Kettenkooperation

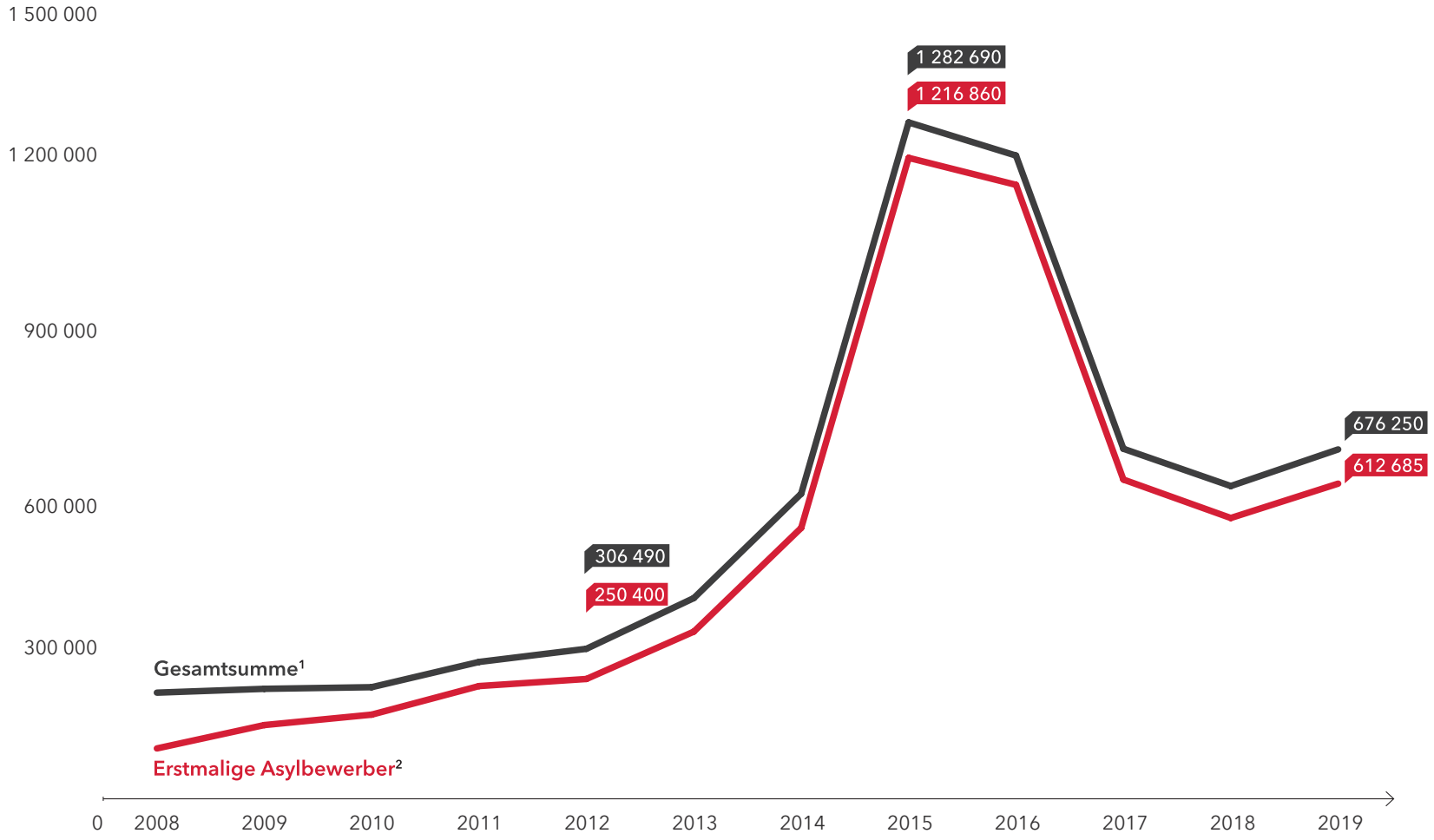
Fakten und Zahlen

Allgemeine Fakten und Zahlen

Derzeit gibt es weltweit über 22,5 Mio. Geflüchtete und schätzungsweise 6 Mio. in G20- und OECD-Ländern (OECD & UNHCR, 2018). Allein in den Jahren 2015 und 2016 haben etwa 2,7 Mio. Asylsuchende den Weg nach Europa gefunden, was die größte Massenbewegung der Bevölkerung in unseren Regionen seit dem Zweiten Weltkrieg darstellt (Joyce, 2018).

Aus der folgenden Grafik wird deutlich, dass in diesen Jahren ein enormer Anstieg an Asylanträgen zu verzeichnen war. Die Zahlen scheinen inzwischen zwar rückläufig zu sein, aber sie liegen noch deutlich höher als 2008. Ob sich dieser Trend fortsetzen wird, ist ungewiss. Doch viele Anzeichen, unter anderem die Auswirkungen des Klimawandels, deuten auf eine ähnliche Situation in den kommenden Jahren hin. In jedem Fall wird sich ein großer Teil der bereits angekommenen Geflüchteten langfristig in Europa niederlassen. Ihr Zugang zum Arbeitsmarkt ist ein entscheidender Faktor für ihre soziale und wirtschaftliche Integration und indirekt auch für ihre Auswirkungen auf die Wirtschaft ihrer Aufnahmeländer.

Anzahl der Asylbewerber (Nicht-EU-Bürger), EU-27, 2008-2019



[1] *2008-2014: Kroatien nicht verfügbar.*

[2] *2008: Bulgarien, Griechenland, Spanien, Frankreich, Kroatien, Litauen, Luxemburg, Ungarn, Österreich, Rumänien, Slowakei und Finnland nicht verfügbar. 2009: Bulgarien, Griechenland, Spanien, Kroatien, Luxemburg, Ungarn, Österreich, Rumänien, Slowakei und Finnland nicht verfügbar. 2010: Bulgarien, Griechenland, Kroatien, Luxemburg, Ungarn, Österreich, Rumänien und Finnland nicht verfügbar. 2011: Kroatien, Ungarn, Österreich und Finnland nicht verfügbar. 2012: Kroatien, Ungarn und Österreich nicht verfügbar. 2013: Österreich nicht verfügbar.*

Eurostat:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Asylum_statistics *,08/06/2020*

Nicht nur die Anzahl der Asylanträge hat zugenommen, sondern auch die Anzahl der Anerkennungsbescheide. Dies ist auf die Nationalität der Personen zurückzuführen, die in den letzten Jahren den Flüchtlingsstatus beantragt haben. Von ihnen stammt ein größerer Anteil aus Ländern mit verschärftem und länger andauerndem Krieg. Dies unterstreicht noch mehr die Dringlichkeit, ihre berufliche Integration zu fördern. Darüber hinaus durchlaufen diese Geflüchteten nach dem Erhalt ihrer Asylberechtigung häufig einen Prozess der Familienzusammenführung, der zu weiteren Neuankömmlingen in europäischen Ländern führt.



Laut Eurostat sind Deutschland, Frankreich, Spanien, Griechenland und Italien die wichtigsten Aufnahmeländer von Asylsuchenden. Im Jahr 2019 entfielen auf Deutschland 23,3 % der Erstanträge auf Asyl, auf Frankreich 19,6 %, auf Spanien 18,8 %, auf Griechenland 12,2 % und auf Italien 5,7 % (Eurostat, 2019). Die drei führenden Herkunftsländer sind Syrien, Afghanistan und Venezuela (12,1 %, 8,6 % bzw. 7,3 % im Jahr 2018).

Mehr als drei Viertel der Asylsuchenden sind jünger als 35 Jahre, d.h. sie haben noch viele Jahre Berufstätigkeit vor sich. 47% der Asylsuchenden sind zwischen 18 und 34 Jahre alt, und etwa ein Drittel ist jünger als 18 Jahre (Eurostat, 2020). Diese Zahlen verdeutlichen einmal mehr, wie wichtig es ist, Maßnahmen, die ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, umzusetzen, da sich diese junge Generation langfristig in den verschiedenen EU-Ländern niederlassen wird.

Die Statistiken über die Beschäftigungsquoten von Drittstaatsangehörigen geben zu denken. Im Jahr 2017 lag die Beschäftigung der einheimischen Bevölkerung um 15,4% höher als die von Drittstaatsangehörigen (EMN, 2019). Nur 19% der EU-Bürger*innen sind für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert, während dies auf 46% der Nicht-EU-Bürger*innen zutrifft. Geflüchtete stellen eine der vulnerabelsten Gruppen unter Drittstaatsangehörigen dar (Labour-Int, 2017). Ihre niedrigen Beschäftigungsquoten sind im Vergleich zu anderen Migrant*innen noch alarmierender,

weil sie mit Herausforderungen konfrontiert sind, die mit ihrer kürzlichen Ankunft im Land und ihrer schwierigen Reise zusammenhängen. Hierzu gehören u. a. geringe Kenntnisse der Sprache des Aufnahmelandes, das Fehlen von Dokumenten, die für die offizielle Anerkennung ihrer Qualifikationen erforderlich sind, und psychische oder physische Gesundheitsprobleme (Voka, 2018). Darüber hinaus können Geflüchtete aufgrund der Unsicherheit ihres Asylverfahrens bzw. der Hoffnung, in ihr Herkunftsland zurückzukehren, sobald sich die politische Lage stabilisiert hat, weniger langfristig denken. Hervorzuheben ist, dass im Jahr 2014 56% der Geflüchteten erwerbstätig waren, verglichen mit 65% der einheimischen Bevölkerung und 71% der Migrant*innen, die aus Bildungs- oder beruflichen Gründen kommen (Europäische Kommission, 2016). Die Daten deuten darauf hin, dass es bis zu 20 Jahre dauert, bis Geflüchtete eine ähnliche Beschäftigungsquote wie Einheimische haben (Dumont, Liebig, Peschner, Tanay & Xenogiani, 2016).

Daten über die Ausbildung und Berufserfahrung von Geflüchteten sind nach wie vor rar und unzuverlässig. Aber es gibt Hinweise darauf, dass etwa 15% eine höhere Ausbildung absolviert haben, 50% die Sekundarstufe erreicht haben und 35% entweder nur die



Grundschule besucht haben oder Analphabeten sind (Martin et al., 2016). Daten aus Schweden deuten darauf hin, dass das individuelle Bildungsniveau in hohem Maße die für den Eintritt in den Arbeitsmarkt erforderliche Zeit bestimmt. Geflüchtete mit niedrigem Bildungsniveau benötigen mindestens doppelt so viel Zeit wie Geflüchtete mit mittlerem Bildungsniveau, um eine Arbeit zu finden (OECD & UNHCR, 2018).

Vieles weist auf einige zentralen Hindernisse hin, die in allen Ländern für diese spezielle Zielgruppe zu finden sind, vor allem mangelnde Sprachkenntnisse, Schwierigkeiten bei der Anerkennung ihrer Qualifikationen und Diskriminierung bei Einstellungsverfahren (EMN, 2019). Unter Hervorhebung dieser Probleme kam die EU-Arbeitskräfteerhebung 2014 zum Schluss, dass Geflüchtete in Europa, die nur über Grundkenntnisse in den Landessprachen verfügen, eine Beschäftigungsquote von 30% erreichen, gegenüber 60% bei Personen mit höheren Sprachkenntnissen (OECD & UNHCR, 2018).



Geschlechtsbezogene Fakten und Zahlen

Innerhalb der Gruppe der Geflüchteten gibt es eine wichtige, besonders gefährdete Gruppe: die Frauen. Der Anteil geflüchteter Frauen ist von 27,4 % im Jahr 2015 auf 38,4 % im Jahr 2018 gestiegen. Da fast vier von zehn Asylsuchenden Frauen sind, müssen sie als eine starke Minderheit betrachtet werden, deren Bedürfnisse nicht ignoriert werden dürfen.



Manches deutet darauf, dass die Auswirkungen der Migration stark davon abhängen, dass Frauen und Männer in einzelnen Phasen in unterschiedlicher Weise verwundbar sind. Auf der Flucht sind besonders Frauen Diskriminierungen und geschlechtsspezifischer sexueller Gewalt ausgesetzt. Letztere ist eine der verbreiteten Bedrohungen für Frauen und Mädchen, die "irreguläre" Routen nach und durch Europa benutzen, vor allem wenn sie allein reisen. Zu ihr gehören Vergewaltigung, Genitalverstümmelung und erzwungene frühe Heirat, häusliche Gewalt, erzwungener "Überlebenssex", Menschenhandel sowie sexuelle Übergriffe in Transitlagern und Aufnahmezentren.

Geflüchtete Frauen und Männer sind oft mit ähnlichen Problemen konfrontiert, wenn es um ihre Integration in den Arbeitsmarkt geht. Beide leiden unter institutionellen Rahmenbedingungen, die nicht an die Bedarfe von Geflüchteten angepasst sind, und unter mehr oder weniger offenen Vorbehalten, wenn nicht gar unter Diskriminierung durch die einheimische Bevölkerung. Geflüchtete Frauen und Mädchen sind jedoch wegen der dreifachen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse und Klasse tendenziell einem noch höheren Risiko der Ausgrenzung ausgesetzt. Wenn sie junge Frauen oder über 50 Jahre alt sind, ist das Alter ein vierter Diskriminierungsfaktor. Im Falle geflüchteter Frauen wird die Segregation, unter der die weibliche Bevölkerung auf dem Arbeitsmarkt leidet, durch die Diskriminierung, der sie als Neuankömmlinge ausgesetzt sind, noch verstärkt. In vielen Fällen kommen noch Barrieren hinzu, die ihnen von ihren eigenen Familien auferlegt werden, da es in einigen Kulturen nicht akzeptabel ist, dass Frauen arbeiten, wenn der Mann der Familie eine Arbeit hat (Castella, 2017).

Geflüchtete Frauen sind in allen Ländern der Europäischen Union auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert. Im Jahr 2014 lag ihre Beschäftigungsquote im Durchschnitt bei 45%, d.h. 17 Prozentpunkte unter der von geflüchteten Männern (Dumont, Liebig, Peschner, Tanay, & Xenogiani, 2016). Wie in einer Studie des Europäischen Parlaments betont wird, weisen geflüchtete Frauen im Allgemeinen eine enorme berufliche und sozioökonomische Diskrepanz in ihrem Status vor und nach dem Exil

auf. Dies ist vor allem auf Kinderbetreuungspflichten, einen eingeschränkten Zugang zu Trainings und Sprachkursen und die mangelnde Anerkennung ihrer Qualifikationen zurückzuführen. Geflüchtete haben eine höhere Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung auf dem sekundären Arbeitsmarkt, dessen Hauptmerkmale prekäre Arbeitsplätze, niedrige Löhne, weniger Unterstützung durch die Gewerkschaften, begrenzte Karrieremöglichkeiten und schwierige Arbeitsbedingungen sind. Geflüchtete Frauen haben vor allem Zugang zu Arbeitsplätzen im Bereich der häuslichen Dienstleistungen, d.h. Kinderbetreuung, Altenpflege und Haushaltsreinigung. In den meisten Fällen sind sie auf einem Niveau beschäftigt, das weit unter ihren Qualifikationen und Fähigkeiten liegt (Europäisches Parlament, 2016a).

Eurostat-Daten deuten darauf hin, dass viele Migrantinnen in der EU einen besonders niedrigen Bildungshintergrund haben: Im Jahr 2017 lag der Bildungsgrad von 37,4% der weiblichen Bevölkerung, die außerhalb der EU28-Staaten geboren sind unter dem Niveau der Primarstufe, des Primarbereichs oder der unteren Sekundarstufe (ISCED 2011 Stufen 0-2). Dieser Bildungshintergrund trifft nur auf 24,1% der Frauen zu, die in Ländern der Europäischen Union geboren wurden und für die Daten verfügbar sind (Eurostat, 2019).



Eine Untergruppe unter den geflüchteten Frauen verfügt jedoch über völlig andere Voraussetzungen als die oben skizzierten. In einigen Fällen sind geflüchtete Frauen (und Männer) hoch qualifiziert. Studien zum Braindrain deuten darauf hin, dass qualifizierte Frauen tendenziell stärker migrieren als Männer, insbesondere wenn sie aus Ländern kommen, in denen die Gleichstellung der Geschlechter oder die Bürgerrechte nicht respektiert werden. In Europa konzentrieren sich hochqualifizierte Migrantinnen auf den Bildungs- und Gesundheitssektor. Obwohl sie zur am stärksten benachteiligten Gruppe gehören, ist die Beschäftigungsquote bei hoch qualifizierten geflüchteten Frauen höher als die von geflüchteten Männern mit demselben Bildungsniveau und die von anderen hoch qualifizierten, im Ausland geborenen Frauen aus Nicht-EU-Ländern (Dumont, Liebig, Peschner, Tanay, & Xenogiani, 2016).



Europäischer Rahmen für die Integration in den Arbeitsmarkt

Allgemeiner Rahmen

Da die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten eine Herausforderung für alle Mitgliedstaaten ist, hat die EU eine Politik entwickelt, die darauf abzielt, die nationale Ebene zu unterstützen und die sozio-professionelle Eingliederung von Geflüchteten zu fördern. Das Europäische Migrationsnetzwerk stellt hierzu fest: "Während die Integration ein gemeinsames Ziel der Mitgliedstaaten und der EU ist, liegt die Integrationspolitik für Einwanderer in der Verantwortung jedes einzelnen Mitgliedstaates, wobei die EU eine unterstützende Rolle spielt" (EMN, 2019: 6).

Im Jahr 2004 veröffentlichte die EU die "Common Basic Principles for Immigrant Integration Policy in the EU" (Gemeinsame Grundprinzipien für die Politik der Integration von Einwander*innen in der EU), in denen gemeinsame Grundsätze für die Integration dargelegt werden. Im Jahr 2009 richtete die EU die Europäische Website zur Integration mit vielen Beispielen für bewährte Praktiken zur Inspiration ein. 2016 verabschiedete die EU den Aktionsplan zur Integration von Drittstaatsangehörigen, der einen gemeinsamen politischen Rahmen zur Unterstützung der Mitgliedsstaaten beinhaltete. Jüngste Entwicklungen zielen auf spezifische Herausforderungen ab, wie z.B. das EU-Tool für Qualifikationsprofile von Drittstaatsangehörigen, mit dem das Screening von Fähigkeiten und Qualifikationen verbessert werden sollte. Die EU hat es sich auch zum Schwerpunkt gemacht, Arbeitgeber*innen bei der Einstellung von Drittstaatsangehörigen zu unterstützen, und zwar durch die Initiative "Employers Together for Integration" (2017) und die Unterzeichnung der Partnerschaft zur Integration von Migrant*innen und Geflüchteten (EMN, 2019).



Innerhalb dieses unterstützenden Rahmens sind die Mitgliedstaaten dafür zuständig, konkrete Politiken und Maßnahmen umzusetzen, um Geflüchtete in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die EU-Länder tendieren dazu, Maßnahmen, die allen arbeitssuchenden Bürger*innen zur Verfügung stehen, mit spezifischen Maßnahmen für gefährdete Gruppen wie Geflüchtete zu kombinieren (EMN, 2019). Diese gezielten Maßnahmen sind dringend erforderlich, um die spezifischen Herausforderungen zu bewältigen, mit denen die Zielgruppe konfrontiert ist.

Im Allgemeinen zielen die Maßnahmen des öffentlichen Sektors darauf ab, Geflüchteten den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, indem sie für Aus- und Weiterbildung sorgen, die Anerkennung ihrer Qualifikationen verbessern und durch Information und Sensibilisierung der Unternehmen Diskriminierung entgegenwirken. Auf der anderen Seite konzentrieren sich Maßnahmen des privaten Sektors eher auf die Integration von Geflüchteten an ihrem Arbeitsplatz, sobald sie eine Beschäftigung gefunden haben. Dies betrifft u.a. berufsbezogene Schulungen, Buddy-Programme und interne Workshops zur kulturellen Diversität (EMN, 2019).

Ein wichtiger Aspekt hierbei ist, dass nicht alle europäischen Länder Asylbewerber*innen, die sich noch im Verfahren befinden, das Recht auf Arbeit gewähren. Für diese Länder konzentrieren sich die politischen Maßnahmen nur auf anerkannte Asylberechtigte. Dennoch verfügen die meisten Länder über einen rechtlichen Rahmen, der es Geflüchteten erlaubt, einige Monate nach der Beantragung des Asyls, während sie noch auf das Ergebnis warten, zu arbeiten. Da die Verfahren manchmal Monate oder sogar Jahre dauern, ist es wichtig, dass diese Zeit nicht verschwendet wird und dass Schritte unternommen werden, die die langfristige Integration der Asylberechtigten erleichtern. Laut EASO bleiben 72% der Asylbewerber*innen länger als 6 Monate in einem Aufnahmezentrum, während sie auf das Ergebnis ihres Verfahrens warten, und 52% bleiben sogar länger als 12 Monate.

Gender Mainstreaming

Die Diskrepanz zu den spezifischen Erfahrungen und Bedarfen geflüchteter Frauen gefährdet die Wirksamkeit von Integrationsbemühungen, die auf verschiedenen Ebenen unternommen werden. Zu diesem Schluss kommt die Autorin einer Studie, die von der Politischen Abteilung für Bürgerrechte und Verfassungsfragen des Europäischen Parlaments in Auftrag gegeben wurde: "Politische Maßnahmen, die darauf abzielen, die Rechte und das Wohlergehen von Geflüchteten zu garantieren, können nicht geschlechtsneutral sein, sonst sind sie zum Scheitern verurteilt. Das Geschlecht ist kein neutrales Element, das vernachlässigt werden kann, sondern stellt eine der Hauptdimensionen von Diskriminierung und Gewalt dar, mit denen geflüchtete Frauen in ihrem Lebensweg zu kämpfen haben" (Europäisches Parlament, 2016a). In ihrem Bericht über die Situation geflüchteter Frauen in der EU fordert das Europäische Parlament die Mitgliedstaaten auf, für sie spezifische Maßnahmen zur Erleichterung der Arbeitsmarktbeteiligung zu entwickeln und umzusetzen, einschließlich Sprachunterricht, Alphabetisierungsprogrammen, lebenslangem Lernen und Ausbildung. (Europäisches Parlament, 2016b).



In einer Studie über geschlechtersensible Bildungsmaßnahmen zur Integration von neu angekommenen Drittstaatsangehörigen weist das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen auf die Vernachlässigung unterschiedlicher Erfahrungen, Bedürfnisse, Rollen, Wünsche und Zwänge von Migrantinnen und Migranten hin. Diese Aspekte beeinflussen jeden Bereich des Migrations- und Integrationsprozesses, angefangen bei der Entscheidung zur Migration, über ihre Reise bis hin zu Erwartungen und Alltagsrealitäten im Zielland. "Migrantinnen, geflüchtete Frauen und Mädchen müssen aufgrund ihrer Stärke, Widerstandsfähigkeit und ihres Einfallsreichtums im Migrations- und Integrationsprozess als führend in der Integration anerkannt werden" (Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, 2018). Auf europäischer Ebene ist ein grundsätzlich starkes Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter im Allgemeinen und für geflüchtete Frauen im Besonderen zu beobachten. [2]



Arbeitsmarkt für Geflüchtete in Zeiten von Covid-19

General framework

Die Covid-19-Pandemie hat beispiellose und unerwartete Auswirkungen auf die Volkswirtschaften der EU-Mitgliedstaaten gehabt. Wie bei einem OECD-Webinar festgestellt wurde, waren die Auswirkungen je nach Ort und Region und je nach Sektor sehr unterschiedlich. Die Pandemie hatte zum einen direkte Auswirkungen auf die Wirtschaft und die Arbeitsmärkte, da die Menschen erkrankt sind oder Vorkehrungen für den Krankheitsfall getroffen haben, und zum anderen indirekte Auswirkungen durch die Kontrollmaßnahmen, mit denen versucht wurde, die Ausbreitung des Virus zu verlangsamen.

Obwohl die Situation in den einzelnen Mitgliedsstaaten in Bezug auf Auswirkungen und wirtschaftliche Unterstützungsmaßnahmen unterschiedlich ist, gibt es auch gemeinsame Muster. Hierzu gehören Beschränkungen der Bewegungsfreiheit auch auf lokaler und regionaler Ebene oder "Lockdowns", durch die Einzelpersonen veranlasst werden, die meiste oder ganze Zeit zu Hause zu bleiben. Einschränkungen auf Unternehmensseite betrafen das verarbeitende Gewerbe, personenbezogene Dienstleistungen, nicht lebensnotwendige Einzelhandelsunternehmen, das Transportwesen sowie Freizeit, Gastgewerbe und Tourismus.

Gleichzeitig haben sich einige Bereiche der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes durch eine verstärkte Nachfrage z.B. nach Gesundheits- und sozialen Leistungen oder Hauslieferungen ausgeweitet. In den Niederlanden beispielsweise wird in den Bereichen Gesundheit und Soziales, öffentliche Dienste sowie Post- und Verteilungsdienste ein Wachstum erwartet. Es gibt auch große regionale Unterschiede, z. B. zwischen städtischen und ländlicheren Gebieten. In den Niederlanden wurde Amsterdam stark in Mitleidenschaft gezogen, während die Gebiete im Norden weit weniger betroffen waren. Diese Entwicklungen haben zu einem raschen Personalabbau durch Entlassungen oder Beurlaubungen geführt. Besonders betroffen sind Personen mit atypischen Arbeitsverträgen, Selbständige und in prekären Arbeitsverhältnissen Beschäftigte. Im Allgemeinen ist es den Arbeitnehmer*innen in freiberuflichen Dienstleistungen und in Teilen des öffentlichen Dienstes

leichter gelungen, den Wechsel zur Arbeit im Home Office zu gestalten als denjenigen, deren Arbeit eher physisch ist oder direkt mit den Kunden zu tun hat. Natürlich mussten die Fachkräfte in einigen Sektoren, besonders im Gesundheitswesen, einen starken unmittelbaren Kontakt aufrechterhalten.

Es ist wahrscheinlich, dass das Virus und die kontinuierlichen Maßnahmen zur Milderung der Folgen sich auf alle Elemente des ETCC-Prozesses – Screening, Schließung von Lücken, Vermittlung und Nachhaltigkeit – auswirken werden.



Kurzfristige Auswirkungen auf die Beschäftigung von Geflüchteten

Trotz der Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten und Regionen gibt es eine Reihe von gemeinsamen Faktoren, wie sich die Covid-19-Pandemie kurzfristig auf die Beschäftigung von Geflüchteten ausgewirkt hat. Erstens arbeiten viele Menschen in Sektoren, die von dem in den meisten Ländern durchgeführten Abriegelungsprozess am stärksten betroffen sind, z.B. Verkehr, Taxifahrten, Freizeit und Gastgewerbe. Darüber hinaus arbeiten viele in prekären Arbeitsverhältnissen mit kurzfristigen Verträgen, sind daher anfällig für Personalabbau oder Entlassungen und haben in vielen Fällen nur wenig oder gar keinen Zugang zu staatlicher Unterstützung. Der zypriotische Flüchtlingsrat berichtete von einem beispiellosen Ausmaß an arbeitssuchenden Menschen, die aufgrund von Covid-19 ihren Arbeitsplatz verloren haben, darunter auch solche, die seit Jahren in einem stabilen Beschäftigungsverhältnis standen.

Außerdem sind Geflüchtete oft in Berufen tätig, die physischer Natur sind (z. B. Landwirtschaft oder Lagerarbeit) oder direkte Interaktion mit Kund*innen erfordern (Taxifahrten, soziale Betreuung) und die nicht von zu Hause oder aus der Ferne erledigt werden können. Und selbst wenn Letzteres möglich ist, fehlt es ihnen möglicherweise an der Ausstattung und dem Know-how, um auf diese Weise zu arbeiten. Gleichzeitig haben Menschen mit Flüchtlingshintergrund in bestimmten Bereichen, die bei der Covid-19-Krise an vorderster Front standen, wie etwa bei Gesundheits- und sozialen Diensten, eine wichtige Rolle gespielt. Auch haben sich neue Möglichkeiten eröffnet, z. B. in Belgien, wo Asylbewerber*innen das Recht erhielten, in der Landwirtschaft zu arbeiten, noch bevor sie ihre Arbeitserlaubnis erhielten (die 4 Monate nach Beginn ihres Asylverfahrens erteilt wird), um Wanderarbeiter*innen aus osteuropäischen Mitgliedstaaten zu ersetzen, die aufgrund der Beschränkungen nicht

reisen konnten. Dies kann auch zu längerfristigen Möglichkeiten für Geflüchtete führen.

Die allgemeine Folge der Pandemie war jedoch ein Anstieg der Arbeitslosigkeit und eine Reduzierung der Möglichkeiten für Geflüchtete. Darüber hinaus sind sie aufgrund der Art ihrer Arbeit der Ansteckung mit dem Virus stärker ausgesetzt, und Mitglieder der Flüchtlings- und Migranten-Communities sind unverhältnismäßig häufig am Virus erkrankt und gestorben. Dies wurde im Vereinigten Königreich als Schlüsselelement erkannt und könnte auch in anderen Mitgliedstaaten ein Faktor sein (Kurby, 2020).

Geflüchtete sind oft aktiv an der Gründung und Führung einer Vielzahl von Kleinunternehmen beteiligt, die ein wichtiger Anbieter von Waren und Dienstleistungen und eine treibende Kraft für Innovationen sind. Viele haben unter den Auswirkungen von Covid-19 aufgrund der geringeren Nachfrage und der Handelsbeschränkungen gelitten. Vielen hat es an Ressourcen, Kapital und sozialen Netzwerken gefehlt, um sich an die enormen Veränderungen der Märkte anzupassen. Dies hat zu Cashflow-Problemen, verringerten Gewinnen, Einstellung der Tätigkeiten und in einigen Fällen zum Bankrott geführt. Auch hier haben die Chancen für Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt kurzfristig stark gelitten.

Bei Asylbewerber*innen ist die rechtliche Situation bezüglich der Beschäftigung in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich. In einigen Ländern ist keine Arbeit erlaubt, in anderen nur in begrenzten Bereichen (z. B. in der Landwirtschaft) oder nach einer gewissen Zeit, in wieder anderen auf einer offeneren Basis. Wo Einschränkungen bestehen, können Einzelpersonen in illegale Arbeit abgleiten, zum Beispiel in persönlichen Dienstleistungen oder im Baugewerbe. Natürlich können einige Geflüchtete auch illegal arbeiten, insbesondere dort, wo legale Arbeit schwer zu bekommen ist. Es ist schwierig, die wahrscheinlichen Auswirkungen der Pandemie auf die illegale Arbeit vorherzusagen. Aber sie könnte durchaus zunehmen, da die Unternehmen versuchen, Kosten zu senken und legale Arbeit für Einzelne schwerer zugänglich wird.





Langfristige Auswirkungen auf nachhaltige Arbeit für Geflüchtete

Während die kurzfristigen Auswirkungen auf den Zugang zur Beschäftigung für unsere Zielgruppe recht klar sind, erscheinen die längerfristigen Auswirkungen auf Makro- und Mikroebene weit weniger sicher. Auf der Makroebene ist es schwierig vorherzusagen, wie schnell sich die Volkswirtschaften und Arbeitsmärkte erholen und inwieweit mangelndes Vertrauen und Veränderungen im Verhalten der Verbraucher*innen, aber auch Spitzenwerte bei der Infektion dies behindern werden. Es ist leichter, in einem engen und wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt, in dem die Unternehmen um Personal konkurrieren, nachhaltige Arbeitsplätze zu schaffen. In vielen Mitgliedstaaten gab es während des Lockdowns befristete Beschäftigungsbeihilfen und finanzielle Unterstützung für Unternehmen. Die Regelungen sind unterschiedlich, enden aber oft mit dem Lockdown. Es ist ungewiss, wie Unternehmen dann reagieren werden, und Entlassungen und Schließungen haben bereits in erheblichem Umfang begonnen. In einigen Fällen fallen die Entwicklungen im Zusammenhang mit Covid-19 mit umfassenderen Veränderungen in der Regierungspolitik zu Flucht und Migration zusammen, wie auch in Zypern und im Vereinigten Königreich, wo im Zusammenhang mit dem Brexit (OECD, 2020) größere politische Veränderungen anstehen.

Generell ist es wahrscheinlich, dass die mittel- und langfristigen Auswirkungen der Covid-19-Krise darin bestehen werden, dass mehr Geflüchtete ihre Arbeit verlieren werden, dass es für andere schwieriger wird, überhaupt in den Arbeitsmarkt einzutreten, und dass mehr Menschen auf der Ebene des Einstiegs und in unsicheren Arbeitsverhältnissen verbleiben, was die Chancen auf ihre berufliche Entwicklung verringert.

Während sich die genannten Faktoren negativ auf die Chancen der Zielgruppe geflüchteter Menschen auswirken werden, sind jedoch auch einige gegenläufige Faktoren zu berücksichtigen.

Obwohl Geflüchtete in Segmenten des Arbeitsmarktes arbeiten, die von Covid-19 stark betroffen sind, sind andere auch in Bereichen vertreten, in denen die Krise die Nachfrage und die Anerkennung des gesellschaftlichen Beitrags erhöht hat, z.B. im Gesundheitswesen (vor allem bei Ärzt*innen und Pflegepersonal) und im sozialen Bereich.

Die Krise kann bereits bestehende Trends zu Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt weiter verstärken, die die Bedeutung von Fähigkeiten im traditionellen Sinne zugunsten von Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Flexibilität, Engagement und Soft Skills, wie menschliche Interaktion oder digitale Kompetenz, verringern. Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften sind keine unabhängigen Einheiten, sondern miteinander verbunden, sozial konstruiert und in hohem Maße geschlechtsspezifisch. Der Begriff der Fertigkeiten wird häufig in der Politik und Wissenschaft verwendet, ist aber empirisch und konzeptionell unpräzise und vage. Geflüchteten haben häufig besondere Stärken bei Faktoren, die sich auf Werte und Qualität beziehen. Daher muss möglicherweise das Konzept der Fertigkeiten in Frage gestellt werden. Wir müssen mit Arbeitgeber*innen zusammenarbeiten, um den Ansatz der Fertigkeiten zu überdenken, um die Bedeutung anderer Faktoren zu ermitteln und zu untersuchen, wie diese für die Anwerbung und Auswahl von Personal genutzt werden können (Ruhs & Anderson, 2010).



Auswirkungen von Covid-19 auf die Unterstützung im Zugang zu nachhaltiger Arbeit

Die Covid-19-Krise hatte in den meisten Mitgliedstaaten und Regionen direkte Auswirkungen auf die Unterstützung von Geflüchteten bei der Arbeitssuche. Erstens haben viele aus der Zielgruppe eine geringere Motivation, eine Beschäftigung zu finden, weil Sicherheit und Gesundheit an Bedeutung gewinnen und der Zugang zu unterstützenden Bedingungen wie Transport, Bildung und Kinderbetreuung eingeschränkt ist. Zweitens war es für die Anbieter von Unterstützungsleistungen schwierig oder unmöglich, Leistungen zu erbringen, die einen persönlichen Kontakt erfordern (z.B. Beratung). Bei einigen Anbietern, insbesondere bei NGOs und auf lokaler Ebene, kann es zu Liquiditäts- und Finanzierungsproblemen sowie Einkommenseinbußen kommen, die ihre langfristige Existenz gefährden können.



Auf der anderen Seite hat die Krise an mehreren Orten zu einer schnelleren Entwicklung bei der digitalen Bereitstellung von Angeboten wie Schulungen oder Mentoring geführt. In einigen Fällen ist die Zahl der unterstützten Personen zunächst zurückgegangen. Die Zahlen haben sich im Laufe der Zeit jedoch wieder erholt. In Belgien zum Beispiel haben die Regionalbüros zum ersten Mal ausschließlich aus der Ferne gearbeitet, und im Vereinigten Königreich hat ein Projekt in Coventry, das von ACH geleitet wird, erfolgreich von der persönlichen auf die virtuelle Bereitstellung von Leistungen über WhatsApp umgestellt. Auch haben einige Communities den Zugang zur Online-Unterstützung als einfacher empfunden, weil er mit größerer zeitlicher und terminlicher Flexibilität einhergeht, keine Anreise erfordert und mehr Raum für Kinderbetreuung und andere Aufgaben lässt. Allerdings ist Unterstützung bei der Gestaltung und Bereitstellung von Online-Support erforderlich, weil vielen Geflüchteten das Fachwissen oder die Ausrüstung - wie z.B. Laptops oder Tablets - fehlt, um daran teilzunehmen. Komplexere und spezialisiertere Online-Meeting-Software, wie Zoom oder Gotomeeting, kann ebenfalls ein Hindernis darstellen. Stattdessen könnte eine telefonische Bereitstellung beliebter Instrumente wie Whatsapp für diese Zielgruppe geeigneter sein.

Auswirkungen auf die langfristige Zusammenarbeit in der Kette

Die Covid-19-Pandemie und die Auswirkungen der Hilfsmaßnahmen werden wahrscheinlich alle Elemente des ETCC-Ansatzes der Kettenkooperation – Screening, Schließung von Lücken, Vermittlung und Nachhaltigkeit – betreffen. Die Covid-19-Krise unterstreicht die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten; fragmentierte Arbeit wird jetzt wahrscheinlich noch weniger effektiv sein. Die genauen langfristigen Auswirkungen sind jedoch zu diesem Zeitpunkt schwer einzuschätzen und werden je nach Mitgliedstaat und Region unterschiedlich ausfallen. Diese Unterschiede legen eine starke Rolle der Entscheidungs- und Umsetzungsebene anstelle von nationalen Ansätzen nahe, sodass die Aktivitäten auf die lokalen Gegebenheiten abgestimmt werden können.

In Italien wird in Bezug auf den spezifischen Prozess der Kettenkooperation beobachtet, dass Unternehmen weniger betroffen sein werden, da sie an digitale Werkzeuge gewöhnt sind. Das Screening von Kandidat*innen könnte telefonisch durchgeführt werden. So können die Bedingungen und Methoden zur Schließung von Lücken, insbesondere bei der Ausbildung von Geflüchteten, positiv beeinflusst werden.



Beim Screening von Einzelpersonen muss die Nutzung zugänglicher, digitaler und Online-Tools so weit wie möglich sichergestellt werden. Eventuell muss die Bedeutung des sicheren Zugangs zum Arbeitsmarkt stärker betont werden. Es sollte auch mit Unternehmen in Sektoren, in denen es noch Qualifikations- und Einstellungsmöglichkeiten gibt und in denen Fern- und Heimarbeit möglich ist, zusammengearbeitet werden. Noch wichtiger wird es sein, dass Geflüchtete nicht nur offene Stellen in Einstiegs- und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen besetzen, es sei denn, es sind Wege für eine Weiterentwicklung vorhanden. Mittelfristig, nach Covid-19, wird es wichtig sein, noch besser zu verstehen, wie der Arbeitsmarkt bei der Abstimmung von Angebot und Nachfrage funktioniert, und zusammen mit Unternehmen das Konzept der Fertigkeiten im Hinblick auf Einstellung, Entlohnung und Aufstieg kritisch zu betrachten. Darüber hinaus muss der Geschäftsnutzen für die Beschäftigung von Geflüchteten hervorgehoben werden. Dabei muss der Schwerpunkt auf menschenwürdige Arbeit gelegt werden, indem der Schutz und die Sicherheit für die derzeit in flexiblen und prekären Arbeitsverhältnissen Beschäftigten gestärkt wird. Ein Versäumnis, dies zu tun, kann nicht nur negative Auswirkungen auf die wirtschaftliche Erholung haben, sondern auch die Integration untergraben und zu Isolation und Entfremdung führen.

Kettenkooperation

Definition und Funktion

Kettenkooperation ist ein in der Geschäftswelt häufig verwendetes Konzept. Es wird im Allgemeinen im Zusammenhang mit Lieferketten angewandt, wenn zwei oder mehr Firmen zusammenarbeiten, um gegenseitigen Mehrwert und Nutzen zu schaffen. Dieses Konzept kann jedoch in vielen Sektoren im privaten und öffentlichen Bereich verwendet werden, um enge Partnerschaften von Interessengruppen zu beschreiben, die an verschiedenen Stellen der Kette zusammenarbeiten, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen.

In der Literatur gibt es viele Definitionen von Kettenkooperation, die sich auf unterschiedliche Merkmale konzentrieren:

- Unter Kettenkooperation versteht man das Management von Aktivitäten, die auf die Koordination der verschiedenen Glieder der Kette abzielen, um die gesamte Kette so zu optimieren, als wäre sie eine Einheit (eine gemeinsame Organisation). Dies steht im Gegensatz zu einer Situation, in der sich jede Partei in der Kette auf die Optimierung ihrer eigenen individuellen Leistung konzentriert (Prof. Dr. Jack van der Veen, Universitätsprofessor, Supply Chain Optimization, Universität Amsterdam).

- Kettenkooperation ist die optimale Verteilung von Rollen, Aktivitäten, Verantwortlichkeiten und Befugnissen zwischen den Mitgliedern der Kette, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten ihr Bestes tun, um die Leistung der gesamten Kette zu optimieren (Schonberger, 1990).





- Kettenkooperation ist eine Partnerschaft, in der die Parteien zusammenarbeiten, Informationen, Kapazitäten und Risiken austauschen und gemeinsame Entscheidungen treffen, um eine bessere kollektive Leistung zu erzielen (Bowersox et al., 2003).

- Kettenkooperation ist eine langfristige Partnerschaft, in der Parteien mit einem gemeinsamen Ziel eng zusammenarbeiten, um einen gemeinsamen Nutzen zu erzielen, der größer ist als das, was einzeln erreicht werden kann (Cao et al., 2010).

Geflüchtete auf den Arbeitsmarkt zu führen ist eine Herausforderung, die gemeinsame Anstrengungen von einer Vielzahl unterschiedlicher Parteien erfordert. Gegenwärtig haben jedoch die meisten oder alle Mitgliedstaaten ein dezentralisiertes Modell mit wenig oder gar keiner Koordinierung zwischen den Beteiligten (EMN, 2019).

Es muss eine Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren stattfinden, die eine Rolle entlang der Linie der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten spielen. Hierzu gehören:

- Migranten- und Flüchtlingsverbände und Communities

- Nationale oder regionale Institutionen, die für die Aufnahme von Asylbewerber*innen zuständig sind, sobald diese ihr Verfahren begonnen haben (oft zuständig für Unterkunft und materielle Unterstützung)

- Unterstützende Organisationen, die alle Arten von Programmen anbieten, die auf das Wohlergehen von Geflüchteten ausgerichtet sind: sozio-professionelle Integration, psychologische und medizinische Hilfe, Wohnen usw. Bei diesen Organisationen kann es sich um gemeinnützige Organisationen, NGOs oder jede andere zivilgesellschaftliche Organisation handeln.

- Regionale und nationale Behörden, die für die Umsetzung der Politik zur Integration von Geflüchteten zuständig sind

- Öffentliche Dienste, wie z.B. Arbeitsvermittlungsagenturen, nationale Arbeitsorganisationen, die eine Rolle bei der Unterstützung für alle spielen, die sich legal am Arbeitsmarkt beteiligen wollen; ihre Dienste werden daher auch für Geflüchtete mit Arbeitserlaubnis bereitgestellt

- Private Arbeitsvermittler, die ebenfalls Unterstützung bei der Arbeitssuche bieten und deren Dienste auch Geflüchteten mit Arbeitserlaubnis zur Verfügung stehen

- Arbeitgeber*innen und ihre Verbände, ob im öffentlichen oder privaten Sektor

Damit diese Zusammenarbeit zustande kommt, kommt nationalen und regionalen Behörden eine Schlüsselrolle zu. Es liegt in der Verantwortung der Regierung, alle Beteiligten zur Umsetzung von politischen Maßnahmen und Aktivitäten zu veranlassen, um Geflüchteten den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Definition klarer gesetzlicher Regelungen und die Umsetzung von Anreizmaßnahmen sind von enormer Bedeutung, aber leider bis heute unzureichend.

Darüber hinaus wird zwar weithin anerkannt, dass mehr Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten erforderlich ist; allerdings besteht auf Unternehmensseite weiterhin ein deutlicher Mangel an Engagement. Einem Bericht des Europäischen Migrationsnetzwerks zufolge wurden nur 15% der von ihm ausgewählten Initiativen von Arbeitgeber*innen und ihren Verbänden entwickelt und umgesetzt. Diese Statistik ist auffallend, wenn man die Bedeutung ihrer Rolle bei der beruflichen Integration von Geflüchteten betrachtet (EMN, 2019).



Jede dieser Parteien spielt zu einem anderen Zeitpunkt des beruflichen Integrationsweges eine Rolle, einige ganz am Anfang, andere später, wenn Geflüchtete, beispielsweise nach verschiedenen Ausbildungen, bereit sind zu arbeiten. Um die effizientesten Integrationspfade zu entwickeln, ist es wichtig, dass die Rollen der einzelnen Partner gut definiert sind, um die heute oft vorfindlichen Überschneidungen und Doppelarbeiten zu vermeiden. Wenn die Informationen zwischen den relevanten Parteien korrekt ausgetauscht werden, kann sich jede von ihnen auf seine spezifischen Kompetenzen konzentrieren und die Qualität seiner Arbeit steigern.

Beispiele für bewährte Praktiken:

Zentrale Anlaufstellen - Portugal

Nationale Zentren zur Unterstützung von Einwander*innen (CNAI) sind seit 2004 in Betrieb. Diese Zentren wurden vom portugiesischen Hochkommissariat für Einwanderung und interkulturellen Dialog (ACIDI) initiiert und bestehen derzeit in Lissabon, Porto und Faro, wobei kleinere lokale Büros im ganzen Land existieren. In diesen Zentren ist ein breites Spektrum von Akteur*innen vertreten, die unterschiedliche Unterstützungs- und Integrationsdienste für Geflüchtete anbieten. Dazu gehören das Bildungsministerium, das Gesundheitsministerium, der Dienst für Einwanderung und Grenzen und die Arbeitsinspektion. Auch Rechts- und Beschäftigungsdienste werden von einer spezialisierten Agentur angeboten. Durch diese enge Zusammenarbeit konnten die Integrationsdienste gestrafft und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen zuständigen Behörden verstärkt werden.

Weitere Informationen: https://www.acm.gov.pt/-/cnai-centro-nacional-de-apoio-ao-imigrante



@Level2Work-Projekt: Zentrale Anlaufstelle - Belgien

Das Projekt @Level2Work wurde von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen VDAB und Actiris zusammen mit der Integrationsagentur Agentschap Integratie en Inburgering ins Leben gerufen. Dieses Projekt zielt darauf ab, hochqualifizierte Neuankömmlinge mit Hilfe eines “One-Stop-Shops” auf den Arbeitsmarkt zu führen. Dieser Informationsschalter soll Neuankömmlinge bei ihrer Arbeitssuche begleiten und alle relevanten Partner an einer Stelle zusammenbringen, wie z.B. öffentliche Arbeitsvermittlungsstellen, Integrationsagenturen, unterstützende Organisationen usw.



Screening und Anerkennung von Qualifikationen

Gegenwärtige Situation
- Screening auf Seiten der Geflüchteten
- Screening auf Seiten der Unternehmen

Engpässe und Leitlinien
- Koordinationsmängel im Screening-Prozess
- Vielfalt der Screening-Instrumente
- Barrieren in der Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen
- Identifizierung von Marktanforderungen und Qualifikationsdefiziten

Schlussfolgerungen zu Screening und Qualifikationsanerkennung

Der erste Schritt in der Kette der Arbeitsmarktintegration ist das Screening, sowohl auf der Seite der Geflüchteten als auch auf der Seite der Unternehmen. Erstens zielt das Screening darauf ab, den Wissensstand und die Ziele der geflüchteten Person zu ermitteln, indem Erfahrungen, Qualifikationen (Hard und Soft Skills) und Zukunftsaspirationen gescannt und erfasst werden. Zweitens ist es auch wichtig, den aktuellen Bedarf und den Arbeitskräftemangel zu prüfen, mit dem Unternehmen konfrontiert sind. Damit können Geflüchtete in diese Sektoren geführt und ihre Chancen auf eine nachhaltige Beschäftigung erhöht werden.



Gegenwärtige Situation

Screening auf Seiten der Geflüchteten

Das Screening wird häufig von verschiedenen Parteien durchgeführt: Aufnahmezentren, Arbeitsvermittlungsagenturen, Kommunen, zivilgesellschaftliche Organisationen und Unternehmen. Es scheint, dass Screening derzeit hauptsächlich durch Interviews und informelle Gespräche, die auf Sprachkenntnisse, Bildungsniveau und frühere Arbeitserfahrungen abzielen, erfolgt. Die Screening-Methoden sind in der Regel weniger auf technische Fertigkeiten ausgerichtet, verwenden selten Hilfsmittel mit Fotos von Arbeitsumgebungen und professionellen Abläufen und behandeln kaum die erforderlichen Techniken, Maschinen, Werkzeuge, Geräusche, Gerüche, Regeln usw. Diese Methoden haben sich jedoch als erfolgreich erwiesen, wenn es eine realistische Vorstellung geben soll, wie eine bestimmte Arbeit aussehen würde, und um herauszufinden, ob eine Person über die erforderlichen Fähigkeiten verfügt.

Eine vielversprechende Maßnahme, die in einigen Ländern umgesetzt wird, ist die Erstellung von Bildungs- und Berufsprofilen für Geflüchtete. Anhand dieser Profile kann bestimmt werden, in welchem Gebiet der oder die Geflüchtete die besten Chancen hat, eine Arbeitsstelle zu finden, und somit auch, in welcher Region diese Möglichkeiten bestehen. Diese Maßnahme wird häufig von Aufnahmezentren bei Ankunft der Geflüchteten durchgeführt. Es wird ein Screening-Interview oder ein Fragebogen ausgefüllt, um die beruflichen Erfahrungen, Bildungsabschlüsse und Zukunftswünsche der oder des Geflüchteten zu erfassen. Das Aufnahmezentrum stimmt das Profil dann mit einer Region ab, in der der oder dem Geflüchteten eine gewisse Anzahl von Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung steht. Dabei wird natürlich auch auf die sogenannten “weichen Vermittlungskriterien” geachtet, die manchmal sogar prioritär sind: das Vorhandensein eines (sozialen) Netzwerks und die Zukunftsambitionen im Aufnahmeland.

Screening-Verfahren gelten in der Regel als geschlechtsneutral. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass spezifische Fähigkeiten und Qualifikationen von geflüchteten Frauen übersehen werden, wenn nicht alle Beteiligten explizit auf sie aufmerksam gemacht werden. Dies gilt insbesondere für Soft Skills, die u.a. aus der Betreuung von Kindern und anderen Familienmitgliedern oder der Führung eines Haushaltes entwickelt werden.

Screening auf Seiten der Unternehmen

Die Anwerbung von Drittstaatsangehörigen zur Deckung des Arbeitsmarktbedarfs in bestimmten Sektoren war Teil der politischen Debatte in einigen Ländern, insbesondere in neueren Mitgliedstaaten. Einige von ihnen sehen sich mit einem Arbeitskräftemangel in bestimmten Sektoren und auf verschiedenen Ebenen von gering qualifizierten bis hoch qualifizierten Arbeitskräften konfrontiert oder erwarten einen solchen Mangel (EMN 2019).

Geflüchteten einen Zugang zu Sektoren mit Arbeitskräftemangel zu ermöglichen, kann zu höheren Chancen für sie führen, eine langfristige, nachhaltige Arbeit zu finden. Ein Screening dieser Arbeitsplätze kann allen relevanten Parteien helfen, die beruflichen Eingliederungspfade auf diese Beschäftigungen auszurichten, indem eine entsprechende Aus- und Weiterbildung angeboten wird und Geflüchtete in Unternehmen, die Arbeitskräfte benötigen, vermittelt werden.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, sich der Bedürfnisse und des Mangels auf dem lokalen Arbeitsmarkt bewusst zu sein. Leider scheinen Maßnahmen, die dies zum Ziel haben, bis heute äußerst selten zu sein, was auf eine deutliche Lücke in der Kette der beruflichen Integration von Geflüchteten hinweist.



Engpässe und Leitlinien

Ein genauerer Blick auf die verbreiteten Methoden zur Überprüfung der Qualifikationen von Geflüchteten zeigt eine Reihe von Defiziten auf verschiedenen Ebenen. Im Allgemeinen mangelt es dem Screening-Prozess an Koordination und gemeinsamen Qualitätsstandards. Alle beteiligten Parteien führen das Screening nach bestem Wissen und Gewissen durch. Aber ohne einen koordinierten Prozess, in dem sie alle zusammenarbeiten, sind die Ergebnisse nicht optimal. Im Moment wird das Screening in der Regel informell während Interviews oder basierend auf dem Lebenslauf durchgeführt. Da die Ergebnisse oft nur von demjenigen verwendet werden, der das Screening durchgeführt hat, werden sie von den anderen Beteiligten wiederholt. Da jede Organisation ihren eigenen Screening-Prozess einrichtet, multipliziert sich der Aufwand, und die Ergebnisse sind nicht vergleichbar.

Technische Fertigkeiten, Soft Skills und berufliches Potenzial sind ebenso wichtig wie Sprachkenntnisse und Bildungshintergrund, aber komplexer. Sie werden daher selten analysiert. Darüber hinaus sind Arbeitgeber*innen in der Regel nicht mit dem wirtschaftlichen und geschäftlichen Umfeld der Länder, aus denen die Geflüchteten kommen, vertraut. Daher gibt es nur ein begrenztes Verständnis für bereits erworbene Berufserfahrungen und Bildungsabschlüsse. Auch die formalen Verfahren zur Anerkennung von Zeugnissen müssen in vielen europäischen Ländern noch erleichtert werden.

Es besteht ein klarer Bedarf an zuverlässigen und anpassungsfähigen Screening-Instrumenten, die Missverständnisse und Vorurteile verringern. Diese bestehen aufgrund von Sprachbarrieren bei mündlichen Befragungen, mangelndem Vertrauen der Geflüchteten, das zu einer zu bescheidenen oder übertriebenen Selbsteinschätzung der Kompetenzen führt, sowie mangelnder Kenntnis des Arbeitsmarkts des Aufnahmelandes. All dies führt zu falschen Vorstellungen über die für eine Stelle erforderlichen Fähigkeiten und zu Unsicherheiten auf Seiten der Arbeitgeber*innen hinsichtlich des Wertes früher erworbener Qualifikationen und Zeugnisse der Geflüchteten.



Koordinationsmängel im Screening-Prozess

Leitlinie 1: Zusammenarbeit während des Screening-Prozesses sicherstellen

Eine enge Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Interessengruppen entlang des beruflichen Integrationsweges ist notwendig, um Doppelarbeit zu vermeiden und Screening-Ergebnisse effizient auszutauschen.

Das Screening sollte so schnell wie möglich erfolgen, z.B. durch ein Aufnahmezentrum oder eine öffentliche Arbeitsvermittlung. Es wird als wesentlich erachtet, dass das Screening durchgeführt wird, sobald Geflüchtete in das Asylverfahren eintreten, und dass die Ergebnisse des Screenings allen anderen relevanten Akteur*innen entlang der Kette mitgeteilt werden.

Schritt-für-Schritt-Implementierung:

1. Das Screening lässt sich in zwei Schritte unterteilen: ein Sachscreening (Erfahrung, Ausbildung, Sprachkenntnisse, etc.), das zu Beginn des Asylverfahrens durchgeführt wird, und ein späteres Screening, das sich mehr auf die beruflichen Ambitionen konzentriert. Um über die Zukunft sprechen zu können, müssen Geflüchtete zunächst Grundkenntnisse über das Land und die bestehenden Arbeitsmöglichkeiten erwerben. Auch ein grundlegendes Maß an Vertrauen zu den für das Screening zuständigen Berater*innen ist notwendig. Das Aufnahmezentrum ist für beide Screenings mit Hilfe eines zuverlässigen Instruments zuständig (siehe Leitlinie Nr. 2), das sicherstellt, dass für jede geflüchtete Person das gleiche Verfahren befolgt wird und dass standardisierte Ergebnisse erzielt werden, die mit allen anderen relevanten Akteuren geteilt werden können. Im Idealfall bietet das Instrument

die Möglichkeit, die Ergebnisse in Form eines Lebenslaufs auszudrucken. Dieses frühe Screening und der ausgedruckte Lebenslauf helfen Geflüchteten, ihre Qualifikationen und Fähigkeiten allen anderen Akteur*innen, die sie auf dem Weg der beruflichen Integration treffen, zu zeigen.

2. Regelmäßige Plattformtreffen (Leitlinie Nr. 4) sollten organisiert werden, um einen klaren Überblick über den aktuellen Arbeitskräftemangel und die Regionen zu erhalten, die Arbeitskräfte mit bestimmten Qualifikationen benötigen.

3. Beide Ergebnisse können dann vom Aufnahmezentrum verwendet werden, um Geflüchtete in einer Region unterzubringen, in der sie aufgrund ihrer bisherigen Erfahrungen oder Qualifikationen die größten Chancen haben, eine Stelle zu finden. Dafür ist es wichtig, dass die zuständige Person in der Aufnahmeeinrichtung über Kenntnisse im Arbeitsmarktbereich verfügt (durch regelmäßige Schulungen und Aktualisierung des Kenntnisstandes) oder von regionalen oder nationalen Institutionen beraten wird, die auf die Arbeitsmarktbedarfe spezialisiert sind, z.B. Arbeitsvermittlungsagenturen.

4. Die Ergebnisse können der öffentlichen Arbeitsverwaltung im Voraus mitgeteilt werden, damit diese ihr künftiges Treffen mit dem oder der Geflüchteten vorbereiten und Ausbildungs- oder Beschäftigungsmöglichkeiten in Betracht ziehen kann.

5. Die Screening-Ergebnisse können auch mit Organisationen geteilt werden, die für die Aner-kennung von Qualifikationen zuständig sind. Auf diese Weise können sie den Anerkennungs-prozess bei dem oder der Geflüchteten starten und das Verfahren beschleunigen.



Natürlich muss der Allgemeinen Datenschutzverordnung während des gesamten Prozesses besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Diese Verordnung legt Regeln für den Schutz personenbezogener Daten fest und setzt sie um.

Zu beachten ist auch, dass dies das erste Mal sein könnte, dass jemand der oder dem Geflüchteten eine Frage zur beruflichen Zukunft stellt, da es im Herkunftsland aus wirtschaftlichen, kulturellen oder politischen Gründen möglicherweise keine oder nur sehr wenige Möglichkeiten gab. Es ist auch wichtig, während des Verfahrens regelmäßig zu überprüfen, ob die geflüchtete Person ihre Meinung zu ihrer beruflichen Zukunft geändert hat, z.B. aufgrund einer besseren Sicht auf die Möglichkeiten im Aufnahmeland oder mehr Wissen über bestimmte Arbeitsaufgaben.

Beispiele für bewährte Praktiken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Koordinierter Screeningprozess - Dänemark

In Dänemark findet ein koordiniertes Screening der Fertigkeiten und Fähigkeiten so früh wie möglich durch das Aufnahmezentrum statt. Dabei werden auch die beruflichen Bestrebungen und Qualifikationen berücksichtigt, um zu entscheiden, in welches Aufnahmezentrum sich der oder die Geflüchtete je nach den Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes begeben wird. Von der dänischen Agentur für Wissenschaft und Hochschulbildung wurde eine Hotline eingerichtet, die allen relevanten Akteur*innen, die Geflüchtete screenen, antwortet und sie informiert. Es handelt sich um ein sehr schnelles Verfahren, das nur wenige Tage dauert. Das dänische Bildungsministerium entwickelte ein Online-Tool namens "Mein Kompetenzportfolio", in das Geflüchtete ihre Abschlüsse und Berufserfahrungen selbst eintragen können.

Indem alle relevanten Screening-Akteure informiert und ihre Fragen beantwortet werden, wird die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten erleichtert.

Doch obwohl das entwickelte Instrument „Mein Kompetenzportfolio" sehr wertvoll erscheint, kann es sich für Geflüchtete, die mit dem Ausfüllen eines Online-Tools noch nicht ausreichend vertraut sind oder noch keine ausreichenden Sprachkenntnisse haben, als schwierig erweisen.

Weitere Informationen: https://www.minkompetencemappe.dk/

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Datengesteuerter Algorithmus - USA und Schweiz

Einige Länder beginnen, die Möglichkeit der Verwendung von Algorithmen zur landesweiten Platzierung von Geflüchteten zu prüfen, um ihre berufliche Integration zu verbessern. Der Algorithmus zielt darauf ab, Synergien zwischen Bereichen, in die vermittelt werden kann, und den Fähigkeiten und Bestrebungen der Geflüchteten zu finden. Gemäß einer Studie, die sich auf Daten aus der Schweiz und den USA stützt, kann diese Methode im Vergleich zu den derzeitigen Ansätzen zu einer 70%igen Steigerung der Vermittlungsergebnisse führen.

Weitere Informationen: Bansak, K., J. Ferwerda, J. Hainmueller, A. Dillon, D. Hangartner, D. Lawrence & J. Weinstein, 2018, Improving refugee integration through data-driven algorithmic assignment, Science, Vol. 359: 325-329.



Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Screening für die beste Vermittlung durch COA - Niederlande

In den Niederlanden führt COA, die für die Aufnahme geflüchteter Menschen zuständig ist, Screening-Interviews durch und erstellt für die oder den Geflüchteten ein Profil. Dabei wird auf die "harten" Vermittlungskriterien geachtet: Familie ersten Grades in den Niederlanden, Familienzusammenführung, medizinische Behandlung und ein Arbeitsvertrag oder die Einschreibung an einer Bildungseinrichtung. Darüber hinaus achtet COA auch auf die "weichen" Vermittlungskriterien: Arbeitserfahrung, absolvierte Kurse, Vorhandensein eines (sozialen) Netzwerks in den Niederlanden und Ambitionen für die Zukunft. Bei der Unterbringung der Geflüchteten in passenden Regionen werden alle Aspekte berücksichtigt, die die Integration fördern können. Wenn die oder der Geflüchtete am Ende des Asylverfahrens eine Aufenthaltserlaubnis erhält, nutzt COA die Ergebnisse des Screening, um die geflüchtete Person in eine Region zu überführen, in der sie die besten Chancen auf eine bezahlte Arbeit hat. Dadurch wird die Integration der Asylsuchenden verbessert.

Weitere Informationen: https://www.coa.nl/en/early-integration-and-participation



Vielfalt der Screening-Instrumente

In vielen europäischen Ländern sind Screening-Instrumente mit unterschiedlichen Ansätzen verfügbar, aber sie sind noch verbesserungsfähig. Neben Gemeinsamkeiten wie Sprachkenntnisse, Ausbildung und Berufserfahrung könnten und sollten auch Soft Skills, Talente und Berufswünsche berücksichtigt werden. Um ihre Anwendung bei allen Beteiligten zu fördern, sollte ein breites Spektrum von Akteur*innen aus dem öffentlichen und privaten Sektor in den Prozess der Verbesserung bestehender oder der Entwicklung neuer Screening-Instrumente einbezogen werden.

Leitlinie 2: Hochwertige Screening-Instrumente anwenden

Ein digitales Screening-Werkzeug

Digitale Instrumente, die von verschiedenen Organisationen entlang der Kette genutzt werden können, sind nicht nur leicht zwischen allen Beteiligten zu teilen, sondern stellen auch sicher, dass die Screening-Ergebnisse an Unternehmen weitergegeben werden können, die Arbeitskräfte suchen. Sie bieten sogar die Möglichkeit, vorhandene Fertigkeiten und Kompetenzen mit den Bedarfen des Arbeitsmarktes in bestimmten Sektoren oder Regionen abzugleichen.

Ihre Vorteile für Geflüchtete sind zahlreich, angefangen bei den Sprachbarrieren, die durch die Bereitstellung von Übersetzungen in verschiedene Sprachen überwunden werden könnten. Wenn eine geflüchtete Person keine oder nur geringe Lese- und Schreibkenntnisse hat, sind visuelle Hilfsmittel (Fotos und Videos) ebenso wichtig. Diese Hilfen tragen auch dazu bei, die Probleme kultureller Unterschiede und fehlender Vorstellungen von Arbeitsplätzen zu lösen. Mit Hilfe von Videos kann genau gezeigt werden, was eine bestimmte Arbeitsstelle erfordert, was die Aufgaben sein werden und welche Qualifikationen daher notwendig sind.

Idealerweise sollte das Instrument neben früheren Erfahrungen und Ausbildungen auch das berufliche Potenzial, Soft Skills und Lernfähigkeiten ansprechen. Regelmäßige Feedback-Schleifen zwischen den Anwender*innen und Entwickler*innen tragen dazu bei, das Screening-Instrument kontinuierlich zu verbessern.



Sicherstellung der Verbreitung des Screening-Instruments

Um eine breite Implementierung des Instruments zu fördern, sollte eine Vielzahl von Verbreitungsmethoden eingesetzt werden. Dies beginnt mit der Einbeziehung aller relevanten Parteien in seine Gestaltung bzw. der Verbesserung und Zusammenführung bestehender Instrumente. Wenn ihre spezifischen Interessen erfüllt sind, werden die Beteiligten dafür werben und zu ihrer Anwendung ermutigen. Die für das Screening Verantwortlichen sollten auch eine Schulung erhalten, um seine korrekte Anwendung sicherzustellen.

Die gemeinsame Entwicklung eines Instruments wird weiterhin die enge Zusammenarbeit in anderen Kettenkomponenten fördern.

Schritt-für-Schritt-Implementierung:

1. Eine Recherche zu vorhandenen Screening-Instrumenten ist notwendig, um ihre Stärken und Schwächen zu identifizieren. Diese Zusammenstellung sollte von verschiedenen Akteur*innen (vor allem unterstützende Organisationen, Aufnahmezentren, Arbeitsvermittlungsagenturen) gemeinsam durchgeführt werden.

2. Eine Partei (z.B. die öffentliche Arbeitsverwaltung) sollte schließlich für den Ausbau und die Weiterentwicklung des Instruments verantwortlich sein, um am Ende über ein zuverlässiges Instrument zu verfügen, das mit allen Beteiligten oder so vielen wie möglich geteilt werden kann (unter Berücksichtigung der Datenschutzbestimmungen). Es ist wichtig, dass das Instrument an die spezifischen Bedarfe der Organisationen, die es nutzen, angepasst werden kann. Aber die Ergebnisse müssen vergleichbar und für alle verständlich sein.

   a. Das Instrument sollte sich auf spezifische Fertigkeiten und Fähigkeiten konzentrieren, die durch frühere Erfahrungen und die Ausbildung erworben wurden.

   b. Es sollte auch das berufliche Potenzial und die Soft Skills hervorheben, die manchmal auch durch Hobbys, einen bestimmten Lebensstil oder frühere Erfahrungen erworben wurden.

   c. Ein weiterer wichtiger zu behandelnder Aspekt sind die Wünsche und Ziele der Geflüchteten.

   d. Darüber hinaus kann das Screening-Instrument auch eingesetzt werden, um Geflüchteten eine klare Vorstellung davon zu vermitteln, wie genau bestimmte Arbeitsplätze im Aufnahmeland aussehen und welche Qualifikationen für sie erforderlich sind. Dadurch können Missverständnisse über Berufe, die in ihren Herkunftsländern anders ausgeübt werden, verringert werden.

3. Das Instrument sollte mit allen relevanten Akteur*innen geteilt werden, und es sollten Schulungen für seine Anwendung angeboten werden, um vergleichbare Ergebnisse zu erzielen und Verzerrungen zu vermeiden.

Beispiele für bewährte Praktiken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

MYSKILLS-Instrument - Deutschland

Die deutsche Arbeitsverwaltung hat ein digitales Screening-Tool für die Bewertung der informellen Fähigkeiten von Geflüchteten entwickelt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer beantworten am Computer komplexe Fragen, die sich auf Alltagssituationen in einem von 30 Berufen beziehen. Die Fragen werden durch Bilder und Videos ergänzt. Die Beantwortung der Fragen dauert ca. 4 Stunden und wird ausschließlich in speziellen Testräumen der Arbeitsagenturen durchgeführt.

Am Ende des Tests gibt der Einstufungsspezialist der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer einen Überblick über die Ergebnisse. Dazu ge-

hört auch eine Zusammenfassung der Bewertung des technischen Wissens in verschiedenen Aktionsfeldern. Die Übersicht unterstützt die Arbeitsberater*innen bei der Suche nach geeigneten Angeboten sowie ratsamen Aus- und Weiterbildungen. Je nach Arbeitsbereich besteht das Ergebnis aus Einschätzungen in 5 bis 7 Handlungsfeldern. Für Vertriebspersonal sind dies Handlungsfelder wie z. B. "Kassieren/Verkaufen" oder "Werbemaßnahmen durchführen".

Zirkuläre Symbole zeigen bei der Betrachtung der Ergebnisse schnell, wie viel Wissen im jeweiligen Handlungsfeld vorhanden ist. Durch diese Methode macht MYSKILLS berufliche Fähigkeiten sichtbar, unabhängig davon, ob sie durch formale Ausbildung oder praktische Arbeit erworben wurden.

Weitere Informationen: https://www.myskills.de/en/



Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

EU-Instrument für Qualifikationsprofile von Drittstaatsangehörigen - Europa

Dieses Instrument wurde von der Europäischen Kommission entwickelt, um die Ermittlung der Fähigkeiten und Qualifikationen von Menschen aus Nicht-EU-Ländern zu erleichtern. Es ist kostenlos und für jeden verfügbar und kann von unterstützenden Organisationen, die mit dieser Zielgruppe arbeiten, genutzt werden. Es steht in allen EU-Sprachen und 7 weiteren Sprachen wie Arabisch, Farsi und Paschtu zur Verfügung. Das Instrument ist für den Einsatz im Rahmen von Interviews gedacht und hilft beim Screening spezifischer Fähigkeiten, Qualifikationen und Arbeitserfahrungen. Ziel des Instruments ist es, Vermittler*innen dabei zu unterstützen, Ratsuchenden Empfehlungen und Hinweise zu geben. Ein wichtiger Vorteil des Instruments besteht darin, dass es an die spezifischen Bedarfe geflüchteter Menschen angepasst und ein Lebenslauf ausgedruckt werden kann.

Weitere Informationen: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Explorama-Instrument des CAI Namur - Belgien

Dieses Instrument soll die Anwender*innen dazu einladen, sich vorzustellen und ihren Horizont zu erweitern, indem sie neue Karrieremöglichkeiten entdecken. Es verwendet Fotos von Arbeitsumgebungen und -abläufen und konzentriert sich auf die erforderlichen Techniken, Maschinen, Werkzeuge, Geräusche, Gerüche, Regeln usw. Auf diese Weise kann sich eine Person wirklich vorstellen, wie die Arbeit aussieht, und ob sie für die Stelle geeignet ist. Es vermittelt auch eine Vorstellung vom Spektrum der Arbeitsplätze im Gastland und hilft dabei, neue Berufe zu entdecken und einen Karriereplan zu wählen.

Weitere Informationen: http://www.cainamur.be/explorama





ETCC-Instrument: Digitales Screening "ETCC Skills"

Beschreibung

ETCC Skills ist eine Webanwendung, mit der die Nutzer*innen ihre technischen Fähigkeiten und Fertigkeiten in Bezug auf bestimmte Berufsprofile selbst einschätzen können. Sie können die Selbsteinschätzung im Laufe der Zeit wiederholen, um Fortschritte und Lernergebnisse zu überwachen. Die Anwendung funktioniert auf jedem Gerät und ist auf Italienisch und Englisch verfügbar.

Geflüchtete können dieses Angebot nutzen, um ihren Wissensstand zu den im Gastland verfügbaren Arbeitsplätzen zu ermitteln. Das Instrument informiert sie über landestypische Arbeitsplätze, vermittelt eine Vorstellung von den jeweiligen Arbeitsmarktchancen und ermöglicht es, den Wert früherer Arbeitserfahrungen hierzu ins Verhältnis zu setzen.

Nach Abschluss der Selbstbewertung werden die Ergebnisse in einem Abschlussbericht dargestellt. Dies ist eine Zusammenfassung der technischen Fertigkeiten und Fähigkeiten in Bezug auf das Stellenprofil. Abgeschlossene Berichte können in einem persönlichen Bereich für Bewerbungen gespeichert oder ausgedruckt bzw. per E-Mail versandt werden. Der Administrationsbereich der Anwendung ist für Personen wie Arbeitsberater*innen oder Ausbilder*innen zugänglich.

Der oder die Anwender*in wählt zunächst einen der identifizierten Berufsbereiche und dann ein spezifisches Stellenprofil in diesem Bereich aus:

1. LANDWIRTSCHAFT → Landwirt, Landarbeiter, Lebensmittelverpacker oder Gärtner (w/m/d)

2. HANDEL, LOGISTIK UND TRANSPORT → Vertriebsmitarbeiter, Fahrer/Kurier, Lagerarbeiter, Anlagenbetreiber, Umzugsunternehmer oder Sicherheitspersonal (w/m/d)

3. BAUGEWERBE → Bauelektriker, Metallarbeiter, Zimmermann, Klempner, Maler, Maurer, Bauhelfer, Fliesenleger oder Schweißer (w/m/d)

4. LEBENSMITTEL → Koch, Metzger, Bäcker, Konditor, Fischverkäufer oder Pizzabäcker (w/m/d)

5. BÜRO → Bürobuchhalter, Kulturvermittler, Call-Center-Operator, Rezeptionist, Hardware-Techniker, Software-Techniker oder Übersetzer (w/m/d)

6. GASTGEWERBE/TOURISMUS → Unterhalter, Kellner/Barmann, Fremdenführer oder Reinigung (w/m/d)

7. MEDIZIN → Assistent, Pfleger, Krankenschwester, Lehrer oder Friseur (w/m/d)

Der oder die Anwender*in beantwortet Fragen im Zusammenhang mit dem ausgewählten Stellenprofil. Die Fragen werden mit zugehörigen Bildern versehen und mit einer Audiofunktion erläutert. Alle Fragen zeigen eine Reihe von Multiple-Choice-Antworten an. Gefragt wird auch, wie häufig die Anwender*innen eine Aufgabe im Zusammenhang mit der Stelle ausgeführt haben (0 Mal, 1-10 Mal usw.).

Der Abschlussbericht stellt dar, inwieweit die Kenntnisse und Fähigkeiten der Person den für diese Arbeit erforderlichen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen.



Stärken und Chancen

Wertschöpfung für verschiedene Zwecke und Akteure

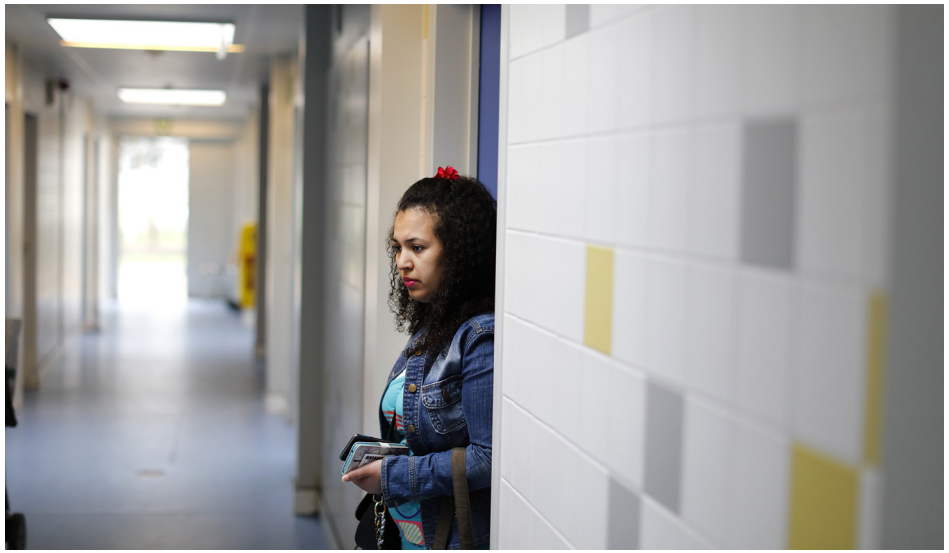
ETCC-Skills ist ein nützliches Instrument für Geflüchtete, mit dem sie ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten im Hinblick auf Arbeitsplätze im Aufnahmeland überprüfen können. Die Nutzer*innen erhalten einen Überblick über gängige Stellen auf dem Arbeitsmarkt und einen Eindruck davon, welche Arbeitsplätze ihren bisherigen Erfahrungen entsprechen. Die Ergebnisse können auch bei der Erstellung eines Lebenslaufs verwendet werden, und das Tool kann bei der Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch helfen. Das Tool ist auch für Arbeitsberater*innen und Arbeitgeber*innen von Vorteil. Die Ergebnisse können bei Schulungen, Vorstellungsgesprächen, individueller Beratung usw. verwendet werden.

Selbsteinschätzung als effektive Methode

ETCC Skills verwendet die Methode der Selbstbewertung. Dies stimuliert den progressiven Aufbau nicht nur der erwarteten Ergebnisse (wie z.B. Fähigkeiten), sondern auch der eigenen Identität als Person, die sich in einem Lernprozess befindet. Die ETCC-Software stellt durch die Wiederholung des Tests einen ersten Schritt zur Überwachung dieses Fortschritts dar. Zudem motiviert sie zur Durchführung der nächsten Schritte in der beruflichen Entwicklung, möglicherweise mit Unterstützung einer Beraterin bzw. eines Beraters.

Leicht zugänglich

Das Instrument ist mit Bild- und Tonmaterial ausgestattet, um das Risiko von Missverständnissen durch Anwender*innen, die die Sprache des Gastlandes möglicherweise nicht fließend lesen können, zu verringern.



Tipps

*Anpassen an verschiedene Kontexte und Nutzer*innen*
Die Anwendung kann mit zusätzlichen Bereichen, Profilen und Fragen im Zusammenhang mit beruflichen Rollen für bestimmte Kontexte und Zielgruppen angereichert werden. Die Software wurde so entwickelt, dass andere sie importieren und dann den Inhalt übersetzen und modifizieren können.

Anleitung für die Interpretation des Abschlussberichts
Das Verständnis des Abschlussberichts durch die Nutzer*innen ist wirkungsvoller, wenn er durch eine Beraterin bzw. einen Berater erläutert wird.

*Förderung der gemeinsamen Nutzung durch Kettenpartner*innen*
Das Instrument und insbesondere das Endergebnis kann auch anderen Parteien in der Kette wie Berater*innen und Arbeitgeber*innen dienen.



Barrieren in der Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen

Formale Bescheinigungen über Bildungsabschlüsse und frühere Arbeitserfahrung spielen eine Schlüsselrolle für die Berufswege in europäischen Gesellschaften. Viele Geflüchtete haben jedoch keine Nachweise über ihre Qualifikationen oder haben diese während ihrer Reise verloren. Daher befinden sie sich in der Regel ohne Dokumente im Aufnahmeland. In den wenigen Fällen, in denen es ihnen gelungen ist, diese mitzubringen, werden zuvor erworbene Qualifikationen im Aufnahmeland oft nicht anerkannt. Dieses Problem muss überwunden werden, um Geflüchteten den Zugang zu höherwertigen Arbeitsplätzen zu ermöglichen und prekäre Beschäftigungsverhältnisse für Geringqualifizierte zu vermeiden.

Leitlinie 3: Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen erleichtern

Um die Anerkennung von Nachweisen zu erleichtern, können mehrere miteinander verbundene Maßnahmen durchgeführt werden. Es ist notwendig, nicht nur die Bestimmung der Gleichwertigkeit von Qualifikationen auszubauen, sondern es müssen auch alle Parteien über das Verfahren und seine Kosten informiert werden. Hierfür müssen die relevanten Akteur*innen Hand in Hand arbeiten, da eine ganz unterschiedliche Expertise erforderlich ist.

Einerseits ist es Sache der zuständigen nationalen oder regionalen Behörden, den Rahmen und die rechtlichen Anforderungen für diese Umwandlungen festzulegen. Dies sollte in Übereinstimmung mit internationalen Organisationen im Bildungsbereich geschehen, die unterschiedliche Bildungserfahrungen in einzelnen Ländern objektiv vergleichen können. Darüber hinaus ist es wichtig, Arbeitgeberverbände einzubeziehen, da auch sie Zugang zu diesen Vergleichen haben sollten. Sie können auch dazu beitragen, Unterschiede in den Verfahren zu erkennen, wie bestimmte Tätigkeiten in den Herkunftsländern von Geflüchteten ausgeübt werden.

Um die Anerkennung von Erfahrungen und Abschlüssen so genau wie möglich zu gestalten, ist es wichtig, dass

- Behörden, Arbeitgeberverbände und (internationale) unterstützende Organisationen eng zusammenarbeiten, um den Vergleich der Abschlüsse sowie Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen Arbeitsplätzen in verschiedenen Ländern zu bestimmen;

- der rechtliche und administrative Rahmen die Bestimmung der Gleichwertigkeit und die Anerkennung von Abschlüssen erleichtert. Es ist wichtig, dass die zuständigen Behörden alle unnötigen, kostspieligen und zeitaufwendigen Schritte und Hindernisse beseitigen.

Schritt-für-Schritt-Implementierung:

1. Die Rollen und Verantwortlichkeiten der relevanten Akteur*innen müssen klar definiert werden, wobei eine internationale Organisation im Bildungsbereich die Führung übernehmen könnte.

2. Die Schaffung einer digitalen Plattform mit Informationen über die verschiedenen Bildungssysteme und -niveaus in den verschiedenen Ländern wird empfohlen. Dabei sollte ein Schwerpunkt auf den häufigsten Herkunftsländern von Geflüchteten liegen. Das Instrument sollte auch Informationen über die Verfahren und Kosten von Anerkennungsverfahren und zusätzlichen Qualifizierungen geben, die in mehrere Sprachen übersetzt werden. Diese Plattform sollte von einer auf den Bildungsbereich spezialisierten Organisation betrieben werden, z.B. mit Hilfe der Kommission für die Akkreditierung der Bildungsqualität, die bereits viel Wissen auf diesem Gebiet erworben hat. Unternehmen und Arbeitgeberverbände sollten in die Entwicklung einbezogen werden, um den Entwickler*innen zu helfen, die nützlichsten Informationen auszuwählen. Zivilgesellschaftliche Organisationen, die mit Geflüchteten arbeiten, sollten ebenfalls ihren Beitrag leisten. Die Plattform sollte allen relevanten Parteien zur Verfügung stehen. Arbeitgeber*innen können das Instrument nutzen, um sicherzustellen, dass arbeitssuchende Geflüchtete über die für die Stelle erforderlichen Kompetenzen verfügen.

3. Die Möglichkeiten zur Anerkennung von Studienabschlüssen zu geringen oder keinen Kosten sollten für bestimmte Zielgruppen erweitert werden. Notwendige Zusatzkurse könnten von lokalen Bildungseinrichtungen wie Universitäten und Hochschulen organisiert werden und sollten so zugänglich wie möglich sein. Auch die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sollten auf diese Möglichkeiten aufmerksam gemacht werden, um Geflüchtete in diese Programme weiterleiten zu können.

4. Unterstützende Organisationen und öffentliche Arbeitsverwaltungen könnten bei der Durchführung von Workshops zur Erstellung von Stellenangeboten zusammenarbeiten. Meist konzentrieren sich Arbeitgeber*innen auf erworbene Abschlüsse und Qualifikationen, die für Geflüchtete schwer nachweisbar sind. Wenn sich die Stellenangebote jedoch auf erworbene Fähigkeiten und Qualifikationen (durch Berufserfahrung oder Ausbildung) konzentrieren, würde dies einem viel größeren Kreis von Geflüchteten ermöglichen, sich darauf zu bewerben.

Beispiele für bewährte Praktiken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Online-Portal zur Anerkennung von Studienabschlüssen - Deutschland

Die Regierung hat ein Online-Portal mit einem Leitfaden für Geflüchtete mit allen notwendigen Informationen und den Schritten im Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen eingerichtet. Er ist in neun Sprachen verfügbar. Mit dem "Anerkennungsfinder" kann geprüft werden, ob die Anerkennung in einem konkreten Fall notwendig oder nützlich ist. Mit wenigen Klicks erfahren die Nutzer*innen, wo sie die Anerkennung ihres Berufsabschlusses beantragen können. Darüber hinaus fasst die Ergebnisseite alle wichtigen Informationen zusammen, die für die Beantragung einer formalen Anerkennung notwendig sind. Falls die normalerweise erforderlichen Dokumente nicht oder nur teilweise vorgelegt werden können, kann stattdessen eine formale Qualifikationsanalyse zur Unterstützung des Anerkennungsverfahrens durchgeführt werden.

Weitere Informationen: https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/



Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Lebenslauf-Pass-Systeme - Europa

Auf internationaler Ebene haben die EU und der Europarat Programme zur Vereinfachung des Verfahrens entwickelt und einen Lebenslauf-Pass eingeführt. Dieser ist eines der fünf "Europass"-Dokumente, die entwickelt wurden, um Fähigkeiten und Qualifikationen in ganz Europa leicht erkennbar zu machen. Diese Dokumente sind online zugänglich und adaptierbar, ebenso wie drei Dokumente, die zusammen mit den Bildungs- und Ausbildungsbehörden entwickelt wurden. So können die Nutzer*innen von einer schnellen Anerkennung ihrer Qualifikationen und dem Zugang zu nachhaltiger Arbeit profitieren.

Weitere Informationen: https://europass.cedefop.europa.eu/about-europass

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Beschleunigte Bewertung - Norwegen

Diese Maßnahme wurde für Unternehmen entwickelt, damit sie die Bildungsnachweise von Geflüchteten schnell überprüfen können. Arbeitgeber*innen füllen ein Online-Formular aus, in dem der Bildungshintergrund der Bewerber*innen angegeben wird. Innerhalb von fünf Arbeitstagen erhalten sie von der Norwegischen Agentur für Qualitätssicherung im Bildungswesen (NOKUT) eine Rückmeldung darüber, ob die Qualifikationen anerkannt und gleichwertig zu einem norwegischen Abschluss sind. Weitere Informationen: https://www.netzwerk-iq.de/.../IQ_GP_Int_2017_TurboEvaluation...

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Zertifizierung von Fertigkeiten - Belgien

Über 18 Jahre alten Personen mit Berufserfahrung, aber ohne Diplom, können ihre Fähigkeiten in einigen Berufen kostenlos formal validieren lassen.

Nach dem Bestehen einer Prüfung zur Validierung ihrer Fähigkeiten in einem akkreditierten Zentrum können Personen eine Qualifikation erhalten, die im Namen der regionalen Behörde ausgestellt wird. Mit diesem offiziellen Dokument können Geflüchtete (wie alle anderen auch) ihre Fähigkeiten und Kompetenzen gegenüber Arbeitgeber*innen nachweisen, eine zuvor in ihrem Herkunftsland begonnene Ausbildung fortsetzen oder in einen Beruf eintreten. Weitere Informationen: http://www.cvdc.be/



Identifizierung von Marktanforderungen und Qualifikationsdefiziten

Ein weiterer wichtiger Aspekt des Screening sind die Bedarfe und Engpässe auf dem Arbeitsmarkt, die sich von Land zu Land je nach den lokalen sozioökonomischen Gegebenheiten unterscheiden. Dieser Teil des Screening wird oft außer Acht gelassen, da sich die meisten Maßnahmen im Moment auf die Seite der Geflüchteten konzentrieren. Bestimmte Länder sind aber mit einem erheblichen Mangel an Arbeitskräften in bestimmten Sektoren konfrontiert und benötigen Qualifikationen, die manchmal schwer zu finden sind. Eine Verbindung beider Seiten, indem Geflüchtete an die Sektoren mit Arbeitskräftemangel herangeführt werden, würde ihre Beschäftigungsfähigkeit erheblich steigern.

Leitlinie 4: Plattformtreffen zur Ermittlung der Marktanforderungen durchführen

Um die Bedarfe des Marktes zu ermitteln, müssen unterschiedliche Akteur*innen, die über Wissen und Expertise in dieser Angelegenheit verfügen, zusammengebracht werden. Um beide Seiten bei der Frage der Beschäftigungsfähigkeit von Geflüchteten zu verbinden, ist es auch wichtig, dass auch Aufnahmezentren und unterstützende Organisationen über die aktuelle Arbeitsmarktsituation informiert sind. Dies könnte diesen Akteur*innen helfen, Geflüchteten einen Zugang zu Sektoren, die Arbeitskräfte benötigen, zu ermöglichen.

Ein Plattformtreffen zwischen diesen Partnern könnte ein guter Beginn für das Screening und die Identifizierung der Engpässe auf dem Arbeitsmarkt sein. Die wichtigsten Partner sind:

- Organisationen zur Aufnahme von Geflüchteten wegen ihrer detaillierten Kenntnisse der Zielgruppe
- NGOs, die von Flüchtlingsverbänden oder Communities geführt werden oder ihnen nahestehen
- Öffentliche Arbeitsverwaltungen und private Arbeitsvermittlungsagenturen aufgrund ihrer Kenntnis der lokalen Arbeitsmärkte, Qualifikationsdefizite usw.
- Arbeitgeberverbände und Unternehmen, auch wegen ihres Fachwissens zum sozioökonomischen Kontext
- Universitäten mit Expertise zur Integration von Geflüchteten sowie zur wirtschaftlichen Entwicklung und zum Arbeitsmarkt
- Lokale und regionale Regierungen, die alle Akteur*innen zusammenbringen

Die schrittweise Umsetzung könnte sich an der Leitlinie Nr. 2 im Nachhaltigkeitskapitel orientieren.



Beispiel für bewährte Praktiken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

VDAB-Berufsausweise - Belgien

Die öffentliche Arbeitsverwaltung in Flandern, VDAB, entwickelte 'Berufskarten'. Diese Karten geben einen Überblick über die Situation in verschiedenen Sektoren und spezifischen Berufen: wie viele Stellenangebote im letzten Jahr offen waren, wie viele noch offen sind, wie viele Personen in diesem Sektor eine Stelle suchen sowie viele detaillierte Statistiken über Arbeitssuchende und offene Stellen. Diese Karten informieren detailliert über die Arbeitsmarktsituation in den verschiedenen Berufssparten und ermöglichen es somit, Arbeitssuchende in Sektoren zu lenken, in denen viele offene Stellen zu besetzen sind.

Weitere Informationen: https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/



Schlussfolgerungen zu Screening und Anerkennung von Qualifikationen

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass einige Maßnahmen zur Verbesserung des Screening-Prozesses unerlässlich sind. Besonders wichtig ist es, die enge Zusammenarbeit zwischen den Akteur*innen im Bereich des Screenings zu verbessern und den Informationsaustausch unter ihnen zu ermöglichen.

Die wichtigsten Vorschläge sind folgende:

- Einrichtung eines koordinierten Screening-Prozesses unter Einbeziehung aller relevanten Akteur*innen, um die gemeinsame Nutzung der Screening-Ergebnisse und die Beschleunigung von Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen in Abstimmung mit der öffentlichen Arbeitsverwaltung zu gewährleisten.

- Entwicklung und Anwendung eines zuverlässigen, anpassungsfähigen, digitalen Screening-Instruments, um vergleichbare Ergebnisse zu gewährleisten und Missverständnisse und Verzerrungen beim Screening von Kompetenzen und Fähigkeiten zu verringern. Es ist auch wichtig, dass dieses Instrument soziale Kompetenzen und berufliches Potenzial beschreiben kann, um die Beschäftigungsfähigkeit von Geflüchteten zu verbessern.

- Erleichterung der Anerkennung erworbener Qualifikationen und Fertigkeiten durch die Erhöhung der Chancen auf Anerkennung sowie eine digitale Plattform, die relevante Informationen zusammenfasst, um Unternehmen in diesem Prozess zu unterstützen.

- Regelmäßige Plattformtreffen, bei denen ein breites Spektrum verschiedener Parteien zusammenkommt, um Bedarfe des Arbeitsmarktes und Sektoren mit Arbeitskräftemangel zu identifizieren.



Schließung von Lücken (Gap Bridging)

Aktuelle Situation

Schließung von Lücken auf Seiten der Geflüchteten

Schließung von Lücken auf Seiten der Unternehmen

Engpässe und Leitlinien

Wissenslücken auf Seiten der Geflüchteten

Wissenslücken auf Unternehmensseite

Schlussfolgerungen zur Schließung von Lücken

Die zweite Komponente der Kette zur Arbeitsmarktintegration ist die Schließung von Lücken.

Hierzu werden Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Integration von Geflüchteten entwickelt, nachdem entsprechende Mängel festgestellt wurden. Solche Maßnahmen betreffen vor allem die Aus- und Weiterbildung der beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten auf der Seite der Geflüchteten sowie die Information der Arbeitgeber*innen über rechtliche und administrative Aspekte, und die Schaffung von Anreizen zur Einstellung dieser speziellen Gruppe. Es ist klar, dass derzeit auf beiden Seiten viele Lücken bestehen. Um die Beschäftigung von Geflüchteten zu fördern, hat es sich als unerlässlich erwiesen, diese Lücken zu schließen: Bereitstellung der notwendigen Ausbildung auf beiden Seiten mit einem Schwerpunkt auf Kernkompetenzen, kulturelle Unterschiede und der Funktionsweise der nationalen Arbeitsmärkte.



Aktuelle Situation

Schließung von Lücken auf Seiten der Geflüchteten

Viele Organisationen haben die Initiative zu Schulungsangeboten ergriffen, von denen sich einige auf kulturelle Unterschiede konzentrieren, andere auf die Erweiterung von Fähigkeiten und Fertigkeiten für Geflüchtete. Diese Schulungen werden oft von zivilgesellschaftlichen Organisationen angeboten und manchmal durch nationale Programme von Behörden unterstützt.

In einigen europäischen Ländern gibt es bereits verbindliche Integrationspfade, die auch Schulungen zur Kultur des Gastlandes und Sprachunterricht enthalten. Es ist aber auch notwendig, das Angebot an Schulungen und Workshops auf der Seite der Arbeitgeber*innen zu erhöhen.

Schließung von Lücken auf Seiten der Unternehmen

Einige Organisationen, meist örtliche Vereine und Initiativen, bieten Informationsveranstaltungen über Arbeitsrechte und -pflichten von Geflüchteten und über verwaltungsrechtliche Anforderungen an Unternehmen an. Anders als großen Unternehmen, die im Allgemeinen über strukturierte Personalabteilungen verfügen und das Bewusstsein für Vielfalt und kulturelle Unterschiede am Arbeitsplatz schärfen, sind den meisten kleineren Unternehmen Informationsveranstaltungen oder Schulungsangebote nicht bekannt.

Eine Schlüsselaktion scheint zu sein, das Bewusstsein in Unternehmen zu erhöhen und allen Arbeitnehmer*innen Workshops und Schulungen zu kulturellen Unterschieden und die Arbeit in Teams mit Menschen aus anderen Kulturkreisen anzubieten.



Engpässe und Leitlinien

Die wichtigsten Hindernisse für Geflüchtete sind Sprachbarrieren, mangelnde Kenntnis der nationalen Arbeitskultur, fehlende Anerkennung ihrer Qualifikationen und ein Mangel an sozialen Netzwerken. In einigen Ländern können auch manche Bereiche der Gesetzgebung Probleme verursachen.

Es gibt zwar Sprachtrainings, aber sie konzentrieren sich oft auf allgemeine Inhalte, was keine optimale Lösung für arbeitssuchende Geflüchtete ist. Von Anfang an sollte die Einübung von berufsspezifischen Begriffen Teil des Lehrplans sein. Darüber hinaus ist die Sensibilisierung dafür, wie der Arbeitsmarkt funktioniert, wie man bei der Arbeitssuche vorgeht, wie man einen Lebenslauf und ein Bewerbungsschreiben verfasst und sich auf Vorstellungsgespräche vorbereitet, meist eine Herausforderung für Geflüchtete. Ohne dieses Wissen führen die kulturellen Unterschiede in der Arbeitswelt schon sehr früh in der Einstellungsphase zu Problemen und verursachen (oft unbewusste) Voreingenommenheiten und Diskriminierungen auf der Seite der Unternehmen. Schließlich werden viele Stellen durch informelle Kontakte im Rahmen des persönlichen sozialen Netzwerks besetzt. Für Geflüchtete ist der Aufbau eines sozialen Netzwerks in den ersten Jahren aufgrund der Sprachbarrieren und fehlender Kontakte zu Mitgliedern der örtlichen Gemeinschaft so gut wie unmöglich.

Auf der Seite der Unternehmen stößt die Komplexität der rechtlichen Rahmenbedingungen rund um das Asylverfahren offensichtlich auf großen Widerstand. Dies ist vor allem auf mangelnde Kenntnisse zurückzuführen, da sie sich oft weitaus mehr rechtliche und bürokratische Zwänge vorstellen, als dies in der Realität der Fall ist. Ein zweites erhebliches Hindernis besteht in den anderen Herkunftskulturen, die bei den Beschäftigten Bedenken auslösen können, wenn keine kulturelle Bewusstseinsbildung stattgefunden hat. Darüber hinaus stellen auch mangelnde Sprachkenntnisse und Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Qualifikationen wichtige Hindernisse dar, die Unternehmen davon abhalten, Geflüchtete einzustellen.



Wissenslücken auf Seiten der Geflüchteten

Es ist klar, dass auf beiden Seiten die größten Lücken durch einen Mangel an Wissen und Erkenntnis verursacht werden. Es gibt viele Missverständnisse, die einerseits Geflüchtete davor zurückschrecken lassen, sich zu bewerben, und andererseits Unternehmen davon abhalten, sie einzustellen. Diese Lücken bestehen auf verschiedenen Ebenen: auf kultureller, bürokratischer und qualifikationsbezogener Ebene. Mehr Möglichkeiten für Geflüchtete, ihr Wissen über die lokale Arbeitskultur zu erweitern, sind zweifellos notwendig.

Darüber hinaus stehen Geflüchteten zahlreiche Ausbildungsangebote und Gelegenheiten zur Freiwilligenarbeit zur Verfügung, sei es zum Erwerb der Landessprache, des Verständnisses der Arbeitskultur oder der Aneignung spezifischer Fertigkeiten. Diese Programme werden oft von verschiedenen Akteur*innen entwickelt, z.B. öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen, unterstützenden Organisationen und Bildungseinrichtungen. Ein Mangel an Koordination kann zu einem Mangel an Transparenz der verfügbaren Möglichkeiten führen.

Leitlinie 1: Aufnahmezentren als zentrale Anlaufstelle etablieren

"Global denken, lokal handeln": Aufnahmezentren könnten ein privilegierter Ort sein, wo sich verschiedene Akteur*innen treffen, um Schulungen durchzuführen, und an dem Maßnahmen für Geflüchtete koordiniert werden. Aufnahmezentren sind oft die erste Anlaufstelle für Geflüchtete.

Schritt-für-Schritt-Implementierung:

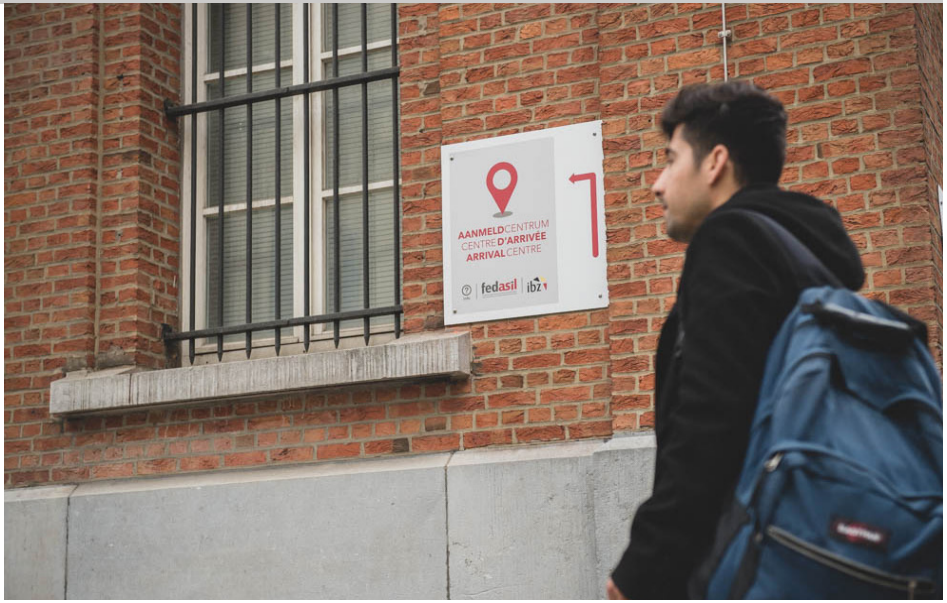
1. Einrichtung einer Kontaktstelle für sozio-professionelle Integration und einer Abteilung in jedem Aufnahmezentrum. Ihre Aufgabe besteht darin, vor Ort den Geflüchteten alle notwendigen Informationen und Kontakte zu Bildungsangeboten zu vermitteln.

2. Die Kontaktstelle sollte Verbindungen zu örtlichen Bildungseinrichtungen und Schulen sowie zu unterstützenden Organisationen herstellen, die sich für die berufliche Integration von Geflüchteten einsetzen, sowie zu Organisationen, die Freiwillige benötigen. Dies könnte den Zugang zu Programmen für Geflüchtete erheblich erleichtern. Diese haben oft Schwierigkeiten, die passenden Informationen zu finden und mit den Angeboten in Kontakt zu kommen.

3. Die Ausbildungsmöglichkeiten sollten vor Ort in einem Leitfaden mit allen notwendigen Informationen (Termine, Kosten, Bedingungen, Dauer usw.) zusammengestellt werden. Dies könnte gemeinsam von der öffentlichen Arbeitsverwaltung und dem Aufnahmezentrum durchgeführt werden. Der Leitfaden sollte in

verschiedene Sprachen übersetzt und an vielen Orten zur Verfügung gestellt werden (Gemeinschaftsunterkünfte, unterstützende Organisationen, öffentliche Arbeitsverwaltung, Schulen und Universitäten, usw.). Gezieltes Sprachtraining mit berufsspezifischem Vokabular sollte gefördert werden.

4. Aufnahmezentren sollten Räume für Schulungen und Workshops zur Verfügung stellen, die von örtlichen Vereinen durchgeführt oder unterstützt werden. Um so bald wie möglich mit begleitenden Maßnahmen zu beginnen, könnten in den Zentren Basis-Schulungen und Workshops durchgeführt werden. Module zu Sprache, Staatsbürgerschaft oder interkultureller Kommunikation sollten möglichst dauerhaft angeboten werden. Dies würde allen Bewohner*innen die Teilnahme ermöglichen, auch solchen, die andere Einschränkungen haben, wie alleinerziehende Mütter und Geflüchtete mit ärztlichem Behandlungsbedarf.



Beispiele für bewährte Praktiken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Access2University – UCL Louvain, Belgien

Die *Access2University* ist ein universitäres Vorbereitungsprogramm für Geflüchtete, die ein Studium aufnehmen wollen. Sie müssen ein Mindestniveau in der Landessprache erreicht haben. Sie durchlaufen drei Arten von Angeboten:

- Französischkurse (Präsenzveranstaltungen, Online-Kurse und Konversationsrunden);
- Mindestens ein Seminar im gewählten Studienfach;
- Orientierungshilfe in der Gestaltung des Studiums, individuelle Unterstützung bei den administrativen Verfahren zur Zulassung zu einem Bachelor- oder Masterstudiengang und Unterstützung bei der Integration ins studentische Leben.

Weitere Informationen: https://uclouvain.be/en/discover/programme-acces2university.htm



Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Agentschap Integratie & Inburgering – Belgien

Die Agentur für Integration und Einbürgerung (Agentschap Integratie en Inburgering, AgII) wurde 2015 als Zusammenschluss verschiedener Dienste und Organisationen gegründet, die im Bereich von Sprachunterricht sowie der sozialen und staatsbürgerlichen Integration tätig sind.

Die Agentur organisiert den flämischen Integrationskurs in Brüssel und Flandern. Die Wissensvermittlung umfasst das Leben und Arbeiten in Belgien sowie Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten. Darüber hinaus bietet die Agentur Unterstützung bei der Suche nach niederländischen Sprachkursen und begleitet Neuankömmlinge bei ihrer Integration in Belgien.

Weitere Informationen: https://www.integratie-inburgering.be/

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Vertrauensbildung als Weg in die Beschäftigung - Vereinigtes Königreich

Der Bezirk Tower Hamlets hatte 2011 Englands zweithöchsten Anteil an Menschen mit schlechten oder keinen Englischkenntnissen. Dies geht einher mit anderen Barrieren, wie geringe Qualifikation, schlechter Gesundheitszustand, schwach ausgeprägte beruflich Bestrebungen und finanzielle Probleme, die es unmöglich machen, sich Kinderbetreuung zu leisten. Folglich hatte Tower Hamlets 2012 den zweithöchsten Anteil wirtschaftlich inaktiver Frauen in Großbritannien und 2013 den höchsten Anteil an Kinderarmut.

Um den Weg in die Beschäftigung zu erleichtern, bietet das CGWP Kurse, Schulungen und Workshops für Frauen an, darunter Kurse für Englisch als Fremdsprache und Alphabetisierung, Mathematik- und IT-Kurse, Berufskurse in Kinderbetreuung, Verwaltung und Kundenservice, Workshops zur Beschäftigungsfähigkeit (wie man einen Lebenslauf schreibt, wie man sich auf ein Vorstellungsgespräch vorbereitet, usw.). Darüber hinaus bietet CGWP kostenlose Kinderbetreuung vor Ort an.

Gateway City ist eine gemeinnützige Organisation, deren Aktivitäten von der UK Government Skills Funding Agency, von öffentlichen und privaten Stiftungen, Unternehmen und Einzelpersonen finanziert werden.

Weitere Informationen: https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/city-gateway-womens-programmes---confidence-building-as-pathway-into-employment

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Ordnung im Haus: Soziale und berufliche Integration von Migrantinnen im Bereich der häuslichen Dienstleistungen - Portugal

Die zweimonatige Ausbildung wurde aufgrund der hohen Zahl von Migrantinnen angeboten, die versuchen, Arbeit im häuslichen Bereich zu finden, und aufgrund der Tatsache, dass das Büro des Jesuiten-Flüchtlingsdienstes täglich von Personen kontaktiert wird, die solche Arbeitsangebote machen.

Die Ausbildung trägt zum Selbstwertgefühl der Auszubildenden und zur Aneignung von Strategien zur Überwindung möglicher Probleme bei. Mehr als 80% der Frauen sind in den unterschiedlichen Bereichen ihrer Ausbildung in den Arbeitsmarkt integriert. Sie betreuen ältere Menschen, arbeiten im Haushalt oder als Küchenhilfen oder kümmern sich um Kinder. Die Tatsache, dass die Auszubildenden über ein Diplom und eine zweimonatige Ausbildung verfügen, erleichtert ihre Integration in den Arbeitsmarkt.

Das Projekt wird vom Jesuiten-Flüchtlingsdienst in Lissabon, Portugal, durchgeführt und vom Stadtrat von Lissabon finanziell unterstützt.

Weitere Informationen: http://www.jrsportugal.pt/en/about-us/

https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/house-in-order-social-and-professional-integration-of-migrant-women-in-the-area-of-domestic-services

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Frauen mit Fluchterfahrung gründen - Deutschland

Das Pilotprojekt richtet sich an geflüchtete Frauen, sensibilisiert sie für ihr eigenes unternehmerisches Potenzial und führt sie an eine selbständige Tätigkeit heran. Das Begleitprogramm umfasst individuelles Mentoring, Workshops, Mitarbeit in Unterstützungsteams, Praktika in kleinen und mittleren Unternehmen und berufliche Vernetzung. Mentorinnen unterstützen den Prozess über zwei Jahre.

Das Projekt wird von Frauenbetriebe e.V., Frankfurt am Main, Deutschland, durchgeführt und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Weitere Informationen: https://www.frauenmitfluchterfahrunggruenden.de/new-home-en/



Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

ARCADA - Belgien

Das ARCADA-Projekt wurde 2005 von der Vereinigung CIRE initiiert. Es bietet Schulungen und Workshops an, die auf die Lebensrealität von Migrant*innen in Belgien abgestimmt sind. Es konzentriert sich auf die individuelle Kreativität und lädt Menschen ein, über ihre beruflichen Bestrebungen nachzudenken, um alle notwendigen Qualifikationen und Eigenschaften für ihre zukünftige Karriere zu ermitteln. Das Projekt bietet Geflüchteten, die beruflich aktiv werden wollen, Praktika und Ausbildungen an, um ihr Netzwerk zu erweitern und ihre berufliche Integration trotz der unsicheren Situation voranzubringen.

Weitere Informationen: https://www.cire.be/tag/arcada/



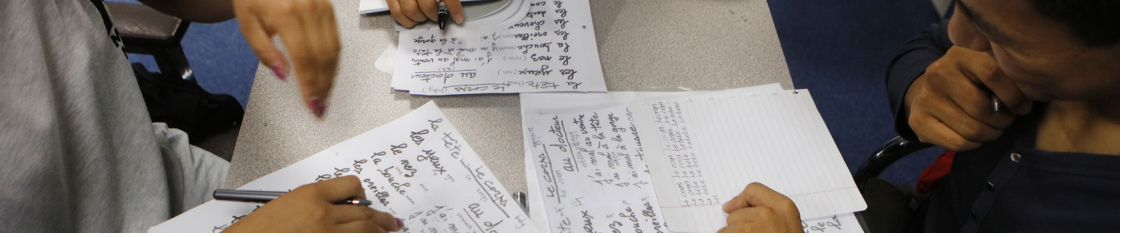
Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Das Flüchtlingsteam: Schnellere und bessere Integration durch ehrenamtliche Arbeit bei Sportveranstaltungen - Niederlande

Jedes Jahr werden in den Niederlanden rund 600 Sportveranstaltungen organisiert. Die Organisator*innen haben oft Schwierigkeiten, genügend motivierte Freiwillige zu finden. Gleichzeitig versuchen viele Gemeinden, Geflüchtete zu aktivieren und sie auf dem Weg in den Arbeitsmarkt zu begleiten. Durch die Arbeit bei Sportveranstaltungen lernen die Teammitglieder nützliche Fähigkeiten und kommen mit Gemeindemitgliedern und der niederländischen Arbeitsmentalität in Kontakt. Vor und während einer Veranstaltung arbeiten die Geflüchteten im Freiwilligenteam der Organisation mit. Als zusätzliche "helfende Hände" übernehmen sie alle Arten von Aktivitäten vom Catering bis zur Preisverleihung. Danach werden sie in das Netzwerk von Unternehmen, die z.B. Sponsoren der Veranstaltung oder Lieferanten sind, eingebunden. Jedes Flüchtlingsteam hat einen Coach, der den Teammitgliedern hilft, einen Kurs, ein Praktikum oder einen Arbeitsplatz zu finden. Nach der Vermittlung bleibt der Coach 6 Monate lang involviert, um sowohl Unternehmen als auch Geflüchtete anzuleiten und sicherzustellen, dass jede Vermittlung erfolgreich bleibt.

Das Projekt wird von Move2Win durchgeführt, einer gemeinnützigen Organisation, die seit 2010 Sportveranstaltungen organisiert, um Menschen aus allen Lebensbereichen und in allen Altersgruppen einzubeziehen. Im Jahr 2018 richtete Move2Win das Flüchtlingsteam ein, um ihre Integration zu beschleunigen. Das Projekt "Flüchtlingsteam" wurde zum Gewinner des IGNITE Award 2018 ernannt. Der jährliche Preis für die Gründung von sozialen Unternehmen beträgt 100.000 €.

Weitere Informationen: https://refugeeteam.nl/over-ons



Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Potenzial freisetzen: Sprachförderung in den West Midlands - Großbritannien

Eine angemessene und zielgerichtete Sprachausbildung ist als Teil des Weges in die Beschäftigung von wesentlicher Bedeutung. Eine Arbeitsgruppe mit Mitgliedern aus dem Bildungsreferat der West of England Combined Authority, der öffentlichen Arbeitsverwaltung, Bildungseinrichtungen und gemeinnützigen Organisationen überprüfte, wie der Sprachunterricht durchgeführt wird, und stellte eine Reihe von Mängeln fest, die den Zugang von Geflüchteten zu nachhaltiger Arbeit behindern. Der Bericht wurde im Juni 2019 vorgelegt.

Gegenwärtig ist der Unterricht sehr theoretisch und hat einen allgemeinen Inhalt. In Bezug auf den Zustrom von Neuankömmlingen in die Region war ein besseres Konzept erforderlich. Es musste stärker beschäftigungsorientiert sein, mit einem Angebot für Menschen ohne englische Muttersprache und einem Bezug zu Schlüsselsektoren der regionalen Wirtschaft. Geplant ist nun, Sprachunterricht sowohl für diejenigen zu finanzieren, die ihn innerhalb eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses benötigen, als auch für Arbeitslose. Ein stärker partnerschaftlicher Ansatz in Verbindung mit der integrativen Wachstumsstrategie der Region wurde empfohlen, und die Einrichtung einer Anlaufstelle für Nicht-Muttersprachler*innen ist in der Neuausrichtung des Ansatzes ebenfalls vorgesehen.

Weitere Informationen: https://www.fircroft.ac.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=5f2f3f05-cb59-4116-9f11-7b78cd1367d1

Leitlinie 2: Mentoring-Programme während der Arbeitssuche anbieten

Ein Mentoring durch eine Person mit langjähriger Berufserfahrung kann Geflüchteten helfen, mehr über die Arbeitskultur, die Suche nach Arbeit, die Bewerbung, die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche usw. zu erfahren. Hierfür muss man beide Seiten zusammenbringen. Mentor oder Mentorin können alle sein, die bereit sind, dem Mentee bei seiner Arbeitssuche Zeit zu widmen. Man benötigt keine spezielle Berufserfahrung und kann in jedem Sektor arbeiten. Manche Programme konzentrieren sich auf bestimmte Gruppen, z.B. Mentor*innen, die über 50 Jahre alt sind.

Häufig funktionieren solche Mentoring-Programme am Ende in beide Richtungen. Beide Seiten haben viel zu lernen, wie z.B. kulturelle Unterschiede, unterschiedliche Werte und Normen. Hinzu kommt das Entdecken neuer Sprachen, die Erweiterung der sozialen Netzwerke, das Erlernen von Soft Skills usw.

Schritt-für-Schritt-Implementierung:

1. Unterstützende Organisationen oder staatliche Einrichtungen, die für Integrationsmaßnahmen zuständig sind, spielen bei der Entwicklung und Umsetzung von Mentoring-Programmen eine Schlüsselrolle. Sie könnten zum Beispiel einen Lenkungsausschuss mit Vertreter*innen relevanter Institutionen einrichten, die diese Art von Projekten unterstützen.

2. Im Rahmen der Arbeit des Lenkungsausschusses können die Beteiligten Wissen über den sozioökonomischen Kontext und Arbeitsmarkt der jeweiligen Region austauschen und die Bedingungen in der Durchführung eines Mentoring-Programms prüfen.

3. Ein Mentoring-Programm sollte im Hinblick auf folgende Aspekte definiert werden:

- Erwerb von technischen Fertigkeiten (Know-how) und persönlichen Fähigkeiten (Know-how-to) für die Arbeitssuche, aber auch indirekte Ziele, wie das Erlernen der Landessprache und der Ausbau sozialer Netzwerke;

- Dauer des Programms und Durchführung inklusive der Häufigkeit der Treffen zwischen Mentee und Mentor*in; Supervision und Unterstützung durch den Träger des Programms; Organisation von Workshops für Mentor*innen; Aktivitäten wie Firmenbesuche, Hilfe bei der Erstellung von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben;

- Verfahren zur Bewertung der Zielerreichung (Kriterien, Zeitpläne, beteiligte Personen).

4. Materialien zur Vermittlung von Hintergrund und Zielsetzung sind zu erstellen, einschließlich des Kontexts des Projekts, der Ziele und des Nutzens (für Mentor*in, Mentee und die Region).

5. Dann kann mit der Profilbeschreibung von Mentees und Mentor*innen sowie ihrer Suche begonnen werden:

- Diese Suche sollte idealerweise in und von den Aufnahmezentren, regionalen Integrationszentren, unterstützenden Organisationen oder der öffentlichen Arbeitsverwaltung durchgeführt werden.

- Mentor*innen können über Unternehmen, Arbeitgeberverbände, regionale Behörden, unterstützende Organisationen usw. erreicht werden.

6. Mentor*innen und Mentees sollten entsprechend ihrer Berufserfahrung und ihren Bestrebungen, ihrer Persönlichkeit, ihrem Alter usw. vermittelt werden.

Beispiele für bewährte Praktiken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

DuoForAJob – Belgien

DUO for a JOB bringt junge Arbeitssuchende mit Migrationshintergrund mit Personen über 50 Jahren zusammen, die über Berufserfahrung in den erstrebten Arbeitsbereichen verfügen und sie bei der Arbeitssuche begleiten und unterstützen. Ziel ist es, dass sich Mentee und Mentor*in während sechs Monaten mindestens 2 Stunden pro Woche treffen. Drei von vier Mentees finden nach Ablauf der sechs Monate einen Job, ein Praktikum oder eine Ausbildung, und die Organisation hat seit Beginn ihres Projekts im Jahr 2003 mehr als 2.700 Mentees begleitet.

Weitere Informationen: https://www.duoforajob.be/en/home/



Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

KVINFO Mentorinnen-Netzwerk - Dänemark

Das Dänische Zentrum für Gender, Gleichberechtigung und Ethnizität (KVINFO) hat ein Netzwerk von Mentorinnen geschaffen und konzentriert sich auf Frauen aus Flüchtlingsfamilien und anderen Migrantengruppen. Ihr Mentoring-Programm hat einen klaren Fokus auf Beschäftigung. Mentorinnen sind Frauen, die in Bezug auf Bewerbungen, Bewerbungsgespräche, Arbeitsplatzkultur und Beschäftigungspotenzial beraten und hierfür auch ihre sozialen Netzwerke öffnen.

Seit 2002 haben mehr als 2.600 Frauen aus einem Beschäftigungsverhältnis heraus als Mentorinnen fungiert, und 3.500 Frauen aus über 140 verschiedenen Ländern haben sich als Mentees registriert. Gegenwärtig sind fast 400 Mentoring-Paare, die aufgrund ähnlicher Bildungs- oder Berufsprofile vermittelt wurden, aktiv.

Das Mentorinnen-Netzwerk wird vom Dänischen Ministerium für Flüchtlings-, Einwanderungs- und Integrationsangelegenheiten finanziert.

Weitere Informationen: https://mentor.kvinfo.dk/en/frontpage/



Leitlinie 3: Schulungen zur Arbeitskultur anbieten

Neben Erfahrungen wie Praktika und Mentoring sind auch Schulungen und Workshops über die lokale Arbeitskultur nützlich, um das Verständnis für berufliche Normen und Ethik im Gastland zu erleichtern. Gemeinnützige Organisationen und staatliche Einrichtungen, die für Integrationsmaßnahmen zuständig sind, sollten zusammenarbeiten, um solche Workshops für Geflüchtete zugänglich zu machen. Die Schulungen können auch Teil eines umfassenderen Integrationsprogramms sein, das aus verschiedenen Kursen zur Sprache des Gastlands und lokalen Normen und Werten besteht. Solche Programme gibt es bereits in vielen Bereichen und sind in einigen Ländern sogar obligatorisch.



ETCC-Instrument: Training zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Geflüchteten – "VOORwerk"

Beschreibung

Während der Testphase dieses Projekts testete und evaluierte COA (Niederlande) ihr eigenes Trainingsprogramm zur Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit von Geflüchteten. Hauptziel war, die Bedeutung von Soft Skills zu erkennen, Geflüchtete bei ihrer Entwicklung zu unterstützen und die Schwelle für den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu senken.

Die Ausbildung konzentriert sich darauf, die Bedeutung von Soft Skills, die in den Niederlanden bei der Arbeitssuche wichtig sind, zu vermitteln und ihre Entwicklung zu fördern. Diese Soft Skills konzentrieren sich auf Kommunikationsfähigkeit, Eigeninitiative, organisatorische Fähigkeiten und die Übernahme von Verantwortung. Informationen über kulturelle Unterschiede und darüber, wie man sich um eine Stelle bewirbt, sind ebenfalls Bestandteil der Ausbildung.

Die Ausbildung besteht aus drei Teilen, die in fünf Module unterteilt sind.

Zu Beginn des Trainings nehmen die Teilnehmer*innen an einer Gruppensitzung teil, in der es darum geht, ihre Soft Skills zu erkennen und weiterzuentwickeln. Im zweiten Teil erhalten sie individuelle Beratung hinsichtlich ihres Zugangs zum niederländischen Arbeitsmarkt. Im dritten Teil der Ausbildung sammeln sie Arbeitserfahrung in unbezahlten Lehrstellen und bauen ein lokales Netzwerk zu Organisationen und Unternehmen auf, um die entsprechenden Lücken zu schließen.

Die fünf Module bestehen aus: 1) Einführung in die Ausbildung und die Soft Skills, 2) kommunikative Fähigkeiten bei der Arbeitssuche, 3) kommunikative und organisatorische Fähigkeiten am Arbeitsplatz, 4) Arbeitsethik, 5) Bewertung des Seminars und Follow-up.

Die Schulung wird in den Aufnahmezentren von COA-Ausbilder*innen durchgeführt. Die 18-stündige Ausbildung ist auf drei Tage verteilt. Vorzugsweise wird die Schulung in der Muttersprache der Teilnehmer*innen oder auf Englisch abgehalten. Während der gesamten Ausbildung sind auch Dolmetscher*innen anwesend.

Stärken und Chancen

In der Evaluation gab die absolute Mehrheit der Teilnehmer*innen an, dass die Ausbildung zu ihrer künftigen Arbeitssuche im Gastland beitragen wird und sie sich dabei sicherer fühlen werden. Selbstvertrauen ist bei der Arbeitssuche wichtig. Das Training kann ihnen helfen, die Initiative zu ergreifen, bei der Arbeitssuche aktiver zu sein und Arbeitgeber*innen besser davon zu überzeugen, dass sie für die Stellen richtig sind. Weniger als die Hälfte der Teilnehmer*innen stimmte jedoch der Aussage zu, dass ihre Kenntnisse über den lokalen Arbeitsmarkt zugenommen haben. Angesichts der Relevanz dieses Themas für eine erfolgreiche Arbeitssuche sind für die Zukunft weitere Verbesserungen geplant.

Das Instrument gibt Einblick in die von den Teilnehmer*innen als am wichtigsten erachteten Soft Skills. Diese verbesserte Selbsterkenntnis kann helfen, einen Arbeitsplatz zu suchen, der den eigenen Fähigkeiten und den auf dem örtlichen Arbeitsplatz gesuchten entspricht.



Tipps

Abgesehen von der Senkung der Schwellen im Zugang zum Arbeitsmarkt, die weiterer Bearbeitung bedarf, gehören die gestiegene Aufmerksamkeit für Soft Skills und ihre Entwicklung zu den starken Bestandteilen des Ansatzes. Es könnte jedoch hilfreich sein, die Schulungsmaterialien so weit wie möglich visuell zu präsentieren, um Sprachbarrieren zu überbrücken.

Zur Bestimmung des Ausbildungsniveaus, das während der Testphase von 121 Teilnehmer*innen als zu hoch empfunden wurde, empfiehlt sich ein Eingangstest. Die Kriterien für einen solchen Test können von den Trainer*innen und anderen Personen, die die potentiell teilnehmenden Geflüchteten kennen, bestimmt werden. Alternativ könnten auch Trainings auf verschiedenen Niveaus umgesetzt werden. Dies ist zwar schwieriger, aber niemand muss abgelehnt werden, und allen wird eine Chance gegeben.

Es wäre auch von Vorteil, bei der Evaluierung die Antworten von Männern und Frauen getrennt zu sammeln, um einen klaren Überblick über Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu erhalten und das Training an die Prinzipien des Gender Mainstreaming anzupassen.

Schließlich verschafft das Training Geflüchteten eine bessere Startposition auf dem Arbeitsmarkt, indem es den Teilnehmer*innen Informationen und Instrumente vermittelt, die ihnen helfen, wichtige Soft Skills zu entwickeln. Das Training hilft den Geflüchteten auch, andere Fähigkeiten, die ihre Berufsaussichten verbessern, zu erkennen und zu präsentieren.



Wissenslücken auf Unternehmensseite

Fehleinschätzungen, Missverständnisse und Vorurteile können Wurzeln von Angst und Diskriminierung sein. Eine Schlüsselmaßnahme besteht darin, das Bewusstsein und das Wissen auf Seiten der Unternehmen zu erhöhen, indem die Probleme von Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt angesprochen und Informationen und Workshops über kulturelle Unterschiede und die Arbeit mit Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen angeboten werden.

Die Kommunikation mit Unternehmen ist ein wichtiger Faktor für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Sie kann das Bewusstsein schärfen und dazu beitragen, Denkweisen zu verstehen und zu ändern. Um Unternehmen zu dieser Auseinandersetzung zu motivieren, muss die Kommunikation positiv und proaktiv sein. Es sollte deutlich gemacht werden, dass die Beschäftigung dieser spezifischen Zielgruppe eine Win-Win-Situation ist und nicht nur eine karitative Maßnahme.

Leitlinie 4: Sensibilisierungsmaßnahmen einleiten

Sensibilisierungsmaßnahmen können verschiedene Formen annehmen und sich auf unterschiedliche Inhalte konzentrieren. Sie können Plakatkampagnen, Radio-/TV-Spots, informative Websites oder sogar Demonstrationen sein. Sie können die Frage der Flüchtlingsbeschäftigung leicht oder ernsthaft, einvernehmlich oder beleidigend, klassisch oder originell behandeln. Sie haben einen mehr oder weniger großen Einfluss, je nachdem, wer sie durchführt: Behörden, Verbände oder gemeinnützige Organisationen.

Erfolgsgeschichten können eine beträchtliche Wirkung haben. Oft haben es Geflüchtete aufgegeben sich zu bewerben, weil sie keine Erfolge sehen. Die Vorstellung von Menschen gleicher Herkunft oder mit einem gleichen persönlichen Hintergrund, die einen erfolgreichen beruflichen Werdegang geschafft haben, kann andere inspirieren und motivieren. Vor allem aber kann sie auch dazu beitragen, Diskriminierung und Angst auf Seiten der Unternehmen abzubauen.

Zum Beispiel kann eine unabhängige Organisation in Kooperation mit Sozialarbeiter*innen, die in regelmäßigem Kontakt mit den Geflüchteten stehen, eine Medienkampagne lancieren. Heutzutage sind Videos einfach zu erstellen und scheinen die größte Wirkung zu haben. Sie können auch auf einer digitalen Plattform zusammengestellt werden, zum Beispiel wie hier:

Video: https://www.youtube.com/playlist?list=PL-TrrRaq Fa91baFk0vp_WQbm0uljlw6Cg

Website: https://accueil-migration.croix-rouge.be/sensibiliser/

Beispiele für bewährte Praktiken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Success DiverStory – Belgien

Um Vorurteile zu brechen und Rassismus anzuprangern, startete Success Diverstory eine Sensibilisierungskampagne, indem neue Rollenmodelle in der Gesellschaft vorgestellt wurden. Sie brachte 18 Persönlichkeiten mit jeweils unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlichem Karriereweg zusammen, die große intellektuelle und berufliche Erfolge erzielten. Diese 18 Profile inspirieren und geben Hoffnung, Träume wahr werden zu lassen, und dies trotz der Herausforderungen durch Diskriminierung und Rassismus, die in unserer Gesellschaft leider immer noch fortbestehen. Weitere Informationen: https://www.sdstory.org/index.php

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Siegel "Arbeit für die Integration von Flüchtlingen" - Italien

welcome working for refugee integration

UNHCR Italien vergibt das Siegel "Working for refugee integration" an Unternehmen, die Projekte und Programme zur Förderung der beruflichen Integration von Geflüchteten durchführen und Geflüchteten Unterstützung bei ihrer Integration anbieten. Unternehmen verwenden das Label häufig in ihrer Kommunikation. Es bietet einen Anreiz für Arbeitgeber*innen, Geflüchtete einzustellen.

Weitere Informationen: https://www.unhcr.it/sostieni-i-rifugiati/aziende-e-fondazioni/aziende/welcome-working-for-refugee-integration

Leitlinie 5: Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber*innen anbieten

Informationsveranstaltungen über die Arbeitsrechte und -pflichten von Geflüchteten sowie über die verwaltungsrechtlichen Anforderungen für Unternehmen können an unterschiedlichen Orten durchgeführt werden. Initiiert werden können sie durch Organisationen, die für die lokale oder regionale Integration zuständig sind (je nach Land oft öffentliche Einrichtungen), von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen, von gemeinnützigen Organisationen, Unternehmen oder Arbeitgeberverbänden. Ziel ist es, Informationen über gesetzliche Rechte und Pflichten sichtbar und zugänglich zu machen.

Die Kommunikation dieser Veranstaltungen sollte vorzugsweise über die dynamischsten und direktesten Kanäle erfolgen, z.B. soziale und berufliche Netzwerke oder gezielte Telefonaktionen.

Die folgenden Schlüsselelemente sollten während der Veranstaltungen für Arbeitgeber*innen angesprochen werden (Fédération des Entreprises de Belgique, 2017):

– Migrationskontext in Europa
– Verfahren zur Registrierung und Aufnahme von Asylsuchenden
– Situation im Aufnahmeland: Um wen handelt es sich bei den Geflüchteten?
– Möglichkeiten und Vorteile der Beschäftigung von Geflüchteten: Einstellung von qualifiziertem Personal; Einstellung von motivierten Neuankömmlingen auf dem Arbeitsmarkt; aktive Integration; Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit; Stärkung der lokalen

Gemeinschaft, usw.
– Was müssen Unternehmen im Zusammenhang mit der Einstellung von Geflüchteten wissen?
– Erfolgsfaktoren: Sprachkenntnisse, Auswahl der Kandidat*innen, Vorbereitung der Mitarbeiter*innen und Kultur des offenen Dialogs, interkulturelles Training, Zusammenarbeit mit Partner*innen, usw.
– Gendersensible Maßnahmen
– Wo kann ich weitere Informationen finden?

Beispiel für bewährte Praktiken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

C.A.I. – Belgien

C.A.I. plädiert dafür, einen Schwerpunkt auf interkulturelle Kompetenz zu legen. Ziel ist es, sozialen und politischen Akteur*innen, der breiten Bevölkerung und Neuankömmlingen durch Schulungen, Informationsveranstaltungen und -materialien sowie pädagogische Instrumente ein besseres Verständnis von Fragen zu Multikulturalität und Integration zu ermöglichen.

Weitere Informationen: http://www.cainamur.be/information.html



Leitlinie 6: Workshops für Beschäftigte in Unternehmen anbieten

Workshops und Schulungen für Beschäftigte in Unternehmen zu kulturellen Unterschieden und zur Arbeit in kulturell gemischten Teams können je nach Kontext unterschiedliche Formen annehmen. Sie können sich auf allgemeine Informationen konzentrieren oder in bestimmten thematischen Modulen angeboten werden. Sie können sich an Führungskräfte, bestimmte Gruppen oder das gesamte Personal richten. Interne Schulungen sind öffentlichen Veranstaltungen vorzuziehen. Ihre Gestaltung, auch in Bezug auf Dauer und Häufigkeit, sollte auf einer Bedarfsanalyse beruhen.

Die für die Integration zuständigen regionalen Behörden sowie Arbeitgeberverbände scheinen die geeignetsten Mitglieder der Kette zu sein, um die Bedarfe in ihren Regionen zu ermitteln. Dank ihrer zentralen Rolle können sie am besten die vorhandenen Ausbildungs-

inhalte zusammenstellen und erweitern.

Vorzugsweise sollten die Schulungen über den direktesten und schnellsten Weg, wie z.B. über soziale und berufliche Netzwerke oder Telefonaktionen, kommuniziert werden.

Schulungen für Führungskräfte können z.B. behandeln, wie man erfolgreich mit kultureller Vielfalt im Team umgeht. Die Personalabteilung und das mittlere Management sind direkt mit den Reaktionen des Personals auf eine Diversitätspolitik konfrontiert. Sie sollten in der Lage sein, diese Politik zu definieren, Nichtdiskriminierung zu gewährleisten, Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu fördern, sich auf die gesetzlichen Vorgaben zu beziehen, einen Rahmen zu schaffen, der Vielfalt respektiert, sowie Ressourcen für den Zugang zu gewährleisten.

Schulungen für Beschäftigte können beispielsweise die Arbeit in einem diversifizierten Team zum Gegenstand haben. Ziel einer solchen Schulung ist es, Teams unabhängig von ihrer Qualifikation und ihrem Status so in die Lage zu versetzen, "Arbeiten in Vielfalt" Realität werden zu lassen, so dass Diskriminierung allmählich aufhört. Die folgenden Fragen könnten behandelt werden: Was ist meine Identität mit ihren einzigartigen und kulturellen Merkmalen? Wie reagiere ich auf Unterschiede? Auf welche Weise können alle zu einem guten Arbeitsklima beitragen? Welche Möglichkeiten gibt es, die Vielfalt zu nutzen? Wie arbeite ich so respektvoll wie möglich im Team? Welche Einstellungen und Verhaltensweisen sind hierfür notwendig? Wie kann man interkulturelle, hierarchische, berufliche oder private Missverständnisse ausräumen? (CRIPEL, Belgien, 2019)



Leitlinie 7: Leitfaden für Arbeitgeber*innen entwickeln

Viele Inhalte und Instrumente existieren bereits auf Initiative verschiedener Parteien. Oftmals sind diese Informationen verstreut und stehen nicht an einem Ort zur Verfügung. Der Zugang zu den richtigen Informationen zur richtigen Zeit ist jedoch für die Zusammenarbeit in der Kette von entscheidender Bedeutung. Eine Zusammenstellung dieser Informationen in einem einzigen Leitfaden kann Wissenslücken in Unternehmen erheblich verringern und ihre Bereitschaft zur Einstellung von Geflüchteten erhöhen.

Die Kapitel des Leitfadens sollten von verschiedenen Akteur*innen verfasst werden (was sie noch einmal zusätzlich verbindet):

- "Rechtliche und administrative Anforderungen bei der Rekrutierung von Geflüchteten" können von der öffentlichen Arbeitsvermittlung erarbeitet werden. In diesem Kapitel sollten alle rechtlichen Aspekte klar zusammengefasst und der Unterschied zwischen Asylsuchenden, Asylbewerber*innen und Asylberechtigten verdeutlicht werden. Es ist wichtig, dass diese Informationen so unkompliziert wie möglich geschrieben sind, damit sie für einen breiten Leserkreis leicht verständlich sind.

- Die "Einstellung von Geflüchteten" kann von einem Arbeitgeberverband ausgearbeitet werden, der Erfahrungsberichte und Erfolgsgeschichten sammelt und damit den Unternehmen, die bereits Geflüchtete beschäftigen, mehr Sichtbarkeit verschafft.

- "Wie Sie die Diversitätspolitik in Ihrer Organisation umsetzen" kann von einem Integrationszentrum oder einer anderen unterstützenden Organisation verfasst werden. In diesem Kapitel sollten Instrumente und Ratschläge zur kulturellen Vielfalt am Arbeitsplatz angeboten und Kontakte zu Organisationen vermittelt werden, die auf dieses Thema spezialisiert sind.

Regionale Integrationsbehörden stellen oft einen Knotenpunkt für Informationen dar. Sie sollten daher in der Lage sein, den Leitfaden zusammenzustellen, zu koordinieren und zu aktualisieren und ihn an alle relevanten Beteiligten weiterzugeben.

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Leitfaden für Arbeitgeber*innen - Kanada

"Immigration, Refugees and Citizenship Canada" entwickelte in Zusammenarbeit mit vielen unterstützenden Organisationen Richtlinien für Unternehmen mit allen notwendigen Informationen bei der Einstellung von Geflüchteten. Der Leitfaden konzentriert sich hauptsächlich auf syrische Geflüchtete und beschreibt den sozioökonomischen Kontext des Landes und das Bildungssystem. Der Leitfaden stellt auch finanziellen Vorteile und Unterstützungsangebote für Unternehmen, die Geflüchtete einstellen, vor.

Weitere Informationen: https://www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/english/pdf/pub/employer-roadmap-en.pdf





ETCC-Instrument: Leitfaden für Unternehmen

Beschreibung

Während der Testphase dieses Projekts hat COA (Niederlande) ein Handbuch für Unternehmen erstellt und getestet.

Die Hauptziele dieses Handbuchs sind:

1. Erhöhung der Bereitschaft von Unternehmen, Geflüchtete einzustellen;

2. Praktische Informationen für Arbeitgeber*innen zur Einstellung von Geflüchteten;

3. Skizzierung von Maßnahmen und Aktionen, die für eine erfolgreiche und nachhaltige Beschäftigung von Geflüchteten sinnvoll sind;

4. Auflistung relevanter Organisationen und Initiativen, die Unternehmen bei der Einstellung von Geflüchteten helfen.

Im 20-seitigen Leitfaden werden Fragen von Arbeitgeber*innen beantwortet, wie: Warum sollte ich eine geflüchtete Person einstellen? Was muss ich über ihre Beschäftigung wissen? Wie kann ich mit der Situation erfolgreich umgehen? Wie kann ich Geflüchtete kennenlernen? Vier Arbeitgeber aus großen und kleinen Unternehmen und aus dem öffentlichen und privaten Sektor waren am Entwicklungsprozess beteiligt, und zehn Partner*innen aus Kommunen, Vereinen, einem Arbeitgeberverband und dem Ministerium für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung unterstützten die Arbeiten.

Die Stärken dieses Ansatzes sind:

The strengths of this approach are:

- der Überblick über praktische Informationen für Unternehmen, Regeln und Vorschriften;
- Informationen zu bewährten Praktiken und die damit verbundene Inspiration;
- Informationen über die Möglichkeit der Zusammenarbeit von Unternehmen und COA;
- Kontaktdaten anderer relevanter Organisationen.

Aus diesen Stärken können sich zukünftige Chancen ergeben. COA ist in der Lage, Unternehmen aus einer Hand über die Einstellung von Geflüchteten zu informieren und zu beraten. COA könnte dadurch als Partnerorganisation anerkannt werden, mit der man bei der Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Geflüchteten zusammenarbeiten und so zur Kettenkooperation beitragen kann.

Tipps

- Informieren Sie die Kettenpartner*innen und Expert*innen und beziehen Sie sie in die Entwicklung des Instruments ein. Es ist wichtig, dass Unternehmen auf einheitliche Weise informiert werden.
- Bitten Sie die Zielgruppe (Arbeitgeber*innen) um Input und Feedback.
- Bieten Sie Unternehmen das Instrument an, und arbeiten Sie mit Arbeitgeberorganisationen, Kommunen, Ministerien, Vereinen usw. zusammen, so dass Sie das Tool über deren Netzwerke verbreiten können.





Schlussfolgerungen zur Schließung von Lücken

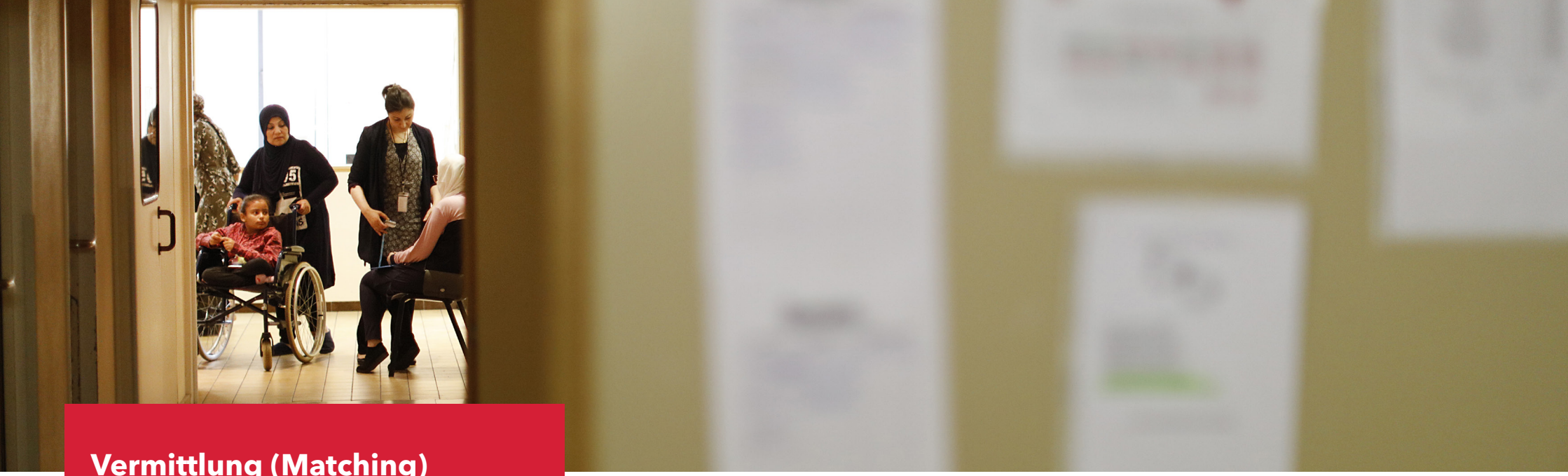
Lücken, die zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Geflüchteten zu schließen sind, sollten aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden, nämlich aus der Perspektive:

- der Geflüchteten,
- der Arbeitgeber*innen und
- der Kettenkooperation.

Die größten Lücken sind auf mangelndes Wissen über die jeweils andere Seite zurückzuführen. Direkte Kontakte sind ein besonders geeigneter Weg, um Brücken zu bauen. Mentoring-Programme bieten für beiden Seiten viele Vorteile. Geflüchteten wird es ermöglicht, soziale und technische Fähigkeiten zu erwerben, aber auch Diskriminierung und Angst abzubauen.

Es ist ebenso wichtig, die Wissenslücken in Unternehmen zu schließen, indem Informationsveranstaltungen, Schulungen und Informationsmaterialien angeboten werden. Sensibilisierungskampagnen können auch dazu beitragen, Stereotypen und Ängste in Unternehmen und der breiten Öffentlichkeit abzubauen.

Schließlich könnten Aufnahmezentren eine Koordinierungsrolle in Bezug auf die verschiedenen Ausbildungen spielen, indem sie die Bemühungen von Bildungseinrichtungen, unterstützenden Organisationen, öffentlichen Arbeitsverwaltungen, lokalen Gemeinschaften und anderen Beteiligten koordinieren.



Vermittlung (Matching)

Aktuelle Situation

Engpässe und Leitlinien

Mangel an systematischen Kontakten zwischen Unternehmen und Geflüchteten

Schwierigkeiten für Geflüchtete im Zugang zum Arbeitsmarkt

Schlussfolgerungen zur Vermittlung

In Anknüpfung an die Themen Screening und Schließung von Lücken konzentriert sich dieses Kapitel auf die Verbesserung der Abstimmung von Angebot und Nachfrage, um die Beschäftigungschancen von Geflüchteten zu erhöhen und Qualifikationsdefizite für Unternehmen zu verringern. Es geht um die dritte Komponente der Kooperationskette: Vermittlung. Gemeint ist die Herstellung einer Beziehung zwischen Arbeitgeber*innen und Geflüchteten in einem sicheren Umfeld.

Vermittlungsleistungen sind für Arbeitssuchende und Unternehmen sowohl auf Branchen- als auch auf Qualifikationsebene von entscheidender Bedeutung. Allerdings ist die Arbeitsvermittlung, die selbst unter normalen Umständen eine Herausforderung darstellt, bei Geflüchteten aus einer Reihe von Gründen kom-

plizierter: "Erstens mangelt es Geflüchteten oft an relevantem Sozialkapital und Netzwerken. Zweitens ist das für die Arbeitsvermittlung zuständige Personal in öffentlichen oder privaten Arbeitsagenturen möglicherweise nicht mit der spezifischen Situation von Geflüchteten vertraut, insbesondere in Ländern mit traditionell begrenzter oder geringerer Zahl von Neuankömmlingen. Drittens, und damit direkt verbunden, verfügen die Vermittler*innen oft nicht über die Erfahrung oder das Wissen, um Geflüchtete mit relevanten Profilen zu identifizieren. Viertens sind die Geflüchteten vielleicht selbst nicht über die Kanäle informiert, über die offene Stellen in ihrem fachlichen Gebiet ausgeschrieben und besetzt werden. Und schließlich sind Geflüchtete unter Umständen geografisch zu weit von den Stellen entfernt, die ihren Fähigkeiten entsprechen würden" (OECD & UNHCR, 2018: 16).



Aktuelle Situation

Vermittlungsmaßnahmen existieren und werden in der Regel individuell umgesetzt. Aber auch hier gilt: Ohne einen koordinierten Vermittlungsprozess, bei dem alle Beteiligten zusammenarbeiten, werden die Ergebnisse nicht optimal sein. Maßnahmen, die initiiert und entwickelt werden, um die Angebots- und Nachfrageseite aufeinander abzustimmen, sind:

1. Informationsveranstaltungen von Unternehmen in den Aufnahmezentren

Einige Aufnahmezentren haben Initiativen zum Aufbau von Partnerschaften mit örtlichen Unternehmen ergriffen. Diese Unternehmen werden eingeladen, in den Aufnahmezentren Informationsveranstaltungen durchzuführen, Geflüchtete zu treffen und in direkte Gespräche einzutreten.

2. Berufsmessen

Manche unterstützenden Organisationen oder lokale und regionale Behörden organisieren Jobmessen speziell für Geflüchtete. Dabei werden verschiedene Unternehmen eingeladen, um potenzielle Kandidat*innen zu treffen, und manchmal finden Vereinbarungen sogar vor Ort statt.

3. Andere Maßnahmen zur Schließung von Lücken: Mentoring-Programme, Praktika, Freiwilligenarbeit

Bei der Vermittlung spielen auch viele Maßnahmen zur Schließung von Lücken eine Rolle, wie z.B. Mentoring-Programme,

Praktika und Möglichkeiten der Freiwilligenarbeit. Diese drei Maßnahmen erleichtern es Unternehmen und Arbeitssuchenden, miteinander in Kontakt zu kommen. Insbesondere im Rahmen von Praktika und Freiwilligenarbeit können Arbeitgeber*innen und zukünftige Arbeitnehmer*innen sich ein Bild voneinander machen und beurteilen, ob Fähigkeiten und Fertigkeiten passen.

Die genannten Maßnahmen gelten im Allgemeinen als geschlechtsneutral. Sie werden vor Ort umgesetzt und nicht auf höherer Ebene koordiniert oder integriert. Zudem werden sie nicht im Rahmen eines Kooperationsprozesses durchgeführt. Beispiele für die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten, die einen kooperativen Ansatz praktizieren, finden sich in Pilotprojekten auf EU-Ebene.

Um das Ziel einer raschen Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu erreichen, ist es notwendig, die Prozesseffizienz zu erhöhen: Neben der Verbesserung und Weiterentwicklung der genannten Maßnahmen ist die Schaffung eines Kooperationsmodells mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern das Schlüsselelement.

Unternehmen sollten nicht nur als externe Beteiligte einbezogen werden, sondern sich auch für das Thema engagieren, wenn sie Schwierigkeiten haben, Personal mit den benötigten Qualifikationen zu finden. Weiterhin ist ein stärker integrierter Ansatz in der Vermittlungsarbeit wichtig, der es allen Beteiligten ermöglicht, sich in einem Arbeitsumfeld kennen zu lernen.



Engpässe und Leitlinien

Bei der Herstellung von Kontakten zwischen Geflüchteten auf der Suche nach einem Arbeitsplatz und Unternehmen, die Arbeitskräfte benötigen, treten viele Hindernisse auf. Entsprechende Maßnahmen sind nicht weit verbreitet, und viele Arbeitgeber*innen wissen nicht, wie sie mit dieser spezifischen Zielgruppe umgehen sollen. Der Mangel an Initiativen auf Unternehmensseite ist nicht zwangsläufig auf Diskriminierung oder mangelndes kulturelles Bewusstsein zurückzuführen, sondern vielmehr auf den Mangel an Verbindungen:

- Die mangelnde Sichtbarkeit der Profile von Geflüchteten
- Die mangelnde Sichtbarkeit von Unternehmen und Sektoren, die Arbeitskräfte suchen, für Geflüchtete
- Die mangelnde Sichtbarkeit der Arbeitsplätze, die Geflüchteten offenstehen

Offensichtlich fehlt eine systematische und umfassende Interaktion zwischen Behörden und Organisationen, die Geflüchtete unterstützen, Arbeitsagenturen und Arbeitgeber*innen. Eine effiziente Vermittlung zwischen Geflüchteten und Unternehmen wird nur dann stattfinden, wenn zunächst die wichtigsten Lücken geschlossen sind, vor allem durch das Angebot an Unterstützung und Information für beide Seiten. Unternehmen müssen sicher sein, dass die Einstellung von Geflüchteten keine zusätzliche Belastung darstellt, und sie sollten Rechtssicherheit erhalten, dass die Einstellung einer geflüchteten Person nicht zu finanziellen oder zeitlichen Verlusten führt. Dies kann durch zusätzliche Schulungs- und Workshop-Angebote erleichtert werden, in denen das kulturelle Bewusstsein der Unternehmen geschärft, Erfolgsgeschichten ausgetauscht und Arbeitgeber*innen ermutigt werden, aktiv unter Geflüchteten nach Arbeitskräften zu suchen. Darüber hinaus ist es wichtig, beide Seiten über ihre Rechte und Pflichten zu informieren. So lassen sich Widerstände aufgrund der Furcht vor zu vielen rechtlichen Barrieren vermeiden, und Geflüchtete können über die Risiken illegaler Arbeit informiert werden.



Mangel an systematischen Kontakten zwischen Unternehmen und Geflüchteten

Gegenwärtig besteht ein deutlicher Mangel in der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden auf der einen Seite und Aufnahmezentren und Arbeitsverwaltungen auf der anderen Seite. Wenn man sie jedoch miteinander in Kontakt bringen und eine engere Kooperation etablieren würde, hätten auch Arbeitsagenturen und unterstützenden Organisationen bessere Möglichkeiten, die Anforderungen und Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu verstehen und Geflüchtete in die entsprechenden Ausbildungen zu begleiten. Gegenwärtig sind die Zuständigkeiten der einzelnen Beteiligten klar definiert und getrennt, ohne dass es zu Überschneidungen kommt. Dies gilt insbesondere für die Arbeitsvermittlung und Aufnahmezentren. Die sehr geringe Zusammenarbeit zwischen den Organisationen erschwert die Überleitung von Geflüchteten an die Arbeitsvermittlung.



Darüber hinaus haben Arbeitgeber*innen, selbst wenn sie bereit sind, Geflüchtete einzustellen, Schwierigkeiten zu erfahren, wie man mit ihnen in Kontakt treten kann. Die Kommunikationskanäle und Gelegenheiten zu persönlichen Treffen sind selten, weil auch Geflüchtete oft nicht über die regulären Kanäle der Arbeitssuche informiert sind.

Leitlinie 1: Jobmessen und Jobtage durchführen

Um einen systematischen und nachhaltigen Kontakt zwischen Geflüchteten, Unternehmen und Behörden zu schaffen, müssen alle Parteien einen unmittelbaren positiven Nutzen aus der Verbindung erkennen können. Es muss betont werden, dass Berufsmessen für Unternehmen und Geflüchtete zwar zu einer Vermittlung vor Ort und zur Schaffung von Arbeitsplätzen für die Zielgruppe führen können, dass es aber auch andere positive Nebeneffekte gibt. Das übergeordnete Ziel ist der Aufbau systematischer und nachhaltiger Netzwerke. Eine Jobmesse dient als Praxis, die den verschiedenen Parteien die Möglichkeit gibt, miteinander in Kontakt zu treten und zusammenzuarbeiten und so eine nachhaltige Kooperation zu etablieren.

Jobmessen können von einer unterstützenden Organisation oder einer öffentlichen Arbeitsvermittlung, die sowohl Unternehmen als auch Geflüchtete mit Hilfe von Aufnahmezentren einlädt, organisiert werden. Voraussetzung für die Teilnahme an der Jobmesse ist, dass die Unternehmen freie Stellen oder Praktikumsplätze anbieten und bereit sind, geeignete Geflüchtete einzustellen. Arbeitgeber*innen auf der Suche nach Personal können dann die Besucher*innen an ihrem Stand willkommen heißen. Ein Fahrdienst für Geflüchtete könnte von unterstützenden Organisationen oder Aufnahmezentren organisiert werden.

Der Erfolg und die Beteiligung hängen eng mit der Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Beteiligten zusammen: Handelskammern oder Arbeitsagenturen können sich um Kontakte mit Unternehmen und den Medien kümmern, während unterstützende Organisationen und Aufnahmezentren für die Kommunikation der Veranstaltung an die Geflüchteten unerlässlich sind.

Eine umfangreiche Medienberichterstattung im nationalen Fernsehen, im Radio und in den Zeitungen kann dazu beitragen, eine klare Botschaft zu vermitteln:

1. Geflüchtete wollen arbeiten und einen Gewinn für die Gesellschaft auf allen Ebenen darstellen;

2. Unternehmen schätzen die Talente der Geflüchteten und ihre Arbeitsethik und wollen sie beschäftigen.

Darüber hinaus werden der Dialog und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Organisationen, die für die Integration zuständig sind, der Zivilgesellschaft sowie öffentlichen und privaten Einrichtungen verstärkt.

Zusätzlich oder parallel zur Karrieremesse können in Aufnahmezentren oder von örtlichen Organisationen Jobtage organisiert werden, um Unternehmen und Geflüchtete aus der Region miteinander in Kontakt zu bringen. Diese Jobtage erhöhen die Sichtbarkeit auf beiden Seiten: Profile der Arbeitssuchenden und offene Stellen oder Sektoren, die Arbeitskräfte benötigen. Weiterhin sollten Aufnahmezentren und Gemeinschaftsunterkünfte Partnerschaften mit örtlichen Unternehmen eingehen und sie einladen, die Bewohner*innen zu treffen. Während solcher Treffen könnten die Arbeitgeber*innen Informationsveranstaltungen über die Arbeitsplätze in ihren Unternehmen durchführen. Auch die Organisation von Tagen der offenen Tür mit Besichtigungen von Fabriken, Unternehmen und anderen Organisationen bietet eine gute Möglichkeit, Geflüchtete über die Arbeitsmöglichkeiten in ihrer Nähe und über die erforderlichen Voraussetzungen zu informieren. Es wäre ein erster Kontaktpunkt für beide Seiten.

Beispiel für bewährte Praktiken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Jobmesse – Österreich

Der Verein "Chancenreich" initiierte 2016 die erste österreichische Jobmesse für Geflüchtete in Wien. Sie wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice organisiert. Als erste Veranstaltung dieser Art bot sie Geflüchteten die Möglichkeit, mit potenziellen Arbeitgeber*innen zu sprechen und sich über Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren.

90 Unternehmen informierten 3.500 Geflüchtete über mehr als 1.000 Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten. 900 Interviews fanden vor Ort statt, und mehr als 200 Arbeitsverträge wurden unterzeichnet. Zu den beteiligten Unternehmen gehörten große Marken wie Spar, T-Mobile und Rewe und viele andere aus den Bereichen Handel, Technologie, Tourismus und Soziales. Eine Personalleiterin von Spar sagte, sie sei begeistert von etlichen Befragten, und dass das Unternehmen bis Ende des Jahres 400 neue Mitarbeiter*innen einstellen müsse, nachdem sich der Markt aufgrund des Konkurses einer Supermarktkette verändert habe.

Auch zum Asylrecht gab es einen Stand, der Unternehmen über ihre Rechte und Pflichten informierte. Zusätzlich wurden Workshops zur Arbeitskultur in Österreich, Beratung bei Bewerbungen, ein Automat zur Erstellung kostenloser Bewerbungsfotos und Möglichkeiten zu Gesprächen mit erwerbstätigen Geflüchteten angeboten.

Zuvor war eine Job-Plattform für Geflüchtete, Refugees Work, ins Leben gerufen worden. Bereits in den ersten Tagen meldeten sich 140 Unternehmen und 1.000 Geflüchtete an, sagte einer der Gründer: "Arbeitgeber wollen neue Leute einstellen, und sie wissen, dass viele Flüchtlinge in ihren Heimatländern ausgebildet wurden und sogar Unternehmen geleitet haben. Refugees Work bietet Asylbewerber*innen, die den Prozess noch nicht abgeschlossen haben, die Möglichkeit, sich freiwillig zu engagieren, und Geflüchteten mit Aufenthaltsstatus eine Arbeit, die ihrer Erfahrung entspricht."

Weitere Informationen: http://www.yeu-international.org/en/publications/newsmail/between-the-lines/chancenreich-first-career-fair-for-refugees-in-austria

http://www.eurocities.eu/eurocities/allcontent/Cities-welcome-refugees-Refugee-job-fair-in-Vienna-WSPO-ABRJ2H





ETCC-Instrument: Alternative Berufsmesse

Beschreibung

Die Berufsmesse fand Anfang Dezember 2019 statt und war die erste ihrer Art in Zypern. Die Verantwortung für die Organisation und Durchführung lag beim Cyprus Refugee Council (CyRC). Die Messe fand unter der Schirmherrschaft des UNHCR-Büros in Zypern und der Stadtverwaltung von Nikosia statt.

Beteiligt waren 576 Personen mit internationalem Schutzstatus und Asylsuchende, 26 Arbeitgeber*innen, fünf Bildungseinrichtungen, neun Unterstützer*innen und zwei Mediensponsoren. 120 Personen erhielten Informationen und Schulungen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit.

Die Organisation der Jobmesse erforderte erhebliche Anstrengungen: Um eine bestmögliche Wirkung der Veranstaltung zu erreichen, nahm CyRC Kontakt zu allen Beteiligten auf und konnte erreichen, dass die Jobmesse unter der Schirmherrschaft des UNHCR-Büros in Zypern und der Stadtverwaltung von Nikosia stattfand. Sie wurde von neun weiteren Organisationen unterstützt, darunter Organisationen für Personalvermittlung, Jugendorganisationen und Organisationen zur Unterstützung von Frauen. Ein Online-Registrierungsformular wurde über Flüchtlings-Communities, soziale Medien, direkte E-Mails, vor Ort tätige Vereine und weitere Multiplikator*innen verbreitet. Die Informationen dienten auch dazu, Unternehmen zu ermitteln, die den Qualifikationen und Fähigkeiten der teilnehmenden Geflüchteten entsprachen. Daher enthielt das Formular neben logistischen Informationen (Anfahrt, Bedarf an Kinderbetreuung während der Veranstaltung usw.) auch Fragen zum Bildungshintergrund und zur Berufserfahrung. Um Geflüchtete angemessen vorzubereiten, wandte sich CyRC an ein Netzwerk von Bildungseinrichtungen. Es wurde eine Reihe von Schulungen, Workshops und Einzelsitzungen – orientiert an den identifizierten Bedarfen - organisiert. Es gab Informationsveranstaltungen zur Jobmesse, Seminare zum Verfassen von Lebensläufen, Sitzungen mit Fachleuten im Personalwesen, Interviewtrainings, Empowermentgruppen für Frauen und Einzelberatungen mit Mitgliedern des CyRC-Teams und Freiwilligen.

Stärken und Chancen

Eines der wertvollsten Ergebnisse war die Möglichkeit für Geflüchtete und Unternehmen gleichermaßen, direkt miteinander in Kontakt zu treten und zu kommunizieren.

Auch weitere Ergebnisse waren relevant:

Arbeitssuchende verbesserten ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihr Verständnis für den Arbeitsmarkt und die Arbeitskultur in Zypern. Sie vertieften ihre Kenntnisse über die Rechte auf Beschäftigung und über Online-Tools bei der Arbeitssuche, ihre Sprach- und Kommunikationsfähigkeit (Aufbau von Lebensläufen, Soft Skills, Führen von Interviews, Aufbau von Netzwerken) und sammelten Erfahrungen zu ihrem Auftreten vor Arbeitgeber*innen und Bildungseinrichtungen.

Arbeitgeber*innen und andere Arbeitsmarktbeteiligte vertieften ihre Kenntnisse über die Verfahren zur Beschäftigung von Personen mit Flüchtlingshintergrund, ihre Vertrautheit mit den Fähigkeiten von Geflüchteten und dem breiten Spektrum ihres Hintergrunds, weiteten die Zusammenarbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft aus und schärften ihr Bewusstsein für die Wichtigkeit der Integration. Unternehmen erhielten Zugang zu einer Vielfalt von Arbeitssuchenden und schufen eine Datenbank mit Bewerbungen, die für den gegenwärtigen und zukünftigen Einstellungsbedarf ihrer Unternehmen genutzt werden kann.

Die Organisator*innen und Unterstützer*innen vertieften ihr Wissen über das Spektrum der Fähigkeiten von Geflüchteten in Zypern, verbesserten ihre Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteur*innen und Medien und weiteten auf diese Weise ihre Netzwerke aus. Außerdem sind sie nun auf die Organisation künftig ähnlicher Veranstaltungen vorbereitet.



Kommunikation als zentrales Erfolgsmerkmal

Parallel zur Organisation der Berufsmesse startete CyRC eine Sensibilisierungskampagne, um Unternehmen, Berufsverbände, andere Arbeitsmarktakteure und die breite Öffentlichkeit zu informieren. Dazu gehörten Materialien zu den Rechten Geflüchteter beim Zugang zum Arbeitsmarkt, die Bewerbung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und die Zusammenarbeit mit Mediensponsoren, die die Veranstaltung in ihren Zeitschriften und auf ihren Websites mit Bannern, Radiospots und Diskussionen angekündigt haben. CyRC nutzte seine Kontakte zu Unternehmen und Berufsverbänden, um ein breites Spektrum von Unternehmen über die bevorstehende Berufsmesse zu informieren. Arbeitgeber*innen mit einem bestimmten Profil, das für die Veranstaltung als wichtig identifiziert wurde, wurden per E-Mail, Telefonanrufe und persönliche Ansprache von Personalverantwortlichen kontaktiert. Örtliche Flüchtlings-Communities wurden durch CyRC und seine Kooperationspartner, darunter die Caritas, das Zentrum zur Unterstützung von Flüchtlingen, MiHub, Oasis Project, UNHCR und EASO, sowie durch soziale Medien informiert. Die Refu-

gees@Work Career Fair fand Anfang Dezember 2019 statt und war die erste ihrer Art in Zypern.

Das Kommunikationsverfahren trug somit zur Förderung eines positiven Images von Geflüchteten in den Medien und der öffentlichen Meinung bei. Dies förderte auch einen Wandel in der Einstellung von Unternehmen hinsichtlich der Beschäftigungsfähigkeit von Geflüchteten und trug schließlich zu einer Kultur der Integration in die Wirtschaft bei.

Die Berücksichtigung der Anliegen und Fragen auf Unternehmensseite im Hinblick auf die Beschäftigung von Geflüchteten und die Hervorhebung der Vorteile, die sich daraus ergeben, waren wichtige Meilensteine in diesem Prozess.

Schließlich boten Diskussionen mit Arbeitgeber*innen und Berufsverbänden vor und nach der Veranstaltung Gelegenheit, die Bedeutung ihrer Erfahrungen in Bezug auf unternehmerische Sozialverantwortung und die wechselseitigen Vorteile hervorzuheben, die zum Erreichen von sozialem Zusammenhalt und Wachstum beitragen.



Hindernisse und Lösungen

Hindernis	Lösung
1. Sprache	Die Organisation setzte französische, arabische und somalische Dolmetscher*innen und Kulturmittler*innen ein, um die Kommunikation mit den Geflüchteten zu erleichtern.
2. Arbeitssuchende Geflüchtete sind mit dem Konzept der Berufsmesse nicht vertraut	CyRC organisierte eine Reihe von Informationsveranstaltungen, bei denen das Konzept der Berufsmesse erläutert wurde. Darüber hinaus wurden Informationen über die Veranstaltung erstellt und in den Flüchtlings-Communities verbreitet. Außerdem gaben Haupt- und Ehrenamtliche zusätzliche Erläuterungen durch Telefonanrufe, Nachrichten und Mitteilungen in sozialen Medien, um Interessierte zur Teilnahme zu ermutigen.
3. Instabilitäten aufgrund der Maßnahmen zu COVID-19	CyRC erleichterte die Verbreitung von Informationen über die Präventivmaßnahmen zu COVID-19 und andere Richtlinien (in Französisch, Arabisch, Englisch, Somali, Sorani), um die Flüchtlings-Communities informiert und auf dem neuesten Stand zu halten.

Tipps

- Ideal für die Organisation einer Berufsmesse ist eine vorab eingerichtete Web-Plattform, auf der Unternehmen ihre Stellenangebote veröffentlichen und nach Kandidat*innen suchen können; sie sollte auch danach weiter betrieben werden.

- Zu einer sorgfältigen Vorbereitung und Planung gehört eine Werbekampagne, mit der möglichst viele Arbeitgeber*innen und Arbeitssuchende erreicht und über die Ziele der Veranstaltung informiert werden können.

- Gesorgt werden muss auch für eine angemessene Logistik: Größe des Veranstaltungsortes, Fahrdienste, Kinderbetreuung.

- In Bezug auf den Umfang der Veranstaltung kann die Stadtverwaltung Anreiseprobleme erleichtern und Fragen im Zusammenhang mit der Residenzpflicht klären.

- Die Teilnehmer*innen sollten anschließend die Veranstaltung bewerten und eine Selbsteinschätzung abgeben können.

- Eine Auswertung und Nachbereitung der Veranstaltung wird empfohlen, um Beziehungen und gegenseitiges Vertrauen zwischen den beteiligten Parteien zu stärken.





Schwierigkeiten für Geflüchtete im Zugang zum Arbeitsmarkt

Unter den Verfahren zur Erleichterung der Arbeitsvermittlung ist das Praktikum vor allem ein Instrument für junge und arbeitslose Menschen. Das Praktikum schließt andere Arbeitsverträge mit dem Unternehmen zu einem späteren Zeitraum nicht aus. Ein gemeinsames europäisches Gesetz über Praktika muss jedoch noch definiert werden: Regeln, Bedingungen und sogar Definitionen sind nicht in allen EU-Mitgliedstaaten gleich. [3]

Es gibt Belege für einen Zusammenhang zwischen der Qualität des Praktikums und dem Beschäftigungsergebnis. Der Wert von Praktika für die Erleichterung des Übergangs in eine Beschäftigung hängt von ihrer Qualität in Bezug auf Lerninhalte und Arbeitsbedingungen ab. Qualitativ hochwertige Praktika bringen direkte Produktivitätsvorteile, verbessern die Anpassung an den Arbeitsmarkt und fördern die berufliche Mobilität durch die Senkung der Such- und Vermittlungsanstrengungen sowohl für Unternehmen als auch für Praktikant*innen. Die Umsetzung von Vorschriften und die solide Überwachung des gesamten Prozesses spielen eine Schlüsselrolle für qualitativ hochwertige Praktika.

Praktika können nützlich sein, um es Geflüchteten zu ermöglichen, sich mit neuen Gemeinschaften vertraut zu machen, neue Beziehungen aufzubauen und sich dem lokalen beruflichen Umfeld anzunähern (Arbeitsvermittlungsdienste, Arbeitszeiten, Beziehungen zu Kolleg*innen und Arbeitgeber*innen). Sie können auch den Respekt und die Solidarität zwischen Mitarbeiter*innen erhöhen und die Motivation fördern. Ein sorgfältiges Coaching ist für die erfolgreiche Umsetzung und positive Ergebnisse unerlässlich. Auch das Praktikumsprogramm sollte vorher im Detail vereinbart und seine Umsetzung überwacht werden.

Um die Integration von Geflüchteten vor Ort zu fördern, ist es notwendig, enge Beziehungen zu Unternehmen aufzubauen und zu pflegen, indem Partnerschaften geschaffen und Ausbildungsangebote etabliert werden, die auf den von den Unternehmen formulierten Bedarfen basieren.

Leitlinie 2: Traineeship-Programme fördern

Die konkreten Schritte für die Umsetzung dieser Leitlinie sind:

1. Eine nationale oder regionale Behörde organisiert Workshops, um das kulturelle Bewusstsein von Unternehmen zu schärfen. Sie können z.B. behandeln, wie durch einen verantwortungsbewussten Ansatz in Fragen der Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration ein entscheidender Wettbewerbsvorteil erlangt und Vertrauen bei Kund*innen, Investor*innen und Verbraucher*innen aufgebaut werden kann. Sie können auch Informationen zu rechtlichen und administrativen Anforderungen bieten, um das Klischee abzubauen, dass die Rekrutierung von Geflüchteten zeitaufwändig ist.

2. Eine private oder öffentliche Arbeitsvermittlung führt eine Bedarfsanalyse mittels Computer, Telefonmarketing, Profil-Scouting, Treffen mit einzelnen Unternehmen oder anderen Mitgliedern ihres Netzwerks durch, die substantielle Beiträge zum Erfolg des Praktikumsprogramms leisten können.

3. Jedes Mal, wenn ein Praktikum angeboten wird, schickt die Arbeitsagentur dem Unternehmen Bewerbungen von Personen, die die entsprechenden persönlichen und beruflichen Anforderungen erfüllen (die in Zusammenarbeit mit den Beteiligten im Aufnahmezentrum ermittelt werden). Im Anschluss an die Übersendung des Lebenslaufs oder einem Besuch im Unternehmen werden die Kandidat*innen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.

4. Nach einer informellen Vereinbarung zwischen den beiden Parteien sollte ein schriftliches Praktikumsprogramm (in Zusammenarbeit mit dem Aufnahmezentrum) entwickelt werden, das vor dem effektiven Beginn des Praktikums formell unterzeichnet wird. Die Vereinbarung wird vom Praktikanten bzw. der Praktikantin, der Praktikumsstelle und der für die Vermittlung verantwortlichen Organisation (Arbeitsvermittlung bzw. unterstützende Organisationen) unterzeichnet.

Es ist wichtig, dass sich die Praktikumsstelle und die für die Vermittlung verantwortliche Organisation auf einen ethischen Kodex einigen. Elemente, die einen verantwortungsvollen Ansatz gewährleisten, sollten sein:

- Verpflichtung, dass das Praktikum nicht als Ersatz für bezahlte Arbeit verwendet wird;

- Aufwandsentschädigung für den Praktikanten bzw. die Praktikantin, die auch die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz berücksichtigt;

- Ernennung erfahrener Tutor*innen für die Ausbildung;

- Verpflichtung des Unternehmens zur Durchführung der Ausbildung und zur Ausstellung eines Zertifikats über die erworbenen Qualifikationen;

- Einrichtung eines Ausschusses aus Expert*innen zu den Bereichen Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht und Qualitätsstandards, der die Berufsprofile der Praktikant*innen abschließend validiert.

Darüber hinaus sollten Praktikumsvereinbarungen Praktikumsdauer, Ausbildungsziele, Arbeitsbedingungen, Aufwandsentschädigung, Rechte und Pflichten der Parteien nach geltendem EU-Recht und nationalem Recht, die Tutor *innen, ihre Rolle und Aufgaben definieren.

Gemäß dem europäischen Rahmen sollte eine angemessene Dauer der Praktika sichergestellt werden. Grundsätzlich sollte sie sechs Monate nicht überschreiten, außer wenn unter Berücksichtigung der nationalen Praktiken ein längerer Zeitraum gerechtfertigt ist. Es sollte auch klargestellt werden, unter welchen Umständen und Bedingungen ein Praktikum nach Ablauf oder vorzeitiger Beendigung der ursprünglichen Vereinbarung verlängert oder erneuert werden kann.

Beispiele für bewährte Praktiken:

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Politik für auszubildende Geflüchtete - Deutschland

Deutschland hat ein Programm entwickelt, das es Asylbewerber*innen ermöglicht, eine Ausbildung zu absolvieren. Die Programmteilnehmer*innen dürfen in der Regel drei Jahre lang in Deutschland bleiben, auch wenn das Verfahren negativ verläuft. Wenn sie danach eine Arbeit finden, erhalten sie das Recht, weitere zwei Jahre im Land zu bleiben. Diese Politik ist ein starker Anreiz für Unternehmen, Asylbewerber*innen einzustellen, weil die Unsicherheit ihrer Beschäftigung entfällt.

Weitere Informationen: https://www.jobstarter.de/de/voraussetzungen-fuer-den-einstieg-von-gefluechteten-in-ausbildung.html

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Diageo-Praktika - Irland

Diageo, ein multinationales Unternehmen im Nahrungsmittel- und Gaststättengewerbe, richtete ein Praktikumsprogramm für Geflüchtete ein. Geboten wird ein achtwöchiges Intensivtraining in diesem Sektor (sowohl berufsspezifische Kompetenzen als auch Soft Skills), gefolgt von einem 12-wöchigen Praktikum in einem Hotel, Restaurant oder einer Bar.

Weitere Informationen: https://www.unhcr.org/en-ie/news/stories/2018/6/5b224d7b4/home-of-guinness-gives-new-chance-to-refugees-and-asylum-seekers-in-ireland.html





Schlussfolgerungen zur Vermittlung

Zusammenfassend liegen die wichtigsten Herausforderungen in der Vermittlungsphase - obwohl sie in der Phase des Screenings und der Lückenschließung verwurzelt sind - hauptsächlich in der mangelnden Sichtbarkeit, in der fehlenden Aufmerksamkeit für das Thema und in mangelndem Wissen zum beruflichen Potenzial von Geflüchteten, aber auch zu Sektoren mit Arbeitskräftebedarf und Unternehmen, die bereit sind, diese Zielgruppe einzustellen.

Der Hauptansatz zur Überwindung solcher Lücken ist die Schaffung starker Partnerschaften zwischen Regierung, Unternehmen und Mittlerorganisationen für eine effektive und dauerhafte Bindung zwischen den Beteiligten und die Verstärkung des direkten Austauschs (in einem sicheren Umfeld). Insbesondere Arbeitgeberverbände und öffentliche Arbeitsverwaltungen sind wichtig, um die Nachfrage des Sektors nach Qualifizierungsangeboten zu befriedigen, den künftigen Arbeitsmarkt- und Qualifikationsbedarf zu antizipieren und so die Grundlagen für die Einstellung von Arbeitskräften zu legen.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist es wichtig, mehr Gelegenheiten für beide Seiten zu schaffen, sich zu treffen und zu interagieren. In der Praxis wäre dies die Organisation von Berufsmessen, zu der Arbeitgeber*innen eingeladen werden, die offen sind, Geflüchtete einzustellen oder Praktika durchzuführen, in denen ihr berufliches Potenzial bewertet werden kann. Initiativen dieser Art gibt es bereits, aber auch in ihnen sollte eine bessere Zusammenarbeit praktiziert werden.



Nachhaltigkeit (Sustainability)

Aktuelle Situation

Engpässe und Leitlinien

Mangel an Wegen in die Beschäftigung

Mangel an Partnerschaften zur Beschäftigung von Geflüchteten

Schlussfolgerungen zur Nachhaltigkeit

Dieses Kapitel konzentriert sich auf Nachhaltigkeit und baut auf den früheren Kettenkomponenten auf. Im ETCC-Projekt ist Nachhaltigkeit im Hinblick auf zwei unterschiedliche, aber miteinander verbundene Aspekt von Bedeutung: erstens die Schaffung nachhaltiger Beschäftigung oder wirtschaftlicher Möglichkeiten für einzelne Geflüchtete, zweitens die Nachhaltigkeit des Modells, durch das diese Personen in Arbeit gebracht werden können.

Im Zusammenhang mit nachhaltiger Beschäftigung für Einzelpersonen ist die Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) für menschenwürdige Arbeit relevant, die "produktiv ist und ein faires Einkommen, Sicherheit am Arbeitsplatz und sozialen Schutz sowie Aussichten auf persönliche

Entwicklung und soziale Integration bietet". Sie betont auch die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Bei nachhaltiger Arbeit geht es nicht nur um die Bedingungen, die Unternehmen bieten, sondern auch um ergänzende Unterstützung durch den Staat, zum Beispiel in Bezug auf den sozialen Schutz. Gegenwärtig landen viele Geflüchtete in unsicherer, schlecht bezahlter Einstiegsarbeit, wie z.B. im Vertrieb, im Sicherheitsdienst oder auf niedrigem Niveau in der Landwirtschaft, während andere arbeitslos bleiben oder sogar illegal arbeiten.

Neuere Forschungen der Universität Oxford zeigen, dass Geflüchtete seltener arbeiten als andere Gruppen. Wenn sie arbeiten, dann geschieht dies mit größerer Wahrscheinlichkeit als für andere in unsicheren Arbeitsverhältnissen und nur selten in qualitativ besseren. Der fehlende Zugang zu nachhaltiger Arbeit behindert auch eine weitergehende Integration in die Gesellschaft und führt zu sozialer Ausgrenzung, Verarmung, Entfremdung und Isolation (Kone, Ruiz & Vargas-Silva, 2019).

Für ein tragfähiges Gesamtmodell oder einen nachhaltigen Prozess der Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt gibt es bisher leider keine Belege. Es existieren zwar einige Beispiele für bewährte Praktiken, insbesondere auf lokaler und regionaler Ebene, aber es fehlt ein kohärenter Ansatz. Stattdessen sind Ad-hoc-Maßnahmen und fragmentierte, aber dennoch beträchtliche öffentliche Mittel (aus europäischen, nationalen, regionalen und lokalen Quellen) wesentliche Merkmale. Es besteht ein Mangel an sinnvollen Partnerschafts- oder Kooperationsstrukturen, die ein nachhaltiges Modell ermöglichen. Eine besonders ernste Herausforderung ist der Aufbau laufender Kooperationspartnerschaften mit Unternehmen und den Verantwortlichen für wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitsmarktpolitik. Hier bestünde ein Beitrag zur Entwicklung eines nachhaltigen Ansatzes darin, die wirtschaftlichen Argumente für Investitionen in die Beschäftigung und den Verbleib von Geflüchteten insbesondere in Wachstumssektoren vorzubringen, anstatt sich auf die soziale Verantwortung von Unternehmen oder humanitäre Hilfe zu verlassen. Die Arbeit von Eurocities hat gezeigt, wie ein sektorübergreifender, integrierter und partnerschaftlicher Ansatz auf kommunaler oder regionaler Ebene wirksam zur Arbeitsmarktintegration beitragen kann (Eurocities, 2017).



Das Modell muss auch sicherstellen, dass die Bedarfe geflüchteter Frauen in den Maßnahmen erfüllt werden. Eine nachhaltige Beschäftigung im traditionellen Sinne kann für Frauen schwieriger sein, aber Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt im Hinblick auf Selbständigkeit, flexible Arbeit, Heimarbeit usw. können neue Möglichkeiten eröffnen. Die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) geht davon aus, dass Migrantinnen und geflüchtete Frauen durch eine neu gewonnene Autonomie - aber auch mit einem höheren Risiko der Ausbeutung – Zugang zu Chancen für bessere Arbeit erhalten könnten. Viele hochqualifizierte weibliche Geflüchtete arbeiten in Berufen, die weit unter ihren Möglichkeiten liegen (O'Neil, Fleury & Foresti, 2016).



Aktuelle Situation

Es gibt eine Reihe interessanter und innovativer Maßnahmen, die auf eine größere Nachhaltigkeit abzielen, auch wenn sie derzeit eher fragmentiert sind.

Erstens gibt es Maßnahmen, die längerfristige und kontinuierliche Unterstützung von Geflüchteten auf dem Weg zur Beschäftigung bieten. Hierzu gehören die Aufklärung über Chancen und Möglichkeiten, berufliche Ausbildungsangebote und die Unterstützung nach der Einstellung, zum Beispiel durch ein Buddy-Programm. Darüber hinaus findet auch oft eine berufliche Beratung zur Erstellung von Lebensläufen, Interviewtechniken und Arbeitssuche statt. Weitere Beispiele sind die Bereitstellung von maßgeschneiderter persönlicher Unterstützung, z.B. durch engagierte Job-Coaches, der Betrieb von Jobportalen und andere Vermittlungstechniken, die Unternehmen mit Arbeitssuchenden in Verbindung bringen.

Sprachunterricht ist eine weitere bestehende Maßnahme, die jedoch oft allgemein und im Klassenzimmer stattfindet. Es gibt jedoch Beispiele für eine Praxis, in der Sprache und Kommunikation direkt angewandt und auf die Beschäftigung ausgerichtet werden, z.B. beim Kundendialog oder in der Vermittlung von Fachausdrücken.

In Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter gibt es trotz vieler identifizierter Probleme nur wenige Beispiele für bestehende Maßnahmen, die auf eine nachhaltige Beschäftigung zielen, z. B. eine gezielte Hilfe durch Beratung, Finanzierung, Hilfe bei Geschäftsmodellen usw.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es viele Einzelbeispiele für Maßnahmen gibt, die nachhaltige und menschenwürdige Arbeit für Geflüchtete fördern wollen. Viele dieser Maßnahmen werden von gemeinnützigen Organisationen oder Flüchtlingsorganisationen durchgeführt, aber es gibt nur wenige Beispiele für einen integrierten, kettenförmi-

gen Kooperationsansatz mit breit aufgestellten Akteur*innen, wie öffentlichen Arbeitsverwaltungen, lokalen und regionalen Behörden sowie Arbeitgeberorganisationen. Auf individueller Ebene besteht die Notwendigkeit, Beschäftigungspfade zu entwickeln, die von der Entwicklung von Bestrebungen und Motivation über die Vermittlung von Soft Skills und berufsbezogener Sprache auch Unterstützung nach der Einstellung anbieten. Um dies zu erreichen, ist ein kohärenter und umfassender Kettenkooperationsprozess erforderlich, der Flüchtlings- und gemeinnützige Organisationen mit öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen, Unternehmen und lokalen und regionalen Behörden zusammenbringt. Die Unterstützung von Geflüchteten sollte auf den lokalen Arbeitsmarkt sowie Rekrutierungs- und Qualifikationsdefizite abgestimmt werden, und die Maßnahmen sollten den Geschäftsnutzen nachhaltiger und menschenwürdiger Arbeit verdeutlichen.



Engpässe und Leitlinien

Es scheint, dass es insgesamt zwei Bereiche gibt, in denen es an Nachhaltigkeit mangelt. Die vorliegenden Leitlinien enthalten Vorschläge zur Behebung dieser Engpässe. Der erste Bereich ist der Mangel an Wegen zur Beschäftigung, der zweite ist ein Mangel an Beschäftigungspartnerschaften für Geflüchtete.



Mangel an Wegen in die Beschäftigung

Der Prozess, der Geflüchteten den Zugang zu nachhaltiger Arbeit ermöglicht, ist ein langfristiger und in vielen Fällen schrittweiser Prozess. Er erfordert individuell zugeschnittene Maßnahmen, die eine Reihe von Akteur*innen einbeziehen, und keine spontanen und fragmentierten Aktionen, wie es derzeit meist der Fall ist.

Manchmal arbeiten Geflüchtete illegal in der Schattenwirtschaft, oft auf einer beiläufigen und schlecht bezahlten Basis, anstatt eine nachhaltige Arbeit zu erhalten. Dieses Problem überschneidet sich mit den Problemen des Menschenhandels und der Ausbeutung, die für einige Bereiche, wie in Nagelstudios und Autowaschanlagen im Vereinigten Königreich, ein wichtiges Merkmal sind.

In anderen Fällen können Geflüchtete arbeitslos und auf Sozialhilfe angewiesen oder in einer kurzfristigen, schlecht bezahlten Einstiegsarbeit tätig sein. Qualifizierte oder hochqualifizierte Menschen können arbeitslos sein oder einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, zum Beispiel ein vietnamesischer Mathematikprofessor, der Erdbeeren pflückt, oder ein führender syrischer Augenchirurg, der in einem Supermarkt arbeitet. Selbst dort, wo diese Personen eine menschenwürdige und nachhaltige Arbeit finden, sehen sie sich oft mit zusätzlichen Hindernissen für einen dauerhaften Arbeitsplatzerhalt konfrontiert. ACH schätzt, dass etwa 40% der Geflüchteten aufgrund von mangelndem Vertrauen, Isolation, psychischen und physischen Gesundheitsproblemen und anderen Hindernissen weit vom Arbeitsmarkt entfernt sind. Die Bedeutung von Sozialkapital und sozialen Netzwerken für den Zugang zu nachhaltiger Arbeit wurde vor einigen Jahren für das britische Innenministerium untersucht, und sie sind für den gesamten Integrationsprozess von entscheidender Bedeutung; der Zugang zu wirtschaftlichen Möglichkeiten ist sowohl ein Katalysator für diesen Prozess als auch sein Ergebnis (Ager & Strang, 2004).

Das Fehlen einer angemessenen Unterstützungsinfrastruktur stellt eine weitere Barriere für den Zugang zu nachhaltiger Arbeit dar. Geflüchtete sind oft in kurzzeitig gemieteten Immobilien mit relativ hohen Kosten und insgesamt unsicheren Wohnverhältnissen untergebracht. Dies kann dazu führen, dass sie regelmäßig umziehen müssen, was die Lebenskontinuität einschränkt und manchmal den Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln behindert. Andere sind in Umsiedlungszentren weit abseits der Verkehrswege untergebracht. Auch der eingeschränkte Zugang zu medizinischer Versorgung bei psychischen oder physischen Krankheiten sowie zu erschwinglicher Kinderbetreuung verhindert oft speziell für geflüchtete Frauen eine nachhaltige Arbeit.



Dies erfordert die Schaffung von folgenden Wegen zur Beschäftigung:

- mit einem Schwerpunkt auf individuellen Bedürfnissen und Umständen, die sich aus früheren Erfahrungen, Bestrebungen, Selbstvertrauen, Geschlecht, kulturellen Aspekten und persönlichen Verantwortlichkeiten ergeben;

- im Rahmen eines mehrstufigen Prozesses über einen Zeitraum von sechs Monaten bis zwei Jahren.

Wie in der Zusammenfassung der gegenwärtigen Situation angedeutet, gibt es viele Programme zu Aspekten der Beschäftigungsförderung, die sich mit Elementen befassen, die zur Schaffung nachhaltiger Arbeit erforderlich sind. Es besteht jedoch ein Mangel an Beschäftigungspfaden, die die Maßnahmen über den gesamten Zeitraum hinweg sowohl integrieren als auch individualisieren. Die folgende Leitlinie enthält Vorschläge, wie dieser Mangel behoben werden könnte.

Leitlinie 1: Wege in die Arbeit

Der Schlüsselaspekt dieses Ansatzes besteht darin, bestehende Beschäftigungsmaßnahmen zusammenzuführen, Lücken zu ermitteln und zu schließen und sicherzustellen, dass alle Geflüchteten, die legal für eine Arbeit zur Verfügung stehen, ab dem Zeitpunkt der Bestätigung ihres Status Zugang zu einem umfassenden Beschäftigungsprogramm haben. Es sollte durch einzelne Schritte in die Arbeitswelt führen und die ersten sechs Monate der Beschäftigung abdecken. Dies kann unter Einbeziehung von Aufnahmezentren, öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen, unterstützenden Organisationen, insbesondere Flüchtlingsverbände und -Communities, sowie von Betrieben und Arbeitgeberorganisationen erfolgen.

Sobald Geflüchtete für eine Arbeit in Frage kommen, die im Rahmen der Aufnahme bestimmt wird, sollten sie an einer Berufsberatung (entweder durch die öffentliche Arbeitsverwaltung oder spezialisierte Vereine) teilnehmen, damit für jede Person ein individueller Aktionsplan erstellt werden kann.

Wie im Kapitel “Vermittlung” erwähnt, sollten Arbeitsberater*innen mit Unternehmen in Sektoren mit Arbeitskräftebedarf oder in Wachstumssektoren zusammenarbeiten, um künftige Qualifikationsanforderungen und andere Aspekte zu ermitteln, die die Einstellung und langfristige Beschäftigung von Geflüchteten verhindern können. Auch Unterstützung für Kleinunternehmen sollte angeboten werden.

Die einzelnen Geflüchteten können dann je nach Bedarf auf eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen zugreifen, die zusammen den Weg zu einer nachhaltigen Beschäftigung bilden und auch während der ersten sechs Arbeitsmonate gelten. Bestehende Plattformen und Informationsdienste sollten erweitert werden, um auch die unmittelbare Zeit nach der Einstellung abzudecken und so die Nachhaltigkeit zu fördern.

Von Geflüchteten erworben werden müssen Soft Skills, soziales Kapital und soziale Netzwerke, Techniken zur Arbeitssuche und Bewerbung, berufsbezogene Sprachkenntnisse, technische und berufliche Fähigkeiten. Weiterhin müssen sie eine langfristige, nachhaltige und menschenwürdige Beschäftigung finden und umfassend in die Gemeinschaft integriert werden.

Leitlinie 1.1: Koordinierte Beschäftigungspfade entwickeln

Der Weg beginnt, wenn eine geflüchtete Person arbeitsfähig wird, und endet sechs Monate nach der Einstellung. Normalerweise wird ein gesamter Zeitraum von zwei Jahren vorgesehen.

Schritt-für-Schritt-Implementierung:

1. Als vorbereitende Maßnahme wird eine Bestandsaufnahme durchgeführt, um aktuelle Maßnahmen zur Unterstützung von Geflüchteten hin zu nachhaltiger Arbeit und noch bestehende Lücken zu identifizieren.

2. Rollen und Verantwortlichkeiten der Beteiligten in Bezug auf Management, Gestaltung und Umsetzung werden vereinbart. Für die Durchführung werden in erster Linie gemischte Teams aus der öffentlichen Arbeitsverwaltung, spezialisierten Vereinen, lokale Trainer*innen und Mentor*innen und einzelne Unternehmen verantwortlich sein.

3. Unternehmen werden angesprochen und verpflichten sich zur Teilnahme, indem sie geeigneten Kandidat*innen Bewerbungsgespräche und nach der Einstellung Unterstützung durch Buddies und Sprachkurse anbieten.



4. Die Erstellung individueller Pläne im Anschluss an Gespräche mit in Frage kommenden Personen eröffnet Zugang zu Elementen des unten skizzierten Beschäftigungsweges, für die ein Bedarf besteht.

5. Unterstützung bei der Integration, die eine Aneignung von Sozialkapital und den Zugang zu sozialen Netzwerken ermöglicht, wird angeboten, einschließlich der Sensibilisierung für den Arbeitsmarkt, Methoden der Arbeitssuche und -bewerbung, unterstützt durch örtliche Mentor*innen und Vereine.

6. Angewandtes berufsbezogenes Sprachtraining wird in unterschiedlichen Formen (z.B. Intensivkurse, abends, tagsüber, nur für Frauen) angeboten, um individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Dieses Angebot wird bei Bedarf nach der Einstellung noch sechs Monate lang fortgesetzt.

7. Es erfolgt, soweit benötigt, eine technische und/oder berufliche Ausbildung in Zusammenarbeit mit den Unternehmen.

8. Fördermöglichkeiten für Kleinunternehmen (in Bezug auf Geschäftsmodell, Regeln und Vorschriften, Marktentwicklung, Finanzierung, Räumlichkeiten usw.) sind gegeben, was für viele Geflüchtete, darunter auch Frauen, eine attraktive Option darstellen könnte.

9. Laufende Beratung und Unterstützung in Bezug auf Stellensuche und Bewerbung, Lebensläufe, Vorstellungsgespräche usw. wird angeboten.

10. Unterstützung am Arbeitsplatz mit Buddies und Zugang zu sprachlicher Unterstützung wird für mindestens sechs Monate nach der Einstellung gewährt.

11. Es wird ein individueller, mindestens sechsmonatiger Unterstützungsplan (siehe Leitlinie 1.2) für eine nachhaltige Beschäftigung und Entwicklung nach der Einstellung erarbeitet.

12. Es werden Plattformen (siehe Leitlinie 1.3) entwickelt, die nach der Einstellung Information und Beratung für Unternehmen und Geflüchtete anbieten, darunter zu Rechtsansprüchen, Steuern, Gesundheit und Sicherheit, Vertragsfragen und berufliche Entwicklung. Sie könnten in bestehende Websites oder andere Informationsquellen integriert werden, die bereits die Aufmerksamkeit der Zielgruppen finden (z.B. Websites mit Stellenangeboten oder Informationen über Rechte und Pflichten bei der Arbeit).

Beispiele für bewährte Praktiken

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

First Bus - UK

Wege zur Beschäftigung müssen durch langfristige Programme aufgebaut werden. First Bus ist ein privater Anbieter von Busverbindungen nach Bristol und in die umliegenden Regionen. First Bus hat rund 1.600 Beschäftigte an mehreren Standorten. In jüngster Zeit gab es aufgrund einer wachsenden Nachfrage nach öffentlichen Verkehrsmitteln und Einstellungsproblemen einen Mangel an Personal, insbesondere bei den Fahrer*innen. Busfahrer*innen werden im Allgemeinen gut bezahlt und haben angemessene Arbeitsbedingungen und Konditionen.

Bei ACH/Himilo handelt es sich um einen Verein für Geflüchtete und Migrant*innen, der im Rahmen einer langfristigen Kooperationsbeziehung interessierte Arbeitssuchende an das Unternehmen weiterleitet. ACH übernimmt die Auswahl und Beurteilung von Interessierten und bietet eine arbeitsbezogene Sprachschulung an. First Bus übernimmt die berufliche und technische Weiterbildung, und alle, die diese absolvieren, werden übernommen. Sprach- und Kommunikationsfähigkeiten sind von zentraler Bedeutung, da Busfahrer*innen täglich im Durchschnitt mit mehr als 600 Personen in Kontakt kommen und mit einer Vielzahl von Situationen zurechtkommen müssen. Das Unternehmen bietet Neueinsteiger*innen auch ein Buddy-System an, mit dem langjährige Beschäftigte neue Mitarbeiter*innen unterstützen.

Weitere Informationen: http://www.bristol-business.net/bus-operator-and-social-enterprise-in-drive-to-help-refugees-get-jobs-on-the-bus

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Cooperativa di Abramo – Italy

Cooperativa di Abramo setzt Unterstützungsprogramme für Unternehmen in drei Formen um: soziale und arbeitsbezogene Beratung, in-house Beratung und Mediation, die einmal im Monat in den Unternehmen stattfinden. Die Mediator*innen führen regelmäßige Gespräche mit den Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen und vermitteln Maßnahmen, die den Beschäftigten eine kontinuierliche Weiterentwicklung ermöglichen.

Mediator*innen begleiten Unternehmen während des Rekrutierungsprozesses und bieten nach der Einstellung noch sechs Monate lang Unterstützung an.



Leitlinie 1.2: Unterstützung nach der Einstellung planen

Ein ernstes Hindernis für die nachhaltige Beschäftigung von Geflüchteten ist der Mangel an Unterstützung nach der Einstellung. Es gibt eine Vielzahl von Programmen, die Geflüchtete in Arbeit vermitteln, aber die meisten gehen davon aus, dass die Aufgabe abgeschlossen ist, sobald eine Beschäftigung aufgenommen wird. Es ist ein Risiko für einen langfristigen Verbleib am Arbeitsplatz, wenn Probleme, die in der Arbeitsumgebung auftreten können, nicht in Angriff genommen werden. Es berücksichtigt auch nicht die berufliche Entwicklung, weder am derzeitigen Arbeitsplatz noch darüber hinaus. Es ist wichtig, die Integration in den Arbeitsmarkt als einen Prozess innerhalb eines gewissen Zeitraums zu sehen. Natürlich benötigt dies auch Ressourcen. Aber sie sollten sowohl von Unternehmen als auch von den unterstützenden Organisationen als Investition betrachtet werden.

Für jede geflüchtete Person kann nach der erfolgten Einstellung ein individueller Plan erstellt werden. Der Plan hat drei Ziele:

1. Verhindern, dass die Arbeitsstelle aufgrund von Hindernissen abgebrochen wird, mit denen der oder die Einzelne bei der Ausübung seiner Arbeitsaufgaben konfrontiert wird. Dazu könnten externe Faktoren, wie öffentliche Verkehrsmittel oder Kinderbetreuung, und interne Faktoren, wie mangelndes Verständnis der Aufgaben, Kommunikationsprobleme oder kulturelle Faktoren, gehören.

2. Sicherstellen, dass der oder die Einzelne sich entwickeln kann, Fortschritte bei der Ausübung seiner bzw. ihrer Rolle innerhalb der Organisation machen kann und sich der Rechte und Pflichten bei der Arbeit bewusst ist. Dies kann den Zugang zu interner Schulung, informelles und formelles Feedback, und Beratung, zum Beispiel durch Arbeitskolleg*innen, die ähnliche Rollen übernehmen, aber mehr Erfahrung haben, einschließen.

3. Einen Rahmen für eine längerfristige Karriereentwicklung schaffen, einschließlich der Prüfung von Zielen, möglichen Aus- und Weiterbildungsanforderungen, usw.

Der Plan für die Zeit nach der Einstellung muss von der Einzelperson, einem Berufsberater bzw. einer Berufsberaterin (möglicherweise aus der öffentlichen Arbeitsverwaltung oder einem Verein) und einer für das Personalwesen zuständigen Person im Unternehmen vorbereitet und vereinbart werden. Das Dokument sollte kurz und unkompliziert sein und nicht als statisch, sondern als Prozess betrachtet werden. Wenn möglich, sollten die Zuständigen im Personalwesen eine kurze, intensive Schulung erhalten, um die Perspektive von Geflüchteten besser verstehen zu können.

Die Skizze des Plans kann zu Beginn der Beschäftigung erstellt werden. Die zuständige Kontaktperson im Unternehmen sollte sich im ersten Monat wöchentlich und danach monatlich mit dem oder der Geflüchteten treffen. Diese Treffen werden sich in erster Linie auf spontane und interne Fragen und Probleme konzentrieren. Der oder die externe Berufsberater*in sollte ein Treffen nach der ersten Woche, nach dem ersten Monat und dann alle drei Monate vereinbaren, wobei hier der Schwerpunkt auf der längerfristigen Entwicklung und auf Problemen liegt, die nicht intern gelöst werden können oder die eine externe Ursachen haben, wie z.B. der Weg zur Arbeit oder Kinderbetreuung.

Leitlinie 1.3: Unterstützungsplattform betreiben

Sowohl die Unternehmen als auch Geflüchtete haben oft das Gefühl, dass der Zugang zu aktuellen Informationen fehlt, was die Einstellung von Geflüchteten behindern und ihren Verbleib am Arbeitsplatz untergraben kann. Eine spezielle Plattform, die unmittelbar benötigte Informationen und Links zu anderen Websites bietet, ist wichtig. Viele Arbeitgeber*innen sind der Meinung, dass die Komplexität der Thematik zu viele Anforderungen an Personalverantwortliche, die bereits unter Druck stehen, stellt.

Die Plattform sollte leicht zu finden und zu navigieren sein und über analoge und Online-Medien, soziale Netzwerke und andere Mechanismen weithin bekannt und zugänglich gemacht werden.

In einer speziellen Sektion für Geflüchtete sollten diese Zugang zu Themen haben, wie ihr Recht zur Arbeitsaufnahme, vorhandene Beschränkungen, Rechte am Arbeitsplatz und wie man sie durchsetzt, darunter Arbeitsverträge, Mindestlohn, Krankheitsurlaub, Urlaub, Gesundheit und Sicherheit, Rolle



der Gewerkschaft, usw. Die Website sollte auch verständliche Informationen über öffentliche Verkehrsmittel, Gesundheitswesen, Kinderbetreuung und andere Infrastruktureinrichtungen sowie Verfügbarkeit von Aus- und Weiterbildung, darunter Sprachkurse, technische Ausbildung, IT usw., bieten.

Die Rubrik "Unternehmen" sollte Informationen über den rechtlichen Rahmen für die Beschäftigung von Geflüchteten und die Unterstützung durch spezialisierte Organisationen (Vereine, öffentliche Arbeitsvermittlung usw.) anbieten. Darüber hinaus ist der Zugang zu Informationen nützlich, die das Verständnis für kulturelle und soziale Kontexte verbessern. Die Informationen können auf dem Inhalt des von COA entwickelten Leitfadens für Arbeitgeber*innen basieren (Leitlinie 6 zur Schließung von Lücken).

Neben dem Ziel der Information, insbesondere zu rechtlichen und administrativen Aspekten, kann die Plattform auch zum Austausch von Informationen aller Art genutzt werden, z.B.:

- Konzepte und Inhalte von Sensibilisierungskampagnen und ihre Medien
- Kalender und Inhalte von Informationsveranstaltungen für Unternehmen
- Ausbildungspläne und -inhalte für Geflüchtete
- Angebote für Beschäftigung, Freiwilligenarbeit, Praktika, etc.
- Profile von Geflüchteten
- Praktische Werkzeuge wie Leitfäden, Screening-Instrumente, sprachliche Einstufungstests
- Erfolgsgeschichten
- Links zu nützlichen Websites

Beispiel für bewährte Praktiken

Screening	Gap bridging	Matching	Sustaining

Digitale Plattform "Diversität in Wallonien" - Belgien

Diese Plattform führt eine breite Palette von Informationen und Instrumenten zur Unterstützung der Diversität im Personalwesen und auf dem Arbeitsmarkt zusammen.

Die Plattform "Diversität in Wallonien" dient dazu, Ziele im Management von Diversität im Bereich der Humanressourcen vorzustellen und die am Projekt beteiligten Parteien bekannt zu machen. Unternehmen, Beschäftigte und andere Interessierte können Informationsbroschüren, Nachschlagewerke, Videos, Rechtsvorschriften usw. finden. Die Plattform bietet auch Schulungen, Veranstaltungen und Beratungsdienste für Fachleute an, die Hilfe benötigen.

Weitere Informationen: http://www.diversitewallonie.be/



ETCC-Instrument: Plattform zur Unterstützung nach der Einstellung

Beschreibung

Im Rahmen des ETCC-Projekts wurden mehrere Instrumente erprobt, die stärkere Mechanismen zur Verbindung von Bedarfen auf Unternehmensseite und den Fähigkeiten und Erfahrungen von Geflüchteten schaffen wollen. Diese Verbindungen sind von zentraler Bedeutung für die Schaffung nachhaltiger Arbeit für den Einzelnen als auch eines nachhaltigen Gesamtmodells. Eines dieser Instrumente ist eine Online-Plattform zu Unterstützungsangeboten für die Zeit nach der Einstellung: https://fedasil.cciwapi.be/

Diese Plattform will die Fähigkeiten von Geflüchteten mit den spezifischen Bedarfen von Unternehmen zusammenbringen. Es konnte gezeigt werden, dass für eine nachhaltige Beschäftigung und den Zugang zu langfristiger menschenwürdiger Arbeit sowie für die Schaffung eines nachhaltigen Gesamtmodells Mechanismen für engere Beziehungen zwischen Unternehmen, Geflüchteten und anderen Parteien benötigt werden. Digitale Instrumente wie Web-Platt-

formen sind für eine regelmäßige Interaktion von großer Bedeutung, insbesondere im Zusammenhang mit den Einschränkungen während der Covid-19-Pandemie. Ein Ziel war es, wesentliche Elemente der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den relevanten Akteur*innen zu verbessern. Weiterhin sollten die Barrieren für den Zugang von Geflüchteten zum Arbeitsmarkt gesenkt und die Bereitschaft der Unternehmen, sie einzustellen, erhöht werden. Eine geänderte Geschäftspraxis ist ebenfalls wichtig für die Nachhaltigkeit.

Die Plattform umfasst Erfahrungsberichte und berufliche Erfolgsgeschichten von Geflüchteten und Unternehmen, Rechtsberatung bei der Einstellung von Geflüchteten, einen Kalender zu relevanten Veranstaltungen in der Region, Adressen einschlägiger regionaler Organisationen und Initiativen usw.

Stärken und Chancen

Die Plattform schafft Verbindungen zwischen Unternehmen und Geflüchteten. Sie hilft, den Nutzen der Einstellung geflüchteter Menschen in Unternehmen bekannter zu machen, insbesondere dank Erfahrungsberichten und Rechtsberatung. Sie erhöht auch das Bewusstsein für das Beschäftigungspotenzial dieser Zielgruppe.

In den letzten Monaten, insbesondere im Zusammenhang mit dem Corona-Lockdown, hat sich die Bedeutung digitaler Instrumente wie Online-Plattformen gezeigt. Wichtig ist jedoch auch der technische Zugang zur Plattform; viele Geflüchtete haben weder Laptop noch Computer. Der Zugang über Smartphone-Anwendungen wie Whatsapp wäre geeigneter.



Online-Plattformen können auch ein breites Spektrum von Beteiligten in einer bestimmten Region, die auf verschiedenen Stufen der Kooperationskette arbeiten, zusammenbringen. Dieser Aspekt ist ebenfalls sehr wichtig, weil er zum Aufbau von Beziehungen zwischen verschiedenen Akteur*innen, die wenige Möglichkeiten zur Interaktion haben, beiträgt.

Die Bedeutung von Soft Skills, u.a. soziales Kapital, kulturelles Bewusstsein, soziale Kompetenzen, Bestrebungen und Selbstvertrauen, wird auf der Plattform durch Schulungsangebote hervorgehoben. Der Erwerb von Soft Skills ist für eine nachhaltige Arbeit und den beruflichen Aufstieg wichtig und blieb bisher im Vergleich zu technischen und beruflichen Fertigkeiten und der sprachlichen Schulung unterbetont.



Tipps

Besondere Aufmerksamkeit sollte Unternehmen in Wachstumssektoren oder in Sektoren mit Arbeitskräftebedarf gewidmet werden. Beispielsweise könnten Erfahrungsberichte hervorgehoben und die Plattform auf breiter Basis bekannt gemacht werden.

Darüber hinaus würde eine enge Zusammenarbeit mit Organisationen, die die Flüchtlings-Communities gut kennen oder ihr sogar angehören, auch die Sichtbarkeit der Plattform erhöhen und ihren Nutzen steigern. Dann würden sich die Inhalte an dem orientieren, was dort als interessant und nützlich empfunden wird.

Mangel an Partnerschaften zur Beschäftigung von Geflüchteten

Im Hinblick auf das benötigte nachhaltige Modell lässt sich ein Mangel an Beschäftigungspartnerschaften für Geflüchtete feststellen. Die Unterstützung von Geflüchteten wird oft unter humanitären Aspekten betrachtet und im Falle der Wirtschaft mit der sozialen Verantwortung von Unternehmen verbunden. Solche Partnerschaften werden dringend benötigt, um den Geschäftsnutzen zu demonstrieren und Unterstützungsmaßnahmen auf Qualifikationsdefizite, Einstellungserfordernisse und allgemeinere Prioritäten der wirtschaftlichen Entwicklungauszurichten. Dies macht die Durchführung effizienter, verringert Doppelarbeit und längerfristig die Abhängigkeit von öffentlichen Mitteln. Berichte von Eurocities und des Migration Policy Institute Europe haben die Rolle betont, die Kommunen bei der Integration von Geflüchteten in die Arbeitswelt spielen, die Notwendigkeit einer klaren Rollenverteilung zwischen Behörden und anderen Parteien sowie den Zugang zu EU-Mitteln. Flüchtlingsverbände und Organisationen, die enge Verbindungen zu den Communities von Geflüchteten haben, sind in der Zusammenarbeit zur Gestaltung von Politik sowie der Konzeption und Erbringung von Leistungen zentral. Betont werden auch Evidenzbasierung, Evaluierung und Prozessbegleitung zur Information politischer Entscheidungsträger*innen. Der Mangel daran führt oft zu Politikänderungen, die aus spontanen Anlässen heraus geschehen (Hooper, Desiderio & Salant, 2017).



Bei der Erarbeitung von Wegen zur Beschäftigung muss betont werden, dass der Prozess für viele Geflüchtete zahlreiche Schritte erfordert, während er für andere einfacher ist. In den wichtigsten Partnerschaftsorganisationen mangelt es an speziellem Fachwissen zu den Bedarfen Geflüchteter, vor allem auch im Hinblick auf geflüchtete Frauen und Personen, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist. Gemeinnützige Organisationen in der Flüchtlingsarbeit können hier eine wichtige Rolle spielen.

Leitlinie 2: Beschäftigungspartnerschaften für Geflüchtete aufbauen

Um ein Gesamtmodell zu schaffen und die Zielgruppe in nachhaltige Arbeit zu bringen, müssen Unterstützungsleistungen mit weiter gefassten Zielsetzungen in Bezug auf den Arbeitsmarkt, Qualifikationsdefizite und die wirtschaftliche Entwicklung abgestimmt werden. Die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt sollte als ein integriertes Element der wirtschaftlichen Entwicklung und nicht nur als eine soziale oder humanitäre Aktivität angesehen werden. Dann können Investitionen wirtschaftlich sinnvoll getätigt und die Unterstützung der öffentlichen Ausgaben zielgerichteter gestaltet und reduziert werden. Auch Doppelarbeit und Versorgungslücken können identifiziert und behoben werden.

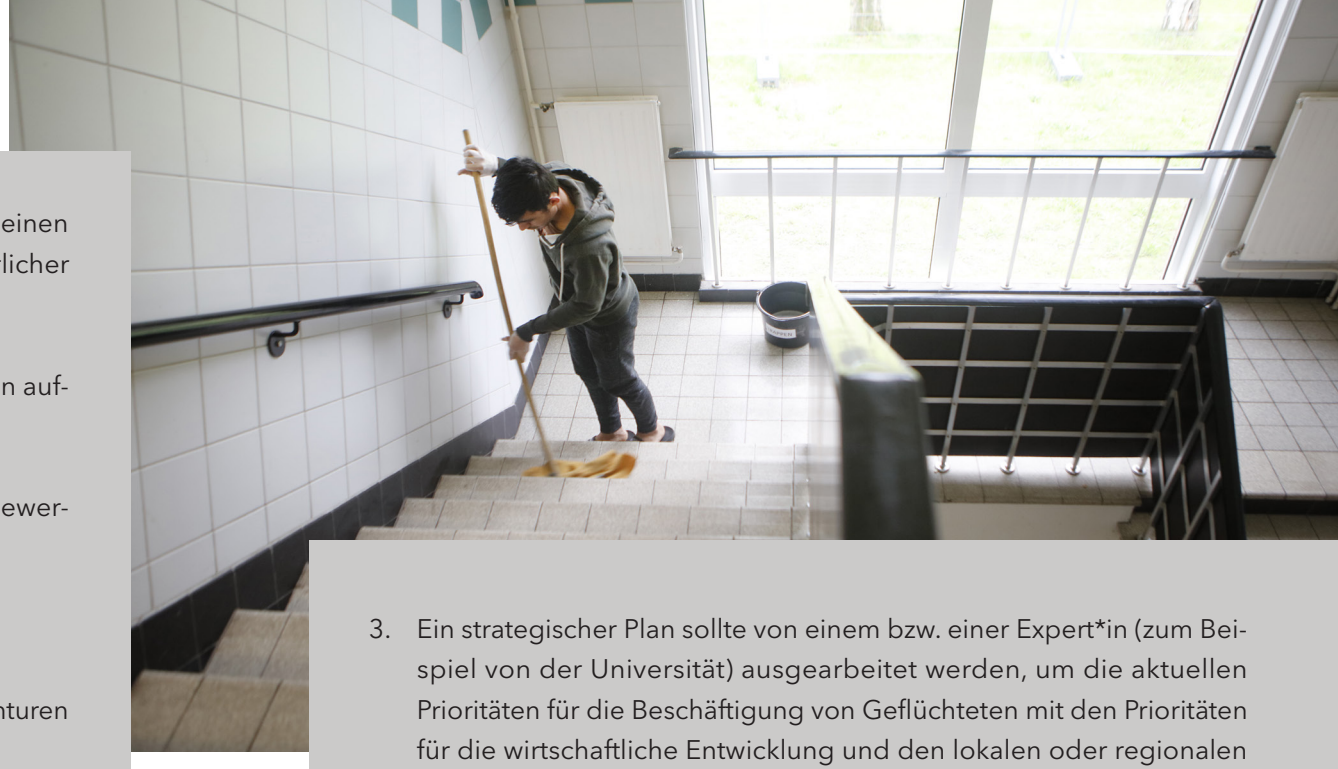
Der Ansatz sollte je nach Kontext auf städtischer oder regionaler Ebene verfolgt werden. Er sollte die aktive Beteiligung einer Reihe von Schlüsselorganisationen vorsehen, mit denen die Kettenkooperation im Rahmen einer evidenzbasierten Strategie durchgeführt werden kann. Ihr Zweck wäre nicht, eine langwierige und zeitraubende Blaupause zu schaffen. Es handelt sich lediglich um eine kurzfristige Aktion, um die Unterstützung für Geflüchtete mit umfassenderen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsentwicklungsmaßnahmen und -prioritäten in Einklang zu bringen.

Die Beschäftigungspartnerschaft für Geflüchtete sollte zunächst auf einen Zeitraum von einem Jahr ausgelegt sein, dann aber auf kontinuierlicher Basis erfolgen.

1. Die wichtigsten Partner für die Flüchtlingsbeschäftigung werden aufgrund ihres Fachwissens und ihrer Erfahrung ermittelt:

- Organisationen zur Aufnahme von Asylberechtigten und Asylbewerber*innen
- NGOs und andere zivilgesellschaftliche Organisationen
- Kommunale und regionale Verwaltungen oder Entwicklungsagenturen
- Öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste und private Arbeitsagenturen
- Arbeitgeberverbände
- Universitäten

2. Im Rahmen des im Screening-Kapitel entwickelten Plattformtreffens wird ein erster Runder Tisch mit den wichtigsten Partnern organisiert, zum Beispiel von einer kommunalen oder Landesbehörde. Man einigt sich auf das Ziel der Beschäftigungspartnerschaft (sicherzustellen, dass arbeitsfähige Geflüchtete einen Beitrag zur Wirtschaft leisten können, indem durch kostenwirksame Interventionen und Unterstützung geeignete nachhaltige Arbeitsplätze geschaffen werden).



3. Ein strategischer Plan sollte von einem bzw. einer Expert*in (zum Beispiel von der Universität) ausgearbeitet werden, um die aktuellen Prioritäten für die Beschäftigung von Geflüchteten mit den Prioritäten für die wirtschaftliche Entwicklung und den lokalen oder regionalen Arbeitsmarkt in Einklang zu bringen. Ein besonderer Schwerpunkt sollte auf Qualifikationsdefizite, Einstellungsprobleme und Trends in wichtigen Wachstumssektoren gelegt werden.

4. Aus dem Strategieplan werden die Rollen, Verantwortlichkeiten und Lücken sowie die erforderlichen Maßnahmen im Hinblick auf die Ziele der Partnerschaft ermittelt.

5. Es finden regelmäßige Treffen und Folgemaßnahmen statt; nach einem Jahr wird ein Stadt- oder Regionalforum mit breiterer Beteiligung zu den Zielen der Partnerschaft organisiert.

6. Die Rückkopplung der Ergebnisse in die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und die Entwicklung der Infrastruktur ist eine weitere Aufgabe Es wurde festgestellt, dass Probleme wie der Mangel an erschwinglichem Wohnraum, Kinderbetreuung oder ÖPNV die Bemühungen um eine nachhaltige Arbeit untergraben können.



Schlussfolgerungen zur Nachhaltigkeit

Nachhaltige Modelle erfordern Unternehmen und Arbeitgeberorganisationen, die sich dafür einsetzen, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität durch Diversität auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Ihre Umsetzung erfordert einen flexiblen und langfristigen Zeithorizont, die Fähigkeit, angemessen auf unerwartete Veränderungen und Probleme zu reagieren sowie Hindernisse und Probleme zu überwinden. Ein nachhaltiger Ansatz muss zudem gut ausgestattet sein (Geld, Fähigkeiten und Informationen).

Für den Zugang zu langfristiger menschenwürdiger und nachhaltiger Arbeit ist es von entscheidender Bedeutung, dass Arbeitgeber*innen aus Wachstumssektoren (z. B. Technologie, Kunst und Kultur) einbezogen werden und nicht nur diejenigen, die prekäre Einstiegsarbeitsplätze anbieten. Für einige mag die Arbeit auf Einstiegsebene für die erstmalige Teilnahme am Arbeitsmarkt wesentlich sein, aber die Schaffung von Wegen in Wachstumssektoren für den beruflichen Aufstieg ist für eine längerfristige Integration von Bedeutung.

Ein evidenzbasierter Ansatz ist für die Nachhaltigkeit unerlässlich. Die Sammlung und Nutzung von Daten zu Unternehmen, bewährten Praktiken und die Nachfrage nach Produkten und Leistungen ist ein Schlüsselelement der Nachhaltigkeit. Sie ermöglicht eine kontinuierliche Verbesserung des Ansatzes und eine Ausrichtung, die die Bedürfnisse und Umstände der Kundenkreise und Unternehmen widerspiegelt, und zwar durch eine Überwachung und Evaluierung des Konzepts und seiner Durchführung auf Projekt- und Programmebene.

In den letzten Monaten, insbesondere im Zusammenhang mit den Covid-19-Einschränkungen, hat sich die Bedeutung digitaler Instrumente wie Web-Plattformen gezeigt. Sie können auch genutzt werden, um geschäftlichen Nutzen für die Erfüllung der Einstellungs- und Produktivitätsbedarfe von Unternehmen zu demonstrieren und um Erfolgsgeschichten von Migrant*innen und Geflüchteten zu veröffentlichen, die den langen Weg in die Arbeitsmarktintegration gemeistert haben.

Um eine hohe Teilnahmequote zu erreichen, empfiehlt sich ein hohes Maß an Kooperation mit Flüchtlings-Communities auf der einen Seite und mit Unternehmen auf der anderen.

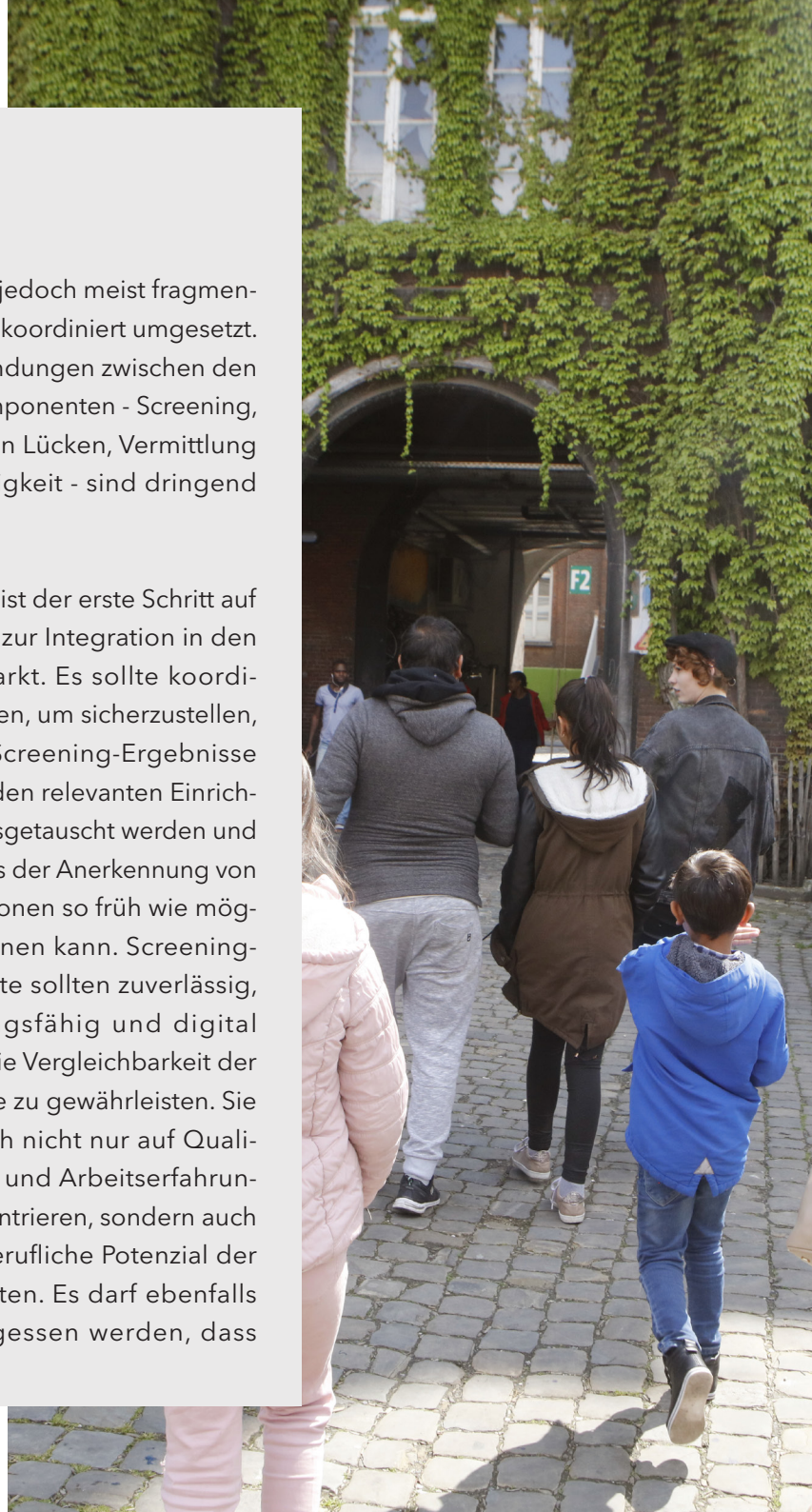
Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

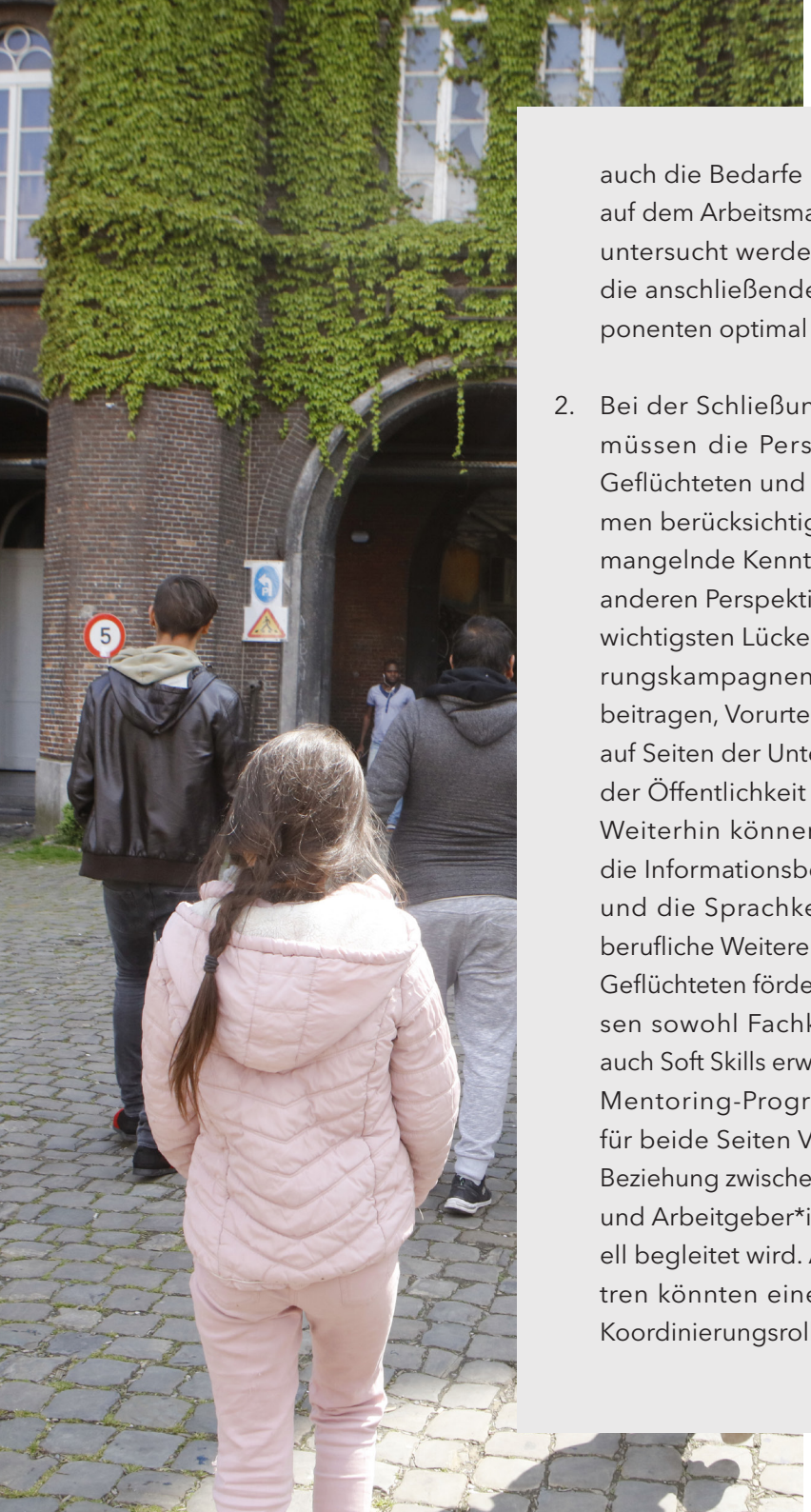
In den letzten Jahren hat eine noch nie dagewesene Zahl von geflüchteten Menschen den Weg in die Europäische Union gefunden; wir haben es mit der größten Massenbewegung seit dem Zweiten Weltkrieg zu tun. Die Integration von Geflüchteten ist in vielerlei Hinsicht eine Herausforderung, aber die Aufnahmeländer haben viel zu gewinnen. Angesichts alternder Gesellschaften bilden Geflüchtete eine vergleichsweise junge Erwerbsbevölkerung, die den demografisch bedingten Rückgang von Arbeitskräften ausgleichen kann. Viele Geflüchtete sind gut qualifiziert, andere sind bereit, sich berufliches Wissen anzueignen und in Sektoren mit hohem Arbeitskräftebedarf zu arbeiten, darunter der Gesundheits- und Pflegebereich. Dennoch müssen ihre Potenziale erkannt und entwickelt werden. Im Moment bleibt noch viel zu tun.

Das Projekt "Employer Tailored Chain Cooperation" will mit einem strategischen Ansatz sicherstellen, dass Geflüchtete nachhaltig Arbeit zu annehmbaren Bedingungen finden, und gleichzeitig die Anforderungen der Unternehmen erfüllt werden. Die entwickelten Leitlinien konzentrieren sich auf praktische Maßnahmen für eine engere Zusammenarbeit zwischen den Akteur*innen in den verschiedenen Etappen des beruflichen Integrationspfades. Gründliche Recherchen und die praktische Erprobung von Instrumenten haben belegt, dass es bereits viele Initiativen gibt.

Diese werden jedoch meist fragmentiert und oft unkoordiniert umgesetzt. Bessere Verbindungen zwischen den vier Kettenkomponenten - Screening, Schließung von Lücken, Vermittlung und Nachhaltigkeit - sind dringend erforderlich:

1. Screening ist der erste Schritt auf dem Weg zur Integration in den Arbeitsmarkt. Es sollte koordiniert werden, um sicherzustellen, dass die Screening-Ergebnisse zwischen den relevanten Einrichtungen ausgetauscht werden und der Prozess der Anerkennung von Qualifikationen so früh wie möglich beginnen kann. Screening-Instrumente sollten zuverlässig, anpassungsfähig und digital sein, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten. Sie sollten sich nicht nur auf Qualifikationen und Arbeitserfahrungen konzentrieren, sondern auch auf das berufliche Potenzial der Geflüchteten. Es darf ebenfalls nicht vergessen werden, dass





auch die Bedarfe und Engpässe auf dem Arbeitsmarkt eingehend untersucht werden müssen, um die anschließenden Kettenkomponenten optimal zu nutzen.

2. Bei der Schließung von Lücken müssen die Perspektiven der Geflüchteten und der Unternehmen berücksichtigt werden. Die mangelnde Kenntnis der jeweils anderen Perspektive ist eine der wichtigsten Lücken. Sensibilisierungskampagnen können dazu beitragen, Vorurteile und Ängste auf Seiten der Unternehmen und der Öffentlichkeit zu reduzieren. Weiterhin können Schulungen die Informationsbedarfe decken und die Sprachkenntnisse und berufliche Weiterentwicklung der Geflüchteten fördern. Dabei müssen sowohl Fachkenntnisse als auch Soft Skills erworben werden. Mentoring-Programme bieten für beide Seiten Vorteile, da die Beziehung zwischen Geflüchteten und Arbeitgeber*innen individuell begleitet wird. Aufnahmezentren könnten eine viel stärkere Koordinierungsrolle in Bezug auf Schulungen und andere Aktivitäten spielen.

3. Ein erfolgreicher Vermittlungsprozess hängt von der Sichtbarkeit, dem Bewusstsein und der Kenntnis des beruflichen Potenzials von Geflüchteten ab, aber auch von den Sektoren und Unternehmen, die Arbeitskräfte benötigen. Es müssen Gelegenheiten für alle Beteiligten geschaffen werden, sich kennen zu lernen und zu interagieren. Berufsmessen, Jobtage und Praktika sind erprobte und bewährte Lösungen, die noch besser funktionieren, wenn sie durch starke Partnerschaften von Behörden, Unternehmen, Geflüchteten-Communities und Mittlerorganisationen koordiniert werden.

4. Nachhaltigkeit sollte ein zentraleres Element aller Interventionen sein. Sie sollte als Querschnittsthema über alle Elemente des Prozesses hinweg betrachtet und sowohl in die Konzeption als auch in die Durchführung von Maßnahmen eingebettet werden. Wenn Nachhaltigkeit nicht im Mittelpunkt steht, sind weiterhin hohe öffentliche Ausgaben und Ad-hoc-Unterstützung durch Einzelpersonen erforderlich. Um das Screening, die Schließung von Lücken und die Vermittlung bestmöglich durchzuführen, müssen auch Maßnahmen ergriffen werden, die die Integration in ein unbekanntes Arbeitsumfeld für mindestens sechs Monate erleichtern. Digitale Instrumente wie Web-Plattformen können allen beteiligten Parteien helfen, ihren Informationsbedarf zu decken und die Vorteile der Einstellung von Geflüchteten zu zeigen. Nachhaltigkeit in einem ganzheitlichen Sinne wird unterstützt, wenn sich Unternehmen und Arbeitgeberorganisationen dafür einsetzen, ihre Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität durch die Diversität der Belegschaft und soziale Verantwortung zu verbessern.

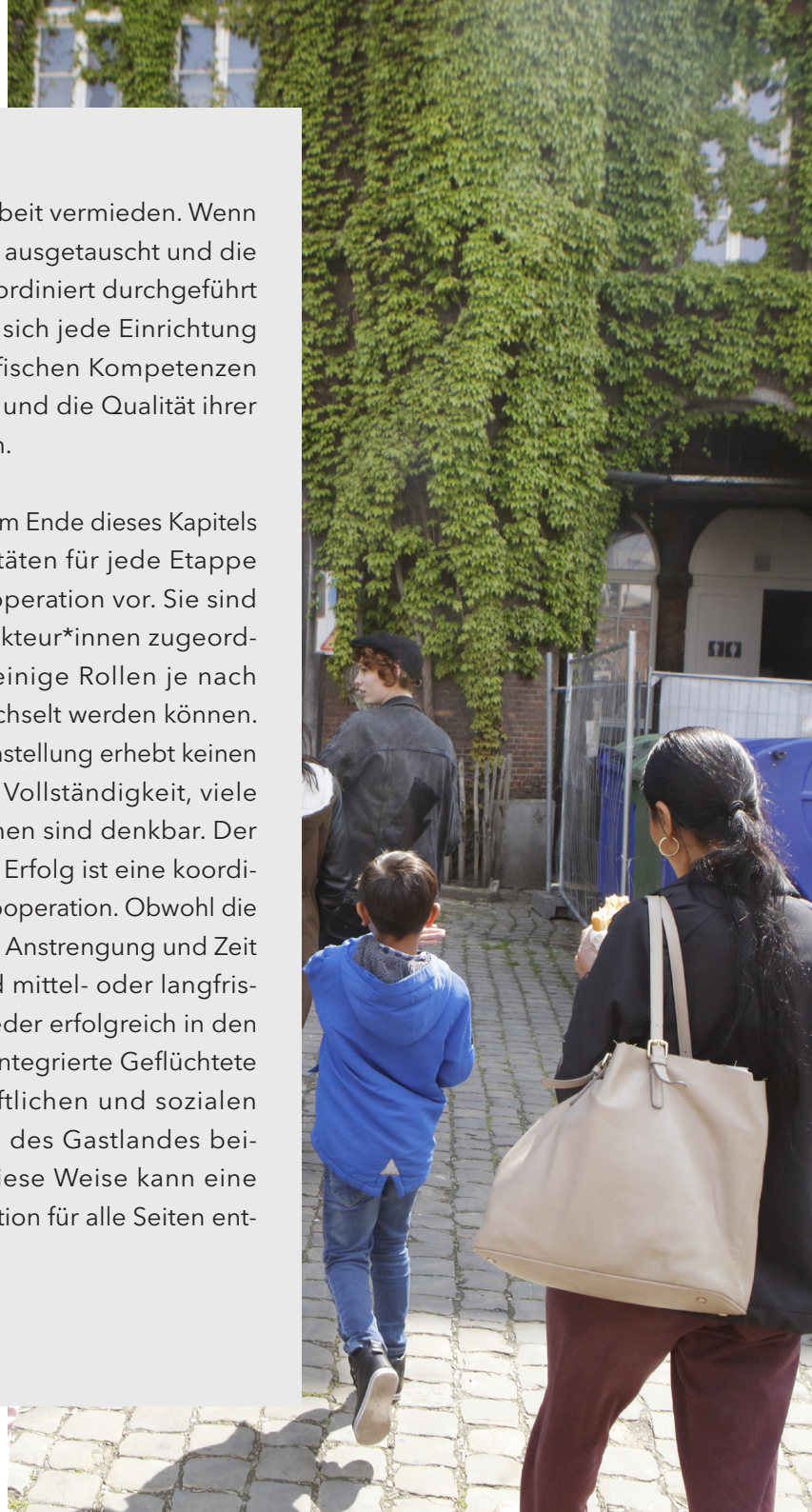
Geflüchtete Frauen und Männer sind in ihrer sozialen Integration oft mit ähnlichen Problemen konfrontiert. Dennoch sind Frauen nicht nur mit Diskriminierungen aufgrund ihrer Herkunft und ihrer sozialen Stellung, sondern auch aufgrund des Geschlechts konfrontiert. Das Alter als vierter Diskriminierungsfaktor kann sich insbesondere für junge Mädchen und ältere Frauen negativ auswirken. Manche geflüchteten Frauen sind hoch qualifiziert, und sie haben ihr Herkunftsland aufgrund mangelnder Gleichstellung der Geschlechter oder fehlender Bürgerrechte verlassen. Viele geflüchtete Frauen möchten am Arbeitsmarkt teilnehmen. Ihre unterschiedlichen Voraussetzungen müssen als Querschnittsthema in allen Phasen der Kettenkooperation berücksichtigt werden, auch wenn die getroffenen Maßnahmen auf den ersten Blick geschlechtsneutral erscheinen.

Die wichtigsten Akteur*innen in der ETCC Kettenkooperation sind:

- Institutionen, die für die Aufnahme von Geflüchteten zuständig sind
- Unterstützende Organisationen wie NGOs oder Bürgerinitiativen
- Behörden, die für die Umsetzung der Politik zur Integration von Geflüchteten zuständig sind
- Öffentliche und private Arbeitsvermittlungen
- Arbeitgeberverbände und Unternehmen
- Flüchtlingsverbände und Communities

Diese Akteur*innen können zu jedem Zeitpunkt des beruflichen Integrationspfades eine Rolle spielen. Wenn sie zusammenarbeiten, wird das Synergiepotenzial in jeder Kettenkomponente erhöht. Um effiziente Integrationspfade zu entwickeln, ist es von wesentlicher Bedeutung, dass die Rollen der einzelnen Akteur*innen klar definiert sind. Damit werden noch vorhandene Überschneidungen und Doppelarbeit vermieden. Wenn Informationen ausgetauscht und die Aktivitäten koordiniert durchgeführt werden, kann sich jede Einrichtung auf ihre spezifischen Kompetenzen konzentrieren und die Qualität ihrer Arbeit steigern.

Die Synthese am Ende dieses Kapitels schlägt Aktivitäten für jede Etappe der Kettenkooperation vor. Sie sind bestimmten Akteur*innen zugeordnet, obwohl einige Rollen je nach Kontext gewechselt werden können. Die Zusammenstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, viele weitere Aktionen sind denkbar. Der Schlüssel zum Erfolg ist eine koordinierte Kettenkooperation. Obwohl die Koordinierung Anstrengung und Zeit erfordert, wird mittel- oder langfristig jede und jeder erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrierte Geflüchtete zum wirtschaftlichen und sozialen Wohlergehen des Gastlandes beitragen. Auf diese Weise kann eine Win-Win-Situation für alle Seiten entstehen.



	SCREENING	GAP BRIDGING	MATCHING	SUSTAINABILITY
Aufnahme-zentren	• Hochwertige und konsentierte Screening-Instrumente anwenden • Nach Ankunft zeitnahes und während des Verfahrens kontinuierliches Screening durchführen • Screening-Ergebnisse mit anderen relevanten Interessengruppen teilen • Sich an der Identifizierung von Sektoren und Regionen mit Arbeitskräftemangel beteiligen	• Eine sozio-professionelle Kontaktstelle einrichten • Verbindungen zu unterstützenden Organisationen herstellen • Informationen zu Trainingsangeboten für Geflüchtete bereitstellen • Informationen in einem Dokument zusammenfassen • Räume für Kurse, Schulungen und Workshops bereitstellen • Mentoring-Programme unterstützen • Zum Informationsleitfaden für Unternehmen beitragen	• Partnerschaften mit Unternehmen aufbauen • Persönliche Kontakte zwischen Arbeitgeber*innen und Geflüchteten ermöglichen • Jobmessen und Jobtage unterstützen • Praktikumsangebote kommunizieren	• Individuelle Beschäftigungspfade unterstützen • Beratungsangebote nach der Einstellung kommunizieren • Beschäftigungspartnerschaften für Geflüchtete unterstützen
Unterstützende Organisationen	• Screening-Ergebnisse bei der Gestaltung von Maßnahmen berücksichtigen • Kostengünstige Umwandlung von Abschlüssen anbieten • Über Bildungssysteme und -niveaus in den Herkunftsländern von Geflüchteten informieren	• Berufsbezogene Sprachkurse anbieten • Schulungen zu Fachkenntnissen und Soft Skills sowie zur lokalen Arbeitskultur anbieten • Zeit, Ort und Kinderbetreuung auf Frauen und Alleinerziehende abstimmen	• Geflüchtete zu Hospitationen einladen • Jobmessen und Jobtage unterstützen • Geflüchtete auf Praktika vorbereiten	• Individuelle Beschäftigungspfade unterstützen • Plattform betreiben, die Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen Beratung und Informationen nach der Einstellung bietet • Beschäftigungspartnerschaften für Geflüchtete unterstützen

	SCREENING	GAP BRIDGING	MATCHING	SUSTAINABILITY
Unterstützende Organisationen	• Über die Anerkennung ausländischer Referenzschreiben informieren • Über die Bewertung undokumentierter Fähigkeiten informieren • Geflüchtete bei der Erstellung ihres Lebenslaufs unterstützen	• Mentoring-Programme unterstützen • Schulungen zu den Themen Vielfalt in Unternehmen, interkulturelle Kommunikation und unterschiedliche Arbeitskulturen anbieten • Zum Informationsleitfaden für Unternehmen beitragen		
Zuständige Behörden	• Rahmen für die Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen definieren • Screening-Ergebnisse im Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen berücksichtigen • Relevante Akteur*innen bei der Identifizierung von Marktanforderungen zusammenbringen	• Lenkungsausschuss für Mentoring-Programme einsetzen • Für berufliche Potentiale von Geflüchteten sensibilisieren • Schulungen zur lokalen Arbeitskultur unterstützen • Schulungen zur Vielfalt in Unternehmen, zur interkulturellen Kommunikation und zu unterschiedlichen Arbeitskulturen unterstützen • Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber*innen unterstützen • Entwicklung eines Leitfadens für Unternehmen koordinieren	• Arbeitgeber*innen für die Möglichkeiten von Praktika sensibilisieren	• Indikatoren für den ökonomischen Beitrag von Geflüchteten definieren und diesen messen • Maßnahmen zur Unterstützung einer nachhaltigen Einstellung von Geflüchteten identifizieren • Partnerschaften zur Beschäftigung von Geflüchteten unterstützen

	SCREENING	GAP BRIDGING	MATCHING	SUSTAINABILITY
Arbeits-agenturen	• Hochwertige und konsentierte Screening-Instrumente anwenden • Sich an der Identifizierung von Sektoren und Regionen mit Arbeitskräftemangel beteiligen • Über die Anerkennung ausländischer Referenzschreiben informieren • Über die Bewertung undokumentierter Fähigkeiten informieren • Hindernisse für eine angemessene Bewertung der Fähigkeiten von geflüchteten Frauen beseitigen	• Barrieren und Einschränkungen im Engagement der Ratsuchenden identifizieren • Unterstützende Organisationen zu den Anforderungen des Arbeitsmarktes beraten • Maßnahmen zur Sensibilisierung für das berufliche Potenzial von Geflüchteten unterstützen • Beiträge zum Leitfaden für Unternehmen leisten	• Personal der Arbeitsverwaltung zu den besonderen Bedarfen von Geflüchteten ausbilden • Berufsmessen organisieren • In der Vermittlung Sektoren mit guten Arbeitsbedingungen für Frauen gewährleisten • Bedarfsanalysen zu Praktikumsangeboten für Geflüchtete durchführen • Curricula und Rahmenbedingungen für Praktika definieren • Arbeitgeber*innen bei der Teilnahme an Programmen für Praktika unterstützen	• Beschäftigungspartnerschaften für Geflüchtete koordinieren • Entwicklung von Pfaden in die Beschäftigung koordinieren • Einbeziehung von Wachstumssektoren in die Vermittlung von Geflüchteten gewährleisten • Individuelle Pfade in die Beschäftigung unterstützen • Berufliches Fortkommen durch kontinuierliche Aus- und Weiterbildungsangebote unterstützen
Arbeitgeber-verbände	• Zur Definition eines Rahmens für die Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen beitragen • Über Bildungssysteme und -niveaus in den Herkunftsländern von Geflüchteten informieren • Sektoren und Regionen mit Arbeitskräftemangel identifizieren	• Mentoring-Programme unterstützen • Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber*innen anbieten • Schulungen zu den Themen Vielfalt in Unternehmen, interkulturelle Kommunikation und unterschiedliche Arbeitskulturen anbieten • Zum Leitfaden für Unternehmen beitragen	• Unangemessene Rekrutierungspraktiken identifizieren • Jobmessen und Jobtage unterstützen • Arbeitgeber*innen bei der Teilnahme an Programmen für Praktika unterstützen	• Unangemessene Beschäftigungspraktiken identifizieren • Vorteile der Einstellung von Geflüchteten demonstrieren • Positive Beispiele und neue Marktchancen veröffentlichen • Partnerschaften zur Beschäftigung von Geflüchteten unterstützen

	SCREENING	GAP BRIDGING	MATCHING	SUSTAINABILITY
Arbeit-geber*innen	• Erwartungen reduzieren, dass Dokumente zu Qualifikationen und Erfahrungen vollständig sind • Bereitgestellte Screening-Ergebnisse nutzen • Zur Identifizierung von Sektoren und Regionen mit Arbeitskräftemangel beitragen	• An Mentoring-Programmen teilnehmen • Informationsveranstaltungen besuchen • Schulungen über die Vielfalt in Unternehmen, interkulturelle Kommunikation und unterschiedliche Arbeitskulturen im Unternehmen anbieten • Respektvolle, nicht diskriminierende Arbeitskultur fördern	• Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten in Aufnahmezentren oder bei unterstützenden Organisationen geben • Jobmessen und Jobtage nutzen • Geflüchtete zu Hospitationen einladen • Praktika anbieten	• "Buddy"-Programme und klare Informationen über die Arbeitsumgebung anbieten • Pläne zur persönlichen Weiterentwicklung anbieten • Geflüchtete mindestens sechs Monate nach der Einstellung unterstützen • Sich in Partnerschaften zur Beschäftigung von Geflüchteten engagieren
Flüchtlingsverbände und Communities	• Datensammlungen und Situationsanalysen unterstützen • Sektoren mit Arbeitskräftemangel an Mitglieder kommunizieren	• Mentoring-Programme an Mitglieder kommunizieren • Sensibililisierungsmaßnahmen zu den beruflichen Potenzialen von Geflüchteten durchführen	• Jobmessen und Jobtage unterstützen • Praktikumsgelegenheiten an Mitglieder kommunizieren	• Beratungsmöglichkeiten nach der Einstellung mitteilen • Beteiligung von Frauen und Männern gewährleisten und begleiten
Geflüchtete	• An Screening-Prozessen teilnehmen • Entwicklungen und veränderte Perspektiven mitteilen • Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen annehmen	• An Kursen, Schulungen und Workshops teilnehmen • An Mentoring-Programmen teilnehmen	• An organisierten Besuchen von Unternehmen und anderen Organisationen teilnehmen • Jobmessen und Jobtage besuchen • An Praktikumsprogrammen teilnehmen	• Unterstützungsangebote am Arbeitsplatz für die persönliche Weiterentwicklung nutzen • Ratschläge von Informationsplattformen für die Zeit nach der Einstellung befolgen
Weitere Einzelheiten:	**Screening-Leitlinien 1-4**	**Leitlinien zur Schließung von Lücken 1-7**	**Leitlinien zur Vermittlung 1-2**	**Leitlinien zur Nachhaltigkeit 1-2**

Fußnoten

1. Der in dieser Publikation verwendete Begriff “Geflüchtete” schließt grundsätzlich Asylsuchende, Asylantragstellende sowie Schutz- und Bleibeberechtigte ein.

2. Beispiele hierfür sind u.a. das Strategische Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016-2019 der GD Justiz, Verbraucher und Gleichstellung der Geschlechter, auch im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und die Senkung des geschlechtsspezifischen Arbeitsentgelts; die Richtlinie 2013/32/EU, die geschlechtssensible Antragsverfahren bei der Asylbewerbung fordert; die Richtlinie 2013/33/EU, die Frauen in gefährdeten Gruppen für internationalen Schutz einschließt und besondere Aufmerksamkeit und Maßnahmen bei der Aufnahme fordert; der Aktionsplan für Integration, der gezielte Maßnahmen für Migrantinnen in den Bereichen Bildung, Arbeit, Grundversorgung und soziale Eingliederung fordert.

3. Die Europäische Kommission hat einen Bericht über mögliche legislative Verbesserungen veröffentlicht, und das Europäische Parlament hat 2014 über eine nicht bindende Richtlinie abgestimmt. In der Empfehlung des Rates über einen Qualitätsrahmen für Praktika werden die Mitgliedstaaten insbesondere aufgefordert, dafür zu sorgen, dass die nationale Gesetzgebung und Praxis die in den Leitlinien dargelegten Grundsätze respektiert, und ihre Gesetzgebung gegebenenfalls anzupassen (Lohn, Arbeitszeit, Art des Vertrags, usw.).