



MIT DEN ARBEITGEBERN DIE BESCHÄFTIGUNG VON FLÜCHTLINGEN FÖRDERN

Ein Zehn-Punkte-Aktionsplan von OECD und
UNHCR für Arbeitgeber, Flüchtlinge, Staat und
Zivilgesellschaft

Thomas Liebig
Abteilung für internationale Migration
Direktion für Beschäftigung, Arbeit und Soziales
Berlin, 25. Mai 2018



Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt – eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung



- Gemeinsamer Aktionsplan von OECD und UNHCR mit dem Ziel, das wirtschaftliche Potenzial von Flüchtlingen durch einen gesamtgesellschaftlichen Ansatz zu nutzen
- Basierend auf Dialogreihen mit Arbeitgebern auf EU-Ebene, im Nordeuropa, im deutschsprachigen Raum und in Nordamerika
- Unterstützt durch nationale Unternehmerverbände
- Weitere Konsultationen mit Flüchtlingen, Gewerkschaften, und der Zivilgesellschaft



1) Die rechtlich-administrativen Rahmenbedingungen transparent gestalten



- Arbeitgebern und Personalabteilungen fehlt es oft an Wissen und an der nötigen Unterstützung im Hinblick auf den Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten
 - Administrativer Aufwand wird häufig überschätzt
 - Prozess gerade für KMUs mit Aufwand verbunden
- Besondere Schwierigkeiten in einigen Sektoren, z.B. wenn Sicherheitsüberprüfungen erforderlich sind

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Gestraffte, auf klaren administrativen Regeln beruhende Verfahren
- Klare Informationen zur Verfügung stellen; „Hotlines“ einrichten

Für Flüchtlinge

- Wissen, unter welchen Voraussetzungen das Recht auf Arbeit besteht
- Dieses Wissen auch in Bewerbungen demonstrieren

Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- Informationsangebote für Arbeitgeber und Flüchtlinge



2) Arbeitgebern ausreichende Rechtssicherheit bieten



- Unsicherer Aufenthaltsstatus
 - Höheres Risiko für Arbeitgeber
 - Flüchtlinge mit unsicherem Status werden als Arbeitnehmer ggf. als weniger attraktiv wahrgenommen
 - Investition in Aus-und Weiterbildung?

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Bedenken, dass unsicherer Aufenthalt negative Auswirkungen auf die Integration haben kann
- Maßnahmen, die in der Ausbildung Rechtssicherheit gewährleisten, konsequent umsetzen

Für Unternehmerverbände

- Der Regierung vermitteln, dass Rechtsunsicherheit ein Hindernis darstellt

Für zivilgesellschaftliche Organisationen

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



3) Kompetenzen von Flüchtlingen erfassen und überprüfen



- Große Vielfalt an mitgebrachten Kompetenzen
- Ziel:
 - Arbeit finden, die dem Qualifikationsniveau entspricht
 - Unsicherheit für Arbeitgeber verringern
- Problemstellung: Fehlende Dokumente, informell erworbene Kompetenzen, Sprachbarrieren

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Verfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Qualifikationen verbessern
- Verfahren zur Feststellung informell erworbener Kompetenzen ausbauen

Für Arbeitgeber

- Flüchtlingen Möglichkeiten bieten, ihre Kompetenzen unter Beweis zu stellen, z.B. durch Empfehlungsschreiben von Sozialarbeitern, Betreuern oder durch Praktika

Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- Informationen über Herkunftsländer bereitstellen, z.B. Länderprofile mit Daten/Fakten zum Bildungssystem etc.



4) Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit entwickeln



- Sprachkenntnisse sind der entscheidende Faktor für die Arbeitsmarktintegration
- Sprachkurse sind am effektivsten, wenn sie auf die Lebens- und Arbeitswelt und den Bedarf der Lerner zugeschnitten sind
- Frühe Kontakte mit der Arbeitswelt haben grossen Einfluss auf die langfristige Integration

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Berufsspezifische Sprachkurse und gezielte berufliche Qualifizierung anbieten
- Flüchtlingen für Fahrstunden finanzielle Unterstützung oder Darlehen zur Verfügung stellen

Für Arbeitgeber

- Praktika, Mentoring, und/oder berufliche Ausbildungsmaßnahmen anbieten, damit Flüchtlinge erste Erfahrungen sammeln können

Für Flüchtlinge

- Als Berufseinstieg auch bezahlte Praktika oder freiwillige Tätigkeiten erwägen
- An Mentoring-Programmen und berufsbildenden Programmen teilnehmen, sofern sie zur Verfügung stehen



5) Kompetenzen von Flüchtlingen mit Fachkräftebedarf verknüpfen



- ‘Zusammenbringen’ von Flüchtlingen mit Arbeitgebern als eine der großen Herausforderungen in der Vermittlung
 - Flüchtlinge: kaum Netzwerke
 - Arbeitsverwaltung: Know-how nicht immer gegeben
 - Arbeitgeber: Schwierigkeiten, ‘passende’ Flüchtlinge zu identifizieren und mit ihnen in Kontakt zu treten

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Personal schulen, um Bewusstsein für flüchtlingspezifische Fragen zu schärfen
- Flüchtlinge mit übertragbaren Kompetenzen über Wege in verwandte Berufe informieren

Für Arbeitgeber

- Über traditionellen Formen der Personalgewinnung hinausgehen, z.B. durch Kontaktaufnahme mit entsprechenden NGOs
- Enger mit Behörden und Arbeitsmarktdienstleistern zusammenarbeiten

Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- Online-Plattformen entwickeln oder anpassen, um Arbeitgebern und Flüchtlinge in Kontakt zu bringen



6) Chancengleichheit gewährleisten und Vorurteile bekämpfen



- Kaum Chancengleichheit im Bewerbungsprozess
 - Keine Berufserfahrung im Aufnahmeland, oft geringere Mobilität und Flexibilität
 - Notwendige Dokumente und Referenzen oft nicht vorhanden, z.B. auch für Berufe mit verpflichtenden Background-Checks
- Diskriminierung und Stereotype als zusätzliche Hürde

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Unterstützungsleistungen (Transport, Kinderbetreuung) ausbauen, vor allem im ländlichen Raum
- Bewusstsein für Diskriminierung schärfen, u.a. mit Kampagnen und Schulungsprogrammen

Für Arbeitgeber

- Empfehlungsschreiben, z.B. von Sozialarbeitern oder Betreuern, akzeptieren
- Nulltoleranzpolitik bei Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz umsetzen

Für zivilgesellschaftliche Organisationen

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



7) Das Arbeitsumfeld vorbereiten



- Aufnahme und Integration von Flüchtlingen in bereits bestehende Teams erfordert Vorbereitung von allen Beteiligten
 - Berührungsängste und Vorurteile bei Mitarbeitern und Kunden
 - Eindruck der Bevorzugung vermeiden
 - Flüchtlinge haben häufig Anfangsschwierigkeiten aufgrund des komplett neuen Arbeitsumfelds

Für Arbeitgeber

- Geschäftsführung dabei einbinden, Gründe für die Einstellung zu kommunizieren
- Mitarbeitern anbieten, sich einzubringen, z.B. mit „Patenschaften“

Für Unternehmerverbände

- Bewusstsein für die Bedeutung interkulturellen Kommunikation am Arbeitsplatz schärfen
- Orientierungshilfen im Bezug auf die Vorbereitung des Arbeitsumfelds bieten

Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- Schulungen zu Fragen der interkulturellen Kommunikation und unterschiedlichen Arbeitsplatzkulturen anbieten



8) Langfristige Beschäftigungsfähigkeit ermöglichen



- Flüchtlinge mit geringer Qualifikation brauchen länger, um eine Stelle zu finden (in Schweden: 2x so lange)
- Geringqualifizierte Stellen sind oft schneller zu finden, aber oft auch stark konjunkturabhängig
- Übergänge in stabile Beschäftigungsverhältnisse erfordern langfristige Weiterbildung, gerade für Flüchtlinge mit niedrigen Qualifikationen

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Bedarfsgerechte und individuelle Integrationsförderung anbieten
- Weiterbildung anbieten, auch für bereits beschäftigte Flüchtlinge

Für Arbeitgeber

- Zusätzliche Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen
- Zertifizierung der Kompetenzen beschäftigter Flüchtlinge fördern

Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- Sicherstellen, dass Flüchtlingen langfristig Mentoring-Programme zur Verfügung stehen



9) Wirtschaftliche Argumente aufzeigen



- Viele Arbeitgeber führen soziale Verantwortung als Hauptgrund für die Einstellung von Flüchtlingen an
 - Langfristig kein ausreichender Anreiz für breitbasierte Beschäftigung
 - Wirtschaftliches Argument leichter in Branchen mit Arbeitskräftemangel
 - 80% der von OECD-DIHK-BMAS befragten Unternehmen, die Flüchtlinge eingestellt haben, haben positive Erfahrungen

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Anfängliche Kosten verringern, z.B. durch Beschäftigungszuschüsse und andere Anreize
- Für Branchen mit Arbeitskräftemangel erläutern, wie Flüchtlinge zur Deckung des Bedarfs beitragen können

Für Arbeitgeber

- Bereit sein, eine Vorreiterrolle zu übernehmen
- Sich an Initiativen beteiligen, z.B. der Initiative „Arbeitgeber gemeinsam für Integration“ der EU Kommission

Für Unternehmerverbände

- Zeigen, wie Unternehmen Kompetenzen von Flüchtlingen nützen, z.B. durch Akquise neuer Kunden und durch besonders hohe Motivation



10) Das Vorgehen aller beteiligten Akteure koordinieren



- Zahlreiche Akteure und Ansprechpartner für Arbeitgeber und Flüchtlinge
 - teils mit unterschiedlichen Zielsetzungen
 - wenig strukturierter Informationsaustausch
- Mangel an Koordinierung verringert Effizienz und erschwert das Bereitstellen von individuell zugeschnittenen Integrationsangeboten

Für Behörden und Arbeitsmarktdienstleister

- Den Informationsaustausch verbessern, z.B. durch Koordinierungs-plattformen
- Durch regelmäßige Absprachen sicherstellen, dass weder ein Unter- noch ein Überangebot an Leistungen besteht

Für Unternehmerverbände

- Arbeitgeber über die Rolle der verschiedenen Akteure informieren sowie darüber, wie man am besten mit ihnen zusammenarbeitet

Für zivilgesellschaftliche Organisationen

- Im Rahmen gemeinsamer Integrationsangebote zusammenarbeiten und Kräfte bündeln