



LABOUR-INT

Expertengruppe zu Qualifikation und Migration

ABSCHLUSSBERICHT

Ester Salis und Ferruccio Pastore
01/10/2017

With the financial support of the European Commission



Table of Contents

1. VORWORT.....	2
1.1 Die Herausforderung angehen: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Asylsuchenden...	4
Kasten 1 ARBEITSMARKTLEISTUNG VON FLÜCHTLINGEN.....	7
1.2 Ziele und Methodik der Expertengruppe zu Qualifikationen und Migration	8
1.3 Die wichtigsten Herausforderungen der Übertragbarkeit	9
KASTEN 2: POLITISCH ORIENTIERTE FORSCHUNG ZU ARBEITSMARKTINTEGRATIONSPOLITIK UND - PRAKTIKEN FÜR PSB.....	11
2. EIN UMFASSENDE UND MEHRSTAKEHOLDER-ANSATZ ZUR ARBEITSMARKTINTEGRATION	12
2.1 Der Arbeitsmarktintegrationsprozess	12
2.2 Die Rolle der Wirtschafts- und Sozialpartner	13
3. ÜBERPRÜFUNG UND BEWERTUNG VON AUSGEWÄHLTEN PRAKTIKEN	16
4. WESENTLICHE POLITISCHE IMPLIKATIONEN	23
5. DER LABOR-INT-ANSATZ.....	25
Anhang 1.....	32

1. VORWORT

Wie in der Politik und der akademischen Gemeinschaft anerkannt, ist der Grundstein für den Integrationsprozess von Migranten ihre faire und erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt: Die Gemeinsamen Grundprinzipien der Integration von Zuwanderern lauten: "Beschäftigung ist ein Schlüsselement des Integrationsprozesses, und ist sowohl zentral für die Beteiligung von Einwanderern, als auch für die Beiträge die Zuwanderer zur Aufnahmegesellschaft leisten, und solche Beiträge sichtbar zu machen"¹. Die jüngste Zunahme von Migrationsströmen nach Europa, vor allem von Personen, die internationalen Schutz suchen, hat die Notwendigkeit einer wirksamen und zielgerichteten Integrationspolitik immer dringlicher gemacht. In dem im Juni 2016 gestarteten Aktionsplan zur Integration von Drittstaatsangehörigen² verpflichtete sich die Europäische Kommission zu stärker integrierten und gezielteren Maßnahmen zur Unterstützung der Integration von neu hinzugekommenen Drittstaatsangehörigen, einschließlich Flüchtlingen, in Ausbildung, Beschäftigung und in der Gesellschaft im Allgemeinen.

Bei der Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt wird besonderer Wert auf die Bedeutung der Früherkennung und Validierung von Fähigkeiten und Qualifikationen gelegt. Im Anschluss an die Mitteilung über eine neue europäische Agenda für Kompetenzen³ Juni 2016 entwickelte die Europäische Kommission ein Qualifikationsprofil-Tool, um die frühzeitige Erfassung der Qualifikationen von Flüchtlingen, Migranten und anderen Drittstaatsangehörigen zu unterstützen.⁴

In diesem Zusammenhang haben die Wirtschafts- und Sozialpartner auf EU-Ebene (EGB, BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME und EUROCHAMBRES) bereits ihre Bereitschaft bekundet, Maßnahmen zu unterstützen, die zur Ankurbelung der Arbeitsmarkintegration von Migranten und Flüchtlingen beitragen: Auf dem Tripartiten Sozialgipfel am 16. März 2016 legten sie eine gemeinsame Erklärung zur Flüchtlingskrise vor, in der sie ihr Engagement und ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Regierungen und anderen Akteuren bei der Gestaltung und Entwicklung von Integrationsstrategien unterstrichen⁵. Das Projekt "LABOR-INT: Arbeitsmarkintegration von Migranten: Ein Multistakeholder-Ansatz" ist ein erster konkreter Beitrag in dieser Richtung.

¹ Die Gemeinsamen Grundprinzipien wurden vom Europäischen Rat im November 2004 angenommen. Siehe <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/common-basic-principles-for-immigrant-integration-policy-in-the-eu>

² Siehe <https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/integration>

³ Siehe Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen Eine neue Qualifikationsagenda für Europa Zusammenarbeit zur Stärkung von Humankapital, Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit COM / 2016/0381 final , <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52016DC0381>

⁴ Siehe <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&intPagelId=5019&langId=de>

⁵ Siehe https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/press-release/files/14.03.16_final_eco_soc_partners_message_refugee_crisis.pdf

Dieser Bericht stellt den endgültigen Output der Arbeiten dar, die von der Expertengruppe für Qualifikation und Migration (EGSM) des LABOR-INT-Projekts zwischen April und September 2017 durchgeführt wurden. LABOR-INT zielt darauf ab, vielschichtige und Multi-Stakeholder-Integrationspfade für kürzlich angekommene Migranten und Flüchtlinge in der EU zu fördern.

Auf der einen Seite werden die verschiedenen Stufen der Migrations- und Flüchtlings-Arbeitsmarktintegrationspfade umfassend angegangen, von der Ankunft bis zum Arbeitsplatz, durch Ausbildung, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung. Auf der anderen Seite zielt LABOR-INT darauf ab, einen innovativen Ansatz zu etablieren, der auf der Zusammenarbeit, dem Dialog und dem Engagement der Wirtschafts- und Sozialpartner als Schlüsselarbeitsmarktakteuren basiert, und eine fruchtbare Zusammenarbeit mit anderen relevanten Stakeholdern aufzubauen sowohl im öffentlichen, privaten als auch im gemeinnützigen Sektor.

LABOR-INT experimentiert mit einem innovativen Ansatz bei der Durchführung von drei Pilotaktionen in Belgien, Deutschland und Italien⁶. Im Rahmen des LABOR-INT-Projekts hatte das EGSM die Aufgabe, bestehendes Wissen und Fachwissen auf EU- und nationaler Ebene zu nutzen, um gleiche Bedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Flüchtlingen auf allen geeigneten Ebenen zu schaffen. Europäisch wie lokal.

Der Bericht ist wie folgt strukturiert: Zunächst wird die Zielpopulation definiert und die wichtigsten Herausforderungen für die Integration beschrieben (vgl. Kap.1.1); dann werden die spezifischen Ziele und die Methodik des EGSM in Abs. 2 vorgestellt. 1.2, einschließlich einer kurzen Diskussion über die Notwendigkeit und Durchführbarkeit der Erarbeitung gemeinsamer Lösungen für eine Herausforderung, die in unterschiedlichen Kontexten unterschiedliche Formen annehmen kann (1.3). In Abschnitt zwei werden die wichtigsten Merkmale des allgemeinen Ansatzes beschrieben, nämlich die Mehrstufen - (para.2.1) und Multi-Stakeholder (para 2.2) Art der Integrationsprozesse. Ein Überblick über vielversprechende Integrationspraktiken, die kürzlich von Wirtschafts- und Sozialpartnern entwickelt wurden, wird in Abschnitt 3 vorgestellt, gefolgt von einer kurzen Beschreibung der wichtigsten politischen Auswirkungen, die sich aus der Überprüfung ergeben. Schließlich wird in Abschnitt fünf eine Vorlage für einen allgemeinen Multi-Stakeholder-Ansatz zur Arbeitsmarktintegration von internationalen Schutzsuchenden und -empfängern (PSB) vorgestellt.

⁶ Die Aktivitäten der drei Pilotmaßnahmen beginnen oder befinden sich zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts noch in einer frühen Umsetzungsphase. Die italienische Pilotaktion wird von der FISASCAT-CISL-Gewerkschaft (Vertreter von Servicekräften) mit ANOLF, einem nationalen Verein zur Förderung der Integration und der Rechte von Migranten, entwickelt. Sie zielt darauf ab, rund 40 Flüchtlinge, die in der Gegend von Mailand leben, auszubilden und zu beschäftigen. Die deutsche Pilotaktion wird vom DGB Bildungswerk und der AgenturQ (Agentur zur Förderung der Berufsbildung in der Metall- und Elektronikindustrie in Baden-Württemberg) gefördert und zielt auf die Entwicklung des AiKomPass Tools, eines Online-Tools zur Selbstbewertung von informellen erworbenen Kompetenzen, um sie an die Fähigkeiten von Flüchtlingen anzupassen. Die belgische Pilotaktion wird von CEPAG (einer gemeinnützigen Organisation mit Sitz in Wallonien) gefördert und zielt darauf ab, eine Methodik zur Bewertung und Validierung von Fähigkeiten von Flüchtlingen zu entwickeln und zu testen sowie eine kollaborative Kartierung mit lokalen Unternehmen und Kammern durchzuführen, um damit das Matching zu erleichtern.

1.1 Die Herausforderung angehen: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Asylsuchenden

Bei ersten Diskussionen innerhalb des EGSM einigten sich die Experten und die Vertreter von FIERI darauf, sich auf humanitäre Migranten als Hauptziel der Analyse und Intervention zu konzentrieren. In diesem Bericht wird der Begriff "Schutzsuchende und Anspruchsberechtigte" (PSB) als eine weit gefasste Kategorie verwendet, die sowohl Asylsuchende als auch Personen mit internationalem Schutz (oder anderen Formen des ergänzenden Schutzes gemäß den nationalen Rechtsvorschriften) umfasst, soweit diese einen rechtlichen Anspruch auf Zugang zum Arbeitsmarkt, beruflicher Bildung oder beschäftigungsfördernden Maßnahmen haben⁷. Während sich der Umfang des LABOR-INT-Projekts nicht auf die Förderung der Integration dieser spezifischen Kategorie von Migranten beschränkt, hat sich der EGSM in dieser Arbeit für einen zielgerichteteren Ansatz entschieden. Diese Entscheidung wurde dadurch motiviert, dass sowohl die Relevanz und die Merkmale dieser besonderen Bevölkerungsgruppe bei den jüngsten Einwanderungswellen berücksichtigt wurden als auch die spezifischen Integrationsprobleme, mit denen die PSB am Bestimmungsort konfrontiert waren.

In der Tat hat die EU seit 2013 eine beispiellose Zunahme von Asylanträgen erlebt: In den Jahren 2015 und 2016 wurden in den Mitgliedstaaten rund 1,3 Millionen neue Asylanträge gestellt, und das zusätzlich zu den mehr als 431.000 Anträgen in 2013 und rund 627.000 in 2014. Die Zahl der 2015 neu registrierten Anträge war etwa doppelt so hoch wie in der EU-15 während des vorherigen Hochs Anfang der 1990er Jahre. Eine große Mehrheit der neu angekommenen Asylsuchenden hat Schutz in Deutschland (etwa 60% der Gesamtzahl im Jahr 2016), in Italien (10%), in Frankreich (7%), in Griechenland (4%) oder in Österreich (3%) beantragt; andere EU-Länder waren wesentlich weniger betroffen, insbesondere osteuropäische oder baltische Länder. Die fünf größten Herkunftsländer im Zeitraum 2015-2016, die 60% der gesamten Asylanträge abdeckten, waren Syrien (27%), Afghanistan (15%), der Irak (10%), Pakistan und Nigeria (jeweils 4% der Anträge). Jüngst Asylsuchende sind überwiegend junge Männer: Fast ein Drittel (32%) der Erstantragsteller im Jahr 2016 waren jünger als 18 Jahre, während 51% zwischen 18 und 34 Jahre alt waren; rund 16% aller unter 18-Jährigen waren unbegleitete Minderjährige. Im Jahr 2016 waren fast drei Viertel der neuen Asylbewerber in der Altersgruppe 14-34 Männer (EUROSTAT, 2017).

⁷ Die Bezeichnung "Schutzsuchende und Begünstigte" umfasst verschiedene Kategorien von humanitären Migranten mit unterschiedlichen Rechtsansprüchen, die an ihren Status geknüpft sind. Asylsuchende (oder Schutzsuchende) sind Personen, die offiziell einen Asylantrag eingereicht haben, deren Antrag jedoch noch aussteht. In der Richtlinie 2013/33 / EU zur Festlegung von Normen für die Aufnahme von Personen, die internationalen Schutz beantragen (Neufassung), sollte Asylsuchenden spätestens 9 Monate nach ihrer Einreichung der Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt werden, wenn keine erste Entscheidung getroffen wurde. Zwischen den Mitgliedstaaten bestehen jedoch nach wie vor erhebliche Unterschiede hinsichtlich der in den nationalen Rechtsvorschriften festgelegten Fristen für die Gewährung von Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende. Anspruch auf internationalen Schutz bezieht sich auf beide anerkannte Flüchtlinge, die Erfüllung der Kriterien, die in der Genfer Konvention von 1951 und in Art. 2 (d) der Richtlinie 2011/95 / EG (Qualifikationsrichtlinie), und die Menschen, die eine Tochtergesellschaft gewährt werden Schutz auf der Grundlage von Kriterien in Kunst gesetzt. 2 (Buchstabe f) der Richtlinie. Der EGSM hat sich darauf geeinigt, in die breite Kategorie der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten auch jene Personen aufzunehmen, die zwar keinen anerkannten Flüchtlingsstatus oder subsidiären Schutz genießen, jedoch einen humanitären Schutz genießen, wenn dies in den nationalen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten vorgesehen ist.

Neben der rein quantitativen Relevanz dieser spezifischen Zielgruppe hängt die Bedeutung der Konzentration auf Schutzsuchende und Nutznießer auch mit den spezifischen Herausforderungen zusammen, denen diese Gruppe bei der Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft gegenübersteht. Wie akademische und politikorientierte Forschung hervorhebt, weisen Flüchtlinge und ihre Familien in der Regel weniger positive Arbeitsmarktleistungen auf, wenn sie nicht nur mit einheimischen Arbeitskräften, sondern auch mit anderen Gruppen von Gastarbeitern verglichen werden (siehe KASTEN 1). Solche Herausforderungen hängen sowohl mit Faktoren zusammen, die sich auf spezifische Merkmale der Flüchtlingsbevölkerung (Angebotsseite) beziehen, als auch auf Faktoren, die mit der Wirtschaft und einzelnen Arbeitgebern zusammenhängen (Nachfrageseite).

Die PSB unterscheiden sich in mehrfacher Hinsicht von anderen Einwanderergruppen, was sich in unterschiedlichen Arbeitsmarktintegrationsmustern widerspiegelt: Betrachtet man vergangene Flüchtlingskohorten, waren die PSB im Durchschnitt älter als andere Einwanderergruppen, niedriger gebildet und beherrschten die Sprache des Aufnahmelandes weniger. (Europäische Kommission, 2016, S. 114-115). Es gibt wenige und gemischte Beweise für den Bildungshintergrund neu hinzugekommener PSB, die erhebliche Unterschiede zwischen Herkunfts- und Zielländern aufzeigen: eine Stichprobenumfrage der Internationalen Organisation für Migration (IOM) in Italien von rund tausend PSB im Jahr 2016 ergab, dass ein erheblicher Anteil keine oder nur eine geringe Bildung nachweisen konnte (rund 30%), während nur 3,2% eine tertiäre Ausbildung absolviert hatten (IOM-MPC, 2016). Nach Erhebungen des Hohen Flüchtlingskommissariats der Vereinten Nationen (UNHCR) über syrische und afghanische PSB auf griechischen Inseln haben letztere einen deutlich schlechteren Bildungshintergrund. (UNHCR (2016)). Außerdem fehlt es den Flüchtlingen in der Regel an amtlichen Dokumenten über ihre Bildungsnachweise, was die Anerkennung in den Zielländern besonders schwierig macht. PSB könnten sich spezifischen Schwächen gegenübergestellt sehen aufgrund ihrer körperlichen oder geistigen Gesundheit. Wegen der Umstände ihrer Migration besteht die Möglichkeit, dass es ihnen an Netzwerken von Landsleuten in den Aufnahmелändern fehlt. Darüber hinaus ist es für die PSB möglicherweise weniger wahrscheinlich, dort einen langfristigen Wohnsitz zu etablieren, entweder weil sie beschließen, in ihre Heimatländer zurückzukehren, wenn sich die Gründe für ihre Flucht ändern, oder weil ihnen am Ende ihres Statusbestimmungsverfahrens kein Schutz gewährt wird.

Auf der Nachfrageseite sehen zwar viele Arbeitgeber die Möglichkeit, PSB einzustellen und / oder auszubilden, aber sie sehen sich auch mit einer Reihe von Herausforderungen konfrontiert, wenn sie diese Personengruppe einstellen oder ihnen eine Ausbildung am Arbeitsplatz anbieten (OECD, 2016b). Unsicherheit über den rechtlichen Status der PSB und der Mangel an Informationen über den Rechtsrahmen für die Rechte auf Beschäftigung und Ausbildung können ein Hindernis sein. Der Zugang zu Informationen, die damit verbundene Verwaltungsarbeit, der Bedarf an Wohnraum und andere praktische Vorkehrungen sind für kleine und mittlere Unternehmen eine besondere Herausforderung. Arbeitgeber können auch Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Qualifikationen von PSB oder der Validierung vorhandener Fertigkeiten (einschließlich Sprachkenntnisse) haben, insbesondere wenn es an formaler Dokumentation mangelt und gültige Validierungs- oder Zertifizierungssysteme nicht verfügbar sind.

Die von den Unternehmen genutzten Rekrutierungskanäle, z. B. bei der Online-Veröffentlichung von Stellenangeboten oder bei privaten Arbeitsvermittlungsagenturen, sind nicht die gleichen, die von PSB-Arbeitssuchenden verwendet werden, die mehr auf informelle Kanäle zurückgreifen. Die Verbindungen zwischen Arbeitgebern und lokalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Nichtregierungsorganisationen oder anderen Organisationen des Dritten Sektors, die diese Arbeitssuchenden unterstützen, sind meist schwach ausgeprägt. Darüber hinaus müssen Arbeitgeber möglicherweise ihre Personalpolitik anpassen, einschließlich Schulungsmaßnahmen, um eine zunehmend heterogene Belegschaft zu managen.

Kasten 1 ARBEITSMARKTLEISTUNG VON FLÜCHTLINGEN

Frühere vergleichende Untersuchungen haben gezeigt, dass PSB eine der am stärksten gefährdeten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt darstellen (Dumont et al, 2016). Qualifikationen oder Sprachkenntnisse von Flüchtlingen im Vergleich zu den Bedürfnissen und Standards nationaler Arbeitsmärkte einerseits sowie politische und rechtliche Rahmenbedingungen in den Aufnahmeländern andererseits tragen dazu bei, bestehende Lücken bei den Arbeitsmarktergebnissen zwischen Flüchtlingen auf der einen Seite und einheimischen oder anderen eingewanderten Arbeitnehmern auf der anderen Seite zu erklären.

In jüngster Zeit hat die Analyse auf der Grundlage des Ad-hoc-Moduls der Europäischen Union zur Arbeitskräfteerhebung (EU-Arbeitskräfteerhebung 2014) zu Wanderarbeitnehmern (das die Identifizierung verschiedener Einwanderergruppen bei der Einreise durch einen selbsterklärten Status ermöglicht) einen signifikanten Nachteil früherer Flüchtlingskohorten aufgezeigt. Arbeitnehmer im Vergleich zu Einheimischen sowie Arbeits- oder Familienmigranten in der EU. Unter Berücksichtigung der oben genannten Parameter haben Flüchtlinge im Durchschnitt niedrigere Beschäftigungsquoten, eine höhere Wahrscheinlichkeit, nicht in Standard- oder Teilzeitbeschäftigung zu sein, und in einigen Fällen sind sie für ihre Arbeit überqualifiziert. Sie haben auch geringere Chancen, eine Arbeitsstelle zu finden, wenn sie arbeitslos oder inaktiv sind, und haben ein größeres Risiko, nicht angemeldete Arbeitnehmer zu sein. Ungeachtet erheblicher Unterschiede zwischen den EU-Ländern waren im Jahr 2014 im Durchschnitt 56% der Flüchtlinge in Arbeit gegenüber 65% der im Inland geborenen Arbeitnehmer und 71% der Zuwanderer, die aus Arbeits- oder Studiengründen eintraten (Europäische Kommission, 2016, S.119; außerdem war 2014 jeder fünfte wirtschaftlich aktive Flüchtling arbeitslos (20%), mehr als die Hälfte davon (60%) war länger als ein Jahr arbeitslos (Dumont et al, 2016). Unter Flüchtlingsarbeitskräften sind Frauen in noch grösserem Nachteil im Vergleich zu Einheimischen oder Immigranten sowie männlichen Flüchtlingen: Nur 57% der weiblichen Flüchtlinge sind auf dem Arbeitsmarkt tätig (gegenüber 77% der männlichen Flüchtlinge und 61% anderer Einwanderinnen und 66% der im Inland geborenen Frauen), während ihre Beschäftigungsquote im Durchschnitt 45% beträgt und ihre Arbeitslosenquote unter allen Gruppen am höchsten ist (21%).

Die Benachteiligung der Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt kann mehrere Jahre dauern, bis sie zu den Einheimischen aufschließen: Im Durchschnitt dauert es für Flüchtlinge bis zu 20 Jahren, eine ähnliche Erwerbsquote zu haben wie die im Inland Geborenen (Dumont et al, 2016, p. 22). In der Tat ist die Aufenthaltsdauer positiv mit einer Verbesserung der Sprachkenntnisse und Beschäftigungsaussichten verbunden: Je länger die Flüchtlinge im Gastland leben, je stärker sie die Sprache des Gastlandes beherrschen, desto besser sind ihre Beschäftigungsaussichten.

1.2 Ziele und Methodik der Expertengruppe zu Qualifikationen und Migration

Im Rahmen des LABOR-INT-Projekts zielte das EGSM darauf ab, Wissen und Fachwissen zu bündeln, um gemeinsame Lösungen für die Arbeitsmarktintegrationsherausforderungen der PSB zu entwickeln, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Fertigkeiten und Qualifikationen gelegt wurde. Konkret ging es darum, die Wirtschafts- und Sozialpartner dabei zu unterstützen, eine aktivere und wirksamere Rolle bei politischen Maßnahmen und Praktiken zur Unterstützung der Integration von PSB zu spielen, auf bestehendem Wissen aufzubauen und Lehren aus jüngsten und vielversprechenden Erfahrungen auf lokaler oder nationaler Ebene zu ziehen. Das erwartete Ergebnis des EGSM war die Definition eines Ansatzes, der an nationale und lokale Kontexte angepasst werden sollte und Wirtschafts- und Sozialpartnern helfen könnte, Maßnahmen und Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration zu entwickeln. Darüber hinaus besteht ein praktischeres Ziel des EGSM darin, Leitlinien für die Umsetzung der drei LABOR-INT-Pilotmaßnahmen anzubieten.

Die Arbeit des EGSM wurde von FIERI im Auftrag der Projektpartner geleitet und koordiniert⁸. Die Aufgabe von FIERI bestand darin, eine Methodik vorzuschlagen, einige bestehende Forschungsergebnisse und Informationen über bewährte Praktiken der Arbeitsmarktintegration zu sammeln und zu überprüfen, die in diesem Bericht vorgestellten Ergebnisse zu erarbeiten und mit dem Beitrag der EGSM-Experten den LABOR-INT-Ansatz für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen zu skizzieren. Der EGSM besteht aus Experten, die von ausgewählten Vertretern der Partnerorganisationen benannt wurden⁹.

Die Arbeit des EGSM hat sich über sechs Monate hin entwickelt, in denen sich die Gruppe zweimal getroffen hat. Das Ziel des ersten Treffens am 9. Mai 2017 in Brüssel war die Erörterung der allgemeinen Ziele, der Methodik und der spezifischen Ansatz. Bei dieser Gelegenheit einigten sich die Experten und FIERI auf eine Definition der Zielpopulation (dh PSB anstatt der allgemeinen Migrantenpopulation). Sie erörterten die Unterschiede zwischen den Ländern innerhalb der EU und die Faktoren, die die Definition gemeinsamer Lösungen behindern könnten; sie skizzierten die Schlüsselemente des konzeptionellen und theoretischen Ansatzes, der die Arbeit des EGSM beeinflussen sollte; Sie definierten die allgemeine Methodik auf der Grundlage der Auswahl und Bewertung einiger bestehender Praktiken, die von Wirtschafts- und Sozialpartnern in ganz Europa entwickelt wurden. Während des zweiten Treffens am 12. September 2017 in Brüssel wurden die vorläufigen Ergebnisse und ein erster Entwurf des Abschlussberichts vorgestellt und diskutiert. Vorher hatten die Experten Ideen und Informationen sowohl aus der Ferne als auch anlässlich anderer LABOR-INT Projekttreffen ausgetauscht.

⁸ LABOR-INT-Projektpartner sind: EGB (Projektleiter), CEEP, EUROCHAMBRES, DIESIS, FISASCAT-ANOLF, CEPAG, AGENTURQ, DGB BILDUNGSWERK, CITUB, FIERI, ITC-ILO. Mehrere andere internationale, europäische und nationale Organisationen unterstützen das Projekt ebenfalls. Für weitere Informationen siehe: <http://www.labour-int.eu/>

⁹ EGSM setzte sich aus Vertretern der folgenden Organisationen zusammen: EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund); BusinessEurope (Verband der europäischen Unternehmen), EUROCHAMBRES (Verband der europäischen Industrie- und Handelskammern), CEEP (Europäisches Zentrum für Arbeitgeber und Unternehmen für öffentliche Dienstleistungen), UEAPME (Europäischer Verband für Handwerk, kleine und mittlere Unternehmen)) zusammen mit DIESIS (Europäischer Forschungs- und Entwicklungsdienst für die Sozialwirtschaft), BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) und Cedefop.

Wie auf der ersten Sitzung vereinbart, hat das EGSM zunächst über das Expertennetzwerk eine Suche nach einschlägigen bestehenden Praktiken für die Arbeitsmarktintegration der öffentlichen Arbeitsverwaltungen durchgeführt mit dem Ziel, Erkenntnisse und Ideen zur Stärkung der Rolle wirtschaftlicher und sozialer Partner in diesem Bereich. Die Durchführung von Primärrecherchen zu Arbeitsmarktintegrationsstrategien und -praktiken von Wirtschafts- und Sozialpartnern lag außerhalb des Rahmens der EGSM-Arbeit. Daher sollte diese Erstuntersuchung nicht zu einer systematischen und repräsentativen Sammlung und Analyse aller von Wirtschafts- und Sozialpartnern in Europa entwickelten Maßnahmen führen.

Im Jahr 2016 gab es ein umfangreiches Angebot von Übersichtsstudien, in denen bewährte Praktiken der Arbeitsmarktintegration für Flüchtlinge beschrieben und erörtert wurden (siehe Kasten 2). Nichtsdestoweniger hat der EGSM auf eine erhebliche Wissenslücke hingewiesen in Bezug auf Initiativen, die von Wirtschafts- und Sozialpartnern entwickelt wurden oder in die sie einbezogen wurden.

Einige allgemeine Kriterien zur Identifizierung der relevanten Praktiken wurden gemeinsam im EGSM definiert. Ein erster interessanter Aspekt bestand darin, sich auf Praktiken zu konzentrieren, bei **denen die Wirtschafts- und Sozialpartner** entweder als Initiatoren oder als wichtige Durchführungspartner der Initiative aktiv sind. Zweitens wurde vereinbart, die Sammlung von Informationen über Praktiken zu priorisieren, die **mehr als eine oder sogar alle wichtigsten Phasen des Arbeitsmarktintegrationsprozesses miteinschließen** (siehe unten). Schließlich lag der geografische Hauptfokus auf den drei Zielländern des LABOUR- INT-Projekts, nämlich Belgien, Deutschland und Italien (dh wo die Pilotmaßnahmen durchgeführt wurden), obwohl Praktiken aus anderen EU-Ländern begrüßt wurden. Praktiken wurden sowohl durch Desk-Research als auch durch Beiträge aus Expertennetzwerken und Partnerorganisationen identifiziert.

1.3 Die wichtigsten Herausforderungen der Übertragbarkeit

Das EGSM hat die Möglichkeit eingehend erörtert, gemeinsame Lösungen zu erarbeiten, die - hypothetisch für alle EU-Mitgliedstaaten - auf die Herausforderung der Integration der PSB anwendbar sind. Die EGSM-Mitglieder waren sich darin einig, dass den entscheidenden, kontextuellen und strukturellen Faktoren, die sich auf die Wirksamkeit der gegebenen Politiken und Praktiken vor Ort auswirken können, gebührende Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. Zu diesen Faktoren sollten unter anderem gehören: a) die Größe und die spezifischen Merkmale der PSB-Bevölkerung in bestimmten Ländern und Regionen in Bezug auf Herkunft, Altersstruktur, Geschlecht, Fertigkeiten und Bildungsprofil, Sprachkenntnisse usw. ; b) die Arbeitsmarktstrukturen und -regelungen jedes Wohnsitzlandes; c) der institutionelle und ordnungspolitische Rahmen jedes Wohnsitzlandes in Bezug auf den Arbeitsmarkt, die Arbeitsbeziehungen und den sozialen Dialog, die Bildungs- und Berufsbildungssysteme, die Asylpolitik usw. ; d) die nationalen Qualifikationsrahmen und Validierungsmechanismen und -instrumente; e) die spezifische Rolle der Wirtschafts- und Sozialpartner bei der Politikgestaltung und -durchführung in jedem Wohnsitzland; f) die lokal vorherrschenden Formen der Multi-Level-Governance der Integrations- und Asylpolitik; sowie g) Höhe und Formen öffentlicher Investitionen in die Integrationspolitik.

Solche kontextuellen und strukturellen Faktoren müssen in der Tat sowohl bei der Bewertung einer bestimmten Politik oder Praxis als auch bei der Einreichung spezifischer gemeinsamer Lösungen des Problems sorgfältig berücksichtigt werden; dieser Blickwinkel auf die regulatorischen und institutionellen Rahmenbedingungen aus einer mehrstufigen Perspektive gesehen, sagt viel über die Faktoren aus, die den Erfolg einer bestimmten Aktion behindern oder erleichtern können. Eine bestimmte Politik oder Praxis kann in einem bestimmten Kontext erfolgreich sein, ist aber in einem anderen Land oder einer anderen Region kaum übertragbar. Übertragbarkeit sollte daher nicht als selbstverständlich angesehen werden. Darüber hinaus bleibt die Evaluierung der Politik in diesem Bereich unterentwickelt und fragmentiert (Martin et al., 2016), was kein umfassendes Verständnis der tatsächlichen Auswirkungen gegebener Maßnahmen und ihrer Stärken und Schwächen erlaubt.

Der EGSM stimmte daher einem Ansatz zu, der auf politischem Lernen und nicht auf politischem Transfer basiert: Bei der Betrachtung vielversprechender Integrationspraktiken sollte man berücksichtigen, dass allgemeinen Ideen übertragen werden können, aber keine administrativen oder technischen Lösungen, die sich stark auf spezifische politische Rahmenbedingungen beziehen. Daher wurde vereinbart, dass das Endergebnis des EGSM die Ausarbeitung eines allgemeinen Ansatzes mit Leitlinien ist, die an konkrete Situationen in jedem EU-Land angepasst werden müssen.

KASTEN 2: POLITISCH ORIENTIERTE FORSCHUNG ZU ARBEITSMARKTINTEGRATIONSPOLITIK UND -PRAKTIKEN FÜR PSB

Angesichts der Entwicklungen in der Flüchtlingskrise seit 2015 hat die Herausforderung der Arbeitsmarktintegration von PSB große Aufmerksamkeit gefunden. Mehrere Institutionen und Forschungszentren haben eine Reihe politikorientierter Papiere erstellt, die die Realitäten analysieren und relevante politische Lehren liefern, die künftige strategische Interventionen in diesem Bereich beeinflussen könnten. Im Januar 2016 veröffentlichte die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ihren Bericht " *Making Integration Work* " (OECD, 2016a), in dem sie die wichtigsten Herausforderungen zusammenfasste, gute politische Praktiken zur Unterstützung der Integration von PSB und ihren Familien vorstellte und wichtige politische Lehren aufzeigte. Letztere wurden in zehn Empfehlungen zusammengefasst:

1. Bereitstellung von Aktivierungs- und Integrationsdiensten für humanitäre Migranten und Asylsuchende mit hohen Aussichten auf Bleiberecht so bald wie möglich;
2. Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für Asylbewerber mit hohen Aussichten auf Bleiberecht;
3. Faktor Beschäftigungsaussichten in Ausbreitungspolitik;
4. Erfassen und Bewerten von ausländischen Qualifikationen, Arbeitserfahrungen und Fähigkeiten von humanitären Migranten;
5. Die zunehmende Vielfalt humanitärer Migranten berücksichtigen und maßgeschneiderte Konzepte entwickeln;
6. Identifizieren von frühzeitig psychische und physische Gesundheitsproblemen und Anbieten angemessener Unterstützung;
7. Entwicklung von Unterstützungsprogrammen für unbegleitete Minderjährige, die nach dem Schulpflichtalter ankommen;
8. Auf die Zivilgesellschaft bauen, um humanitäre Migranten zu integrieren;
9. Den gleichberechtigten Zugang zu Integrationsdiensten für humanitäre Migranten im ganzen Land fördern;
10. Anerkennen, dass die Integration sehr schlecht ausgebildeter humanitärer Migranten eine langfristige Ausbildung und Unterstützung erfordert.

Kurz nach der OECD-Studie veröffentlichte das Europäische Parlament einen Bericht über die Strategien und bewährten Praktiken der Arbeitsmarktintegration für Flüchtlinge und überprüfte die verfügbare Literatur, um die Schlüsselemente einer erfolgreichen Integrationsstrategie zu identifizieren (Konle-Seidl und Bolits, 2016). Im Oktober 2016 veröffentlichte das Zentrum für Migrationspolitik des Europäischen Hochschulinstituts (Martin et al. 2016) eine umfassende Studie über verschiedene Arten von Eingliederungsunterstützungsmaßnahmen für Flüchtlinge (REFMISMES) in mehreren EU-Ländern: Der Bericht identifizierte und diskutierte bewährte Praktiken und Lehren aus den verschiedenen Ländern sowie kontextuelle Faktoren, die die Wirksamkeit verschiedener Maßnahmen beeinflussen. Schließlich hat die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND) im Dezember 2016 ihren Bericht " *Ansätze zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Asylsuchenden* " veröffentlicht, der eine Diskussion über die Rolle und Einbeziehung der Sozialpartner in die Integrationsprozesse beinhaltet. (EUROFOUND, 2016).

Neben diesen Beispielen politikorientierter Forschung gab die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) 34 Leitprinzipien heraus, die im Juli 2016 auf dem tripartiten technischen Treffen über den Zugang von Flüchtlingen und anderen Vertriebenen zum Arbeitsmarkt veröffentlicht wurden¹⁰.

2. EIN UMFASSENDER UND MEHRSTAKEHOLDER-ANSATZ ZUR ARBEITSMARKTINTEGRATION

Die Arbeitsmarktintegration wird im Rahmen des EGSM als ein mehrstufiger und multi-stakeholder-Prozess verstanden. In der Tat ist eine erfolgreiche Eingliederung in Arbeitsplätze das Ergebnis mehrerer Etappen, durch die ein neuer Arbeitsmarktteilnehmer voranschreiten sollte: Qualifikationen müssen zuerst identifiziert und bewertet, dann verbessert und gestärkt werden und schließlich mit auf dem Markt verfügbaren Arbeitsplätzen in Einklang gebracht werden.

Mehrere Akteure, darunter Wirtschafts- und Sozialpartner, Behörden und Agenturen, NRO oder Ausbildungseinrichtungen, spielen in jeder dieser Phasen eine entscheidende Rolle. Insbesondere die Behörden spielen in der Anfangsphase der Aufnahme und bei den ersten Schritten zur Schaffung geeigneter Bedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen eine entscheidende Rolle. Den Wirtschafts- und Sozialpartnern kommt in diesem Prozess ebenfalls eine Schlüsselrolle zu, wenngleich Umfang und Form ihres Engagements in der EU (unter anderem) von der Bedeutung des Themas in jedem Mitgliedstaat und von der jeweiligen Rolle in der Politik abhängen, dh. Umsetzung der Politik entsprechend den landesweit vorherrschenden Merkmalen des Systems der Arbeitsbeziehungen und der damit verbundenen Praktiken.

2.1 Der Arbeitsmarktintegrationsprozess

Die Expertengruppe hat einen kompetenzbasierten Ansatz für die Arbeitsmarktintegration gewählt, bei dem Fertigkeiten und Kompetenzen, die sowohl in formalen als auch nicht-formalen oder informellen Kontexten erworben wurden, als Schlüsselfaktor für die Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit dienen. Dies implizierte die Betrachtung von drei Hauptphasen von Integrationsprozessen:

I. Qualifikationsbewertung und Profilerstellung : Zunächst müssen die Fähigkeiten und Kompetenzen der PSB ermittelt und bewertet werden, um sie für potenzielle Arbeitgeber sichtbar und verständlich zu machen. Während dies bei anderen Migrantengruppen nicht der Fall sein mag, fehlt es den Flüchtlingen in der Regel an offiziellen Zeugnissen und Unterlagen über ihre Ausbildung und / oder ihre beruflichen Fähigkeiten. In vielen Fällen verfügen sie über Fähigkeiten, die in nicht-formalen oder informellen Kontexten erworben wurden, für die spezifische Validierungs- und Zertifizierungsmethoden und -instrumente benötigt werden. Das neue Qualifikationsprofil-Tool für Drittstaatsangehörige, das kürzlich von der Europäischen Kommission eingeführt wurde¹¹ ist ein Beispiel für ein solches Instrument, das einen guten Ausgangspunkt darstellen könnte, um einzelne Fähigkeiten klar und prägnant darzustellen. Es muss jedoch anerkannt werden, dass häufig zusätzliche beschäftigungs- oder branchenspezifische Bewertungsinstrumente erforderlich sind. Die Wirtschafts- und Sozialpartner können sich aktiv an diesem Prozess beteiligen, indem sie Ad-hoc-Qualifikationsinstrumente entwickeln (oder neue entwickeln), je nach Sektor und / oder Beruf, wobei sie häufig innovative Lösungen durch IT-Instrumente ausarbeiten.

¹⁰ Siehe:

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/genericdocument/wcms_536440.pdf

¹¹ Siehe <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=88&eventsId=1210>

II. Kompetenzentwicklung : Wenn Lücken identifiziert werden, müssen sie mit Ad-hoc-Schulungs- und Bildungswegen gefüllt werden, die sowohl Grundausbildung in Sprach- und staatsbürgerlicher Bildung als auch berufliche und berufliche Bildung umfassen. Bildung und Ausbildung müssen einerseits an die individuellen Profile und Erwartungen einzelner Bewerber angepasst werden und andererseits auf einer gründlichen und sorgfältigen Bewertung der Qualifikationen und des Arbeitsbedarfs auf den lokalen Arbeitsmärkten beruhen. Die Teilnahme an formaler Bildung oder Berufsausbildung kann eine Herausforderung darstellen, da das Bildungsniveau vieler öffentlich- rechtlicher Bildungseinrichtungen unter dem Niveau der Sprache der gebürtigen EU-Bürger und des Gastlandes liegt. Daher können alternative Lösungen für die Ausbildung am Arbeitsplatz angemessener sein. In dieser Hinsicht können die Wirtschafts- und Sozialpartner einen Beitrag leisten, indem sie Kommunikations- und Sensibilisierungskampagnen von Unternehmen und Möglichkeiten fördern, Praktikumsplätze für PSB anzubieten. Darüber hinaus können sie sich aktiv an der Gestaltung von Bildungs- und Schulungskursen beteiligen, um sie besser auf die Marktbedürfnisse abzustimmen.

III. Matching und Vermittlung von Fähigkeiten: Sobald Einzelpersonen ausgebildet wurden, benötigen sie eine spezielle Anleitung und Unterstützung, um ihre Fähigkeiten mit den auf dem Markt verfügbaren Jobs abzustimmen. Jobvermittler und Personalvermittler benötigen spezifische Kompetenzen im Umgang mit PSB. Dies würde beispielsweise eine genaue Kenntnis der rechtlichen Anforderungen für diese bestimmte Kategorie von Arbeitnehmern umfassen; soziale Fähigkeiten, die notwendig sind, um mit Menschen zu arbeiten, die von psychischem Stress betroffen sind; Fähigkeit, mit Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund umzugehen. Sobald der Zugang zu Arbeitsplätzen gewährt ist, benötigen PSB (und Menschen mit Migrationshintergrund im Allgemeinen) möglicherweise weitere individuelle Unterstützung, um sich an die spezifischen Umgebungen anzupassen oder zukünftige Karrierepläne auszuarbeiten. Einzelne Unternehmen müssen möglicherweise ihre Personalpolitik anpassen, einschließlich Schulungsmaßnahmen, um eine zunehmend heterogene Belegschaft zu managen/0}. Wirtschafts- und Sozialpartner können einen Beitrag leisten, indem sie Mentoring-Programme entwickeln, um die Integration in die Arbeitswelt zu erleichtern.

2.2 Die Rolle der Wirtschafts- und Sozialpartner

Eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt ist in der Regel das Ergebnis gemeinsamer Anstrengungen und der Koordinierung durch eine Vielzahl von Akteuren auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene. Drei Hauptkategorien von Interessenvertretern greifen in dieses spezifische Politikfeld ein und interagieren: Regierungsstellen, einschließlich zentraler und lokaler Behörden und lokaler öffentlicher Arbeitsverwaltungen; Wirtschafts- und Sozialpartner; Organisationen der Zivilgesellschaft (dh Nichtregierungsorganisationen und Organisationen des Dritten Sektors).

Wirtschafts- und Sozialpartner sind entscheidende Akteure in diesem Prozess, auch wenn ihr Beitrag je nach ihrer jeweiligen Rolle in der Politikgestaltung und der spezifischen Tradition der industriellen Beziehungen oder der Bedeutung des Themas in den einzelnen Ländern variieren kann. Eine kürzlich von EUROFOUND durchgeführte Studie hat erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern hinsichtlich der Art und Weise der Beteiligung von Wirtschafts- und Sozialpartnern an der Flüchtlingsintegrationspolitik festgestellt (siehe EUROFOUND, 2016). Das Spektrum reicht von überhaupt keiner Beteiligung zu etwas Engagement in Form von Partizipation als externe Berater und / oder Berater zu aktiver Beteiligung an der Politikgestaltung / Politikgestaltung auf nationaler und / oder regionaler Ebene bis hin zu direkter Erbringung von Dienstleistungen und Maßnahmen (EUROFOUND 2016: 38-39). Die spezifische Rolle der Wirtschafts- und Sozialpartner lässt sich in zwei Weisen unterscheiden: eine politische und gesellschaftliche Rolle, die die Integration der PSB in einen allgemeinen Diskurs über sozialen Zusammenhalt und Wettbewerbsfähigkeit einbezieht; und einer eher technischen Rolle, die auf der Entwicklung einer konkreten Arbeitsmarktpolitik durch Aus- und Weiterbildung, Lehrlingsausbildung, Informationsdienste usw. aufbaut.

In den letzten Monaten und Jahren haben Wirtschafts- und Sozialpartner auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene mehrere Initiativen im Bereich der Integration von Flüchtlingsarbeit durchgeführt. Anlässlich des Tripartiten Sozialgipfels am 16. März 2016 unterstrichen die europäischen Wirtschafts- und Sozialpartner "ihr Engagement und ihre Bereitschaft, mit Regierungen und anderen Akteuren zusammenzuarbeiten, um Maßnahmen zur Förderung der Integration zu entwickeln". Sie forderten ferner eine "europaweite Lösung, an der alle EU-Mitgliedstaaten fair, ausgewogen und verantwortungsvoll beteiligt sind, wobei sowohl eine Qualifikationsanalyse als auch nationale und regionale wirtschaftliche Bedürfnisse berücksichtigt werden sollten"¹². Auf nationaler Ebene beteiligen sich die Sozialpartner aktiv an der politischen Debatte und tragen dazu bei, die öffentliche Meinung über die Frage der Arbeitsmarktintegration zu orientieren. Sie können auch einen sozialen Dialog mit Behörden aufnehmen, um die Herausforderung anzugehen. In einigen Fällen hat dies zum Abschluss tripartider Vereinbarungen oder eines Memorandum of Understanding geführt, das darauf abzielt, spezifische Initiativen zur Erleichterung des Zugangs zur Arbeit zu entwickeln¹³.

Neben der politischen Ebene können Wirtschafts- und Sozialpartner wertvolle Beiträge zum Integrationsprozess vor Ort leisten, im Rahmen ihrer jeweiligen Rolle, ihrer Kapazitäten und Interessen als Schlüsselfiguren des Arbeitsmarktes. Die wichtigsten Vorteile:

¹² Siehe Fußnote 5 oben. Andere ähnliche Aussagen wurden von sektoralen Organisationen früh vor oder nach dieser Gelegenheit veröffentlicht. Insbesondere die [gemeinsame EFFAT-HOTREC-Position zur Rolle der Sozialpartner bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft](#) durch Arbeitgeber und Gewerkschaften im Hotel-, Gaststätten- und Cateringsektor (18. Dezember 2015); Die Gemeinsamen Leitlinien " [Migration und Stärkung der Antidiskriminierung in lokalen und regionalen Gebietskörperschaften](#) " vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) und der Europäischen Union für öffentliche Dienstleistungen (EGÖD), die im September 2014 angenommen und am 5. Dezember 2016 aktualisiert wurden; die [Gemeinsame Erklärung zur Rolle des privaten Sicherheitssektors angesichts der zunehmenden Zahl von Flüchtlingen in Europa](#) , die im Februar 2016 von UNI-Europa und dem Europäischen Sicherheitsdienst (CoESS) angenommen wurde.

¹³ Dies war beispielsweise der Fall bei der Vereinbarung zwischen dem wichtigsten italienischen Arbeitgeberverband, Confindustria, und dem Innenministerium, die darauf abzielte, den Zugang zu Praktika für Flüchtlinge zu erleichtern, die in örtlichen Aufnahmezentren untergebracht sind. Umfassende dreigliedrige Vereinbarungen zur Integration wurden im April 2016 in Dänemark und im Mai 2016 in Norwegen geschlossen.

Gewerkschaften können eine wichtige Rolle bei der Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von PSB spielen, vor allem wenn es darum geht, die gleichen Arbeitsbedingungen und Rechte für im Inland und im Ausland geborene Arbeitnehmer zu verteidigen. Die Betonung liegt gewöhnlich auf der Notwendigkeit, den Arbeitnehmern Zugang zu ihren Rechten zu schaffen, um ihnen Zugang zu menschenwürdiger Arbeit zu ermöglichen. Gewerkschaften sind in der Tat wichtige Akteure, wenn es um Lobbyarbeit für den Schutz aller Wanderarbeitnehmer (einschließlich Flüchtlinge) und der Rechte von Auszubildenden geht; Informationen und Unterstützung zu Arbeitsrechten und deren Verletzung für Wanderarbeitnehmer bereitzustellen; die Gleichbehandlung von inländischen und ausländischen Arbeitskräften zu gewährleisten; Informations- und Sensibilisierungskampagnen unter den Mitgliedern durchzuführen; eine antirassistische und anti- xenophobische Erziehung zu entwickeln, die dazu beitragen kann, soziale Spannungen und Feindseligkeiten gegenüber PSB und anderen Einwanderergruppen zu lindern¹⁴

Die Einbeziehung von Arbeitgeberverbänden ist ebenfalls von wesentlicher Bedeutung. Sie können den Prozess der Validierung und Anerkennung von Qualifikationen unterstützen und den Arbeitgebern Informationen sowie administrative und praktische Unterstützung bieten - zum Beispiel über den rechtlichen Status und den Zugang von Asylbewerbern und Flüchtlingen zur Beschäftigung. Sie können mit öffentlichen Arbeitsverwaltungen (Public Employment Services, PES) und privaten Arbeitsvermittlungen zusammenarbeiten, um Qualifikationen und Arbeitsbedürfnisse zu ermitteln, die von Flüchtlingen / Praktikanten erfüllt werden könnten; Förderung und Sensibilisierung ihrer Mitglieder für die Möglichkeit, diese besondere Kategorie zu nutzen; Eröffnen von Möglichkeiten für eine Ausbildung am Arbeitsplatz und für eine zukünftige Beschäftigung; sich an der Gestaltung und Organisation von Berufsbildungsmodulen zu beteiligen, während der Ausbildungserfahrungen erworbene Fähigkeiten zu validieren; Förderung des Einsatzes von Instrumenten des Diversitätsmanagements, um Arbeitsplätze und Unternehmen in Bezug auf die kulturelle Vielfalt integrativer zu gestalten usw.

Auf EU- und nationaler Ebene werden bereits mehrere Initiativen entwickelt, um die aktive Beteiligung von Unternehmen und Arbeitgeberorganisationen an der Unterstützung von Integrationsbemühungen zu fördern. Erwähnenswert ist unter anderem die Initiative der Europäischen Kommission "Arbeitgeber gemeinsam für Integration"¹⁵, die im Mai 2017 ins Leben gerufen wurde, um den Arbeitgebern im Bereich der Integration von Migrantinnen Sichtbarkeit zu verleihen.

Schließlich spielen die Handelskammern auch eine Schlüssel- und Hybridrolle, insbesondere bei der Entwicklung und Verbesserung von Qualifikationen. Sie repräsentieren nicht nur Unternehmen, die "Nutzer" von Qualifikationen, sondern spielen auch eine einzigartige und zentrale Rolle bei der Entwicklung von Qualifikationen durch die Entwicklung und Umsetzung von Politik im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung (BAW). 80% aller europäischen Industrie- und Handelskammern sind in der allgemeinen und beruflichen Bildung tätig und 48% von ihnen führen eine berufliche Erstausbildung oder Weiterbildung durch.

¹⁴ Siehe Bergfeld, 2017 für eine Analyse der *Willkommenkultur* der deutschen Gewerkschaften gegenüber Flüchtlingen

¹⁵ Siehe https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/integration-pact_en

Jedes Jahr erhalten fast 1,8 Millionen Menschen eine Qualifikation über das Netzwerk der europäischen Kammern und 600 000 Lehrstellen werden direkt von Kammern geführt, hauptsächlich in Österreich, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Luxemburg und Spanien. Dank ihrer besonderen Art spielen Kammern auch eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung der Integration von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen; sie können beispielsweise technische Hilfe bei der Bewertung und Validierung von Qualifikationen leisten, Berufsbildung anbieten, Unternehmen über die Möglichkeiten der Aufnahme von Flüchtlingen informieren, Unternehmen bei der Verwaltung der Verwaltungsverfahren unterstützen, Schulungen und Unterstützung für Selbstständigkeit und unternehmerisches Unternehmertum organisieren, beim Matching von Firmen und Flüchtlingen helfen, etc.

Während die Wirtschafts- und Sozialpartner in diesem Bereich eine Schlüsselrolle spielen, ist es entscheidend, dass sie interagieren und mit anderen Akteuren zusammenarbeiten, um die gemeinsamen Ziele zu erreichen. Solche anderen Beteiligten können Behörden, Bildungseinrichtungen oder PES sein, die die Überwachung und den Empfang und die Integrationspolitik auf lokaler Ebene organisieren. Relevante Akteure sind aber auch Nichtregierungsorganisationen und andere Organisationen des Dritten Sektors, die in den meisten Fällen das tägliche Management von Aufnahme- und Integrationsdiensten organisieren und direkte Kontakte zu hilfsbedürftigen Menschen haben.

3. ÜBERPRÜFUNG UND BEWERTUNG VON AUSGEWÄHLTEN PRAKTIKEN

Bei der vom EGSM durchgeführten Scouting-Übung wurden mehrere erfolgreiche oder vielversprechende Praktiken in der EU und in der Türkei identifiziert, mit denen die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Asylsuchenden unterstützt werden soll. Wie bereits erwähnt, gehörten die Primärforschung und die Datenerhebung nicht zu den Kernaufgaben des EGSM. Die hier vorgestellte Sammlung bewährter Praktiken soll keine systematische Überprüfung des Standes der Integrationspraktiken von Flüchtlingen durch Wirtschafts- und Sozialpartner in ganz Europa sein. Vielmehr sollen praktische Ideen und Inspirationen geliefert werden, die die Entwicklung eines allgemeinen Multi-Stakeholder-Konzepts für die Arbeitsmarktintegration PSB fördern könnten. Darüber hinaus wird von den ausgewählten Praktiken erwartet, dass sie Einblicke in mögliche konkrete Lösungen für bestimmte Aspekte wie Kriterien für die Auswahl von Begünstigten oder Merkmale von Qualifikationsbewertungsinstrumenten geben. In Anbetracht des explorativen Charakters der Überprüfung der Praktiken erlauben die Menge und Art der gesammelten Informationen jedoch keine vollständige und gründliche Beschreibung aller Hauptaspekte, die den Grad des Erfolgs der einzelnen Praktiken bestimmen.

Eine detaillierte Beschreibung der wichtigsten Elemente der einzelnen Praktiken finden Sie in der Übersichtstabelle in Anhang 1 zu diesem Bericht. Hier wird eine allgemeine Bewertung der Praktiken vorgestellt, die sich an dem konzeptionellen Ansatz orientiert, der die Arbeitsmarktintegration von PSB als einen mehrstufigen und Multi-Stakeholder-Prozess definiert (siehe Absatz 2 oben). Daher wurden die einzelnen Praktiken anhand von zwei Schlüsselparametern bewertet: Vollständigkeit und Multi-Stakeholder-Ansatz.

1. **Umfassende Betrachtung** des Umfangs und der Reichweite der jeweiligen Praxis / Initiative in Bezug auf die Abdeckung aller relevanten Phasen der Eingliederung von Arbeitnehmern: von der ersten Bewertung der Fähigkeiten und Kompetenzen Asylsuchender und Flüchtlinge bis hin zur Bereitstellung von Weiterbildungsmaßnahmen (Kompetenzentwicklung) zur Unterstützung des Kompetenzabgleichs und der letzten Phase der Vermittlung.
2. **Der "Multi-Stakeholder-Ansatz"** hingegen befasst sich mit der Partnerschaft, die die vorgegebene Praxis entworfen und umgesetzt hat, dh wer sind die beteiligten Akteure und was sind ihre jeweiligen Beiträge..

Die wichtigste allgemeine Annahme ist hier, dass politische Interventionen, zumindest abstrakt, den Arbeitsmarktintegrationsprozess umfassend abdecken muss und die oben genannten Schlüsselphasen miteinbeziehen. Wenn die Begünstigten von Interventionen in Beschäftigung gebracht werden müssen, müssen alle notwendigen Maßnahmen kohärent und umfassend kombiniert werden. Zweitens wird angenommen, dass die aktive und ausgewogene Einbindung aller relevanten Akteure entscheidend für den Erfolg einer bestimmten politischen Maßnahme ist. Jeder Akteur leistet einen wertvollen Beitrag dazu, in seiner Rolle und seinen Fähigkeiten die Eingliederung von PSB in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und zu unterstützen.

Bei den allgemeineren Aspekten der Praxisbeispiele ist es nicht verwunderlich, dass die meisten Praktiken in den Top-Zielländern der Flüchtlingsströme in den letzten Jahren identifiziert wurden, nämlich in Deutschland (IdA Bayern Turbo, Praktika in Verkehrsunternehmen) , Kausa, Ausstellung für Flüchtlinge, BIFF, Valikom), Österreich (TIK, Lehrlingscoaching, Mentoring für Migranten) oder Schweden (Fast-Tracks); die anderen wurden in Belgien identifiziert (Digitale Ausbildung und Praktika für Flüchtlinge, Flüchtlinge bei der Arbeit, @ Level2work, Task Force Flüchtlingskrise), Dänemark (IGU-Programm), Italien (Anabasi, Bipartite Agreement Confindustria-Innenministerium, Behind the threshold), Griechenland (Thematischer Workshop) und Türkei (SIPRVET, Skills'10). Das Fehlen von Praktiken aus Frankreich, den Niederlanden oder dem Vereinigten Königreich (anderen großen Asylbestimmungsländern) ist bemerkenswert. Das könnte man auf die Auswahlkanäle von Praktiken oder möglicherweise auf die geringere Beteiligung von Wirtschafts- und Sozialpartnern in diesen Ländern zurückführen.

Die ausgewählten Praktiken variieren stark in Bezug auf Größe, zugewiesenen Ressourcen und Ziel der Aktionen. In der Tat unterscheiden sich die Kontexte, in denen diese Praktiken entwickelt wurden, in großem Maße sowohl von der Anzahl und den Merkmalen PSB in jedem Land als auch von den relevanten kontextuellen Faktoren wie der spezifischen Rolle und Zuschreibungen der Wirtschafts- und Sozialpartner, Investitionen in öffentliche Mittel durch zentrale und lokale Regierungsbehörden, die Rechtsansprüche von PSB in Bezug auf den Zugang zu Ausbildung oder Beschäftigung in den jeweiligen Ländern. Dies spiegelt sich in den bemerkenswerten Unterschieden der ausgewählten Praktiken wider: neben groß angelegten, landesweiten und öffentlich finanzierten Programmen (zB Fast-Tracks in Schweden oder das IGU-Programm in Dänemark) werden kleine Pilotprojekte auf lokaler Ebene mit Eigenmitteln oder innerhalb transnationaler Projekte mit EU-Mitteln durchgeführt. (Europäischer Integrationsfonds oder Erasmus + -Programm). Außerdem hatten nicht alle Praktiken PSB als Hauptziel: Während einige Flüchtlingsspezifisch waren (zB FEB-VBO Refugee Crisis Task Force, Anabasi), waren andere eher auf die Migrationsbevölkerung ausgerichtet (zB Mentoring für Migranten, KAUSA). Darüber hinaus liegen nur wenige Informationen über die tatsächlichen Auswirkungen der Maßnahmen vor, da die meisten Praktiken zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht abgeschlossen waren und erst vor kurzem umgesetzt wurden.

Betrachtet man die ausgewählten Praktiken mit dem Objektiv des **Comprehensiveness**- Parameters, scheint ihr Inhalt die Konsolidierung eines "Standardpakets" der Intervention widerzuspiegeln (konsistent mit den Ergebnissen von Martín et al, 2016): Beurteilung von Fähigkeiten und Qualifikationen, gefolgt von Unterstützung und Orientierung für die weitere berufliche Grund- und Berufsausbildung und Unterstützungsmaßnahmen für den Zugang zu Ausbildungen und Arbeitsplätzen oder zur weiteren Berufsberatung. Allerdings könnten nur wenige der Praxen in all diesen Phasen umfassend intervenieren (zB Anabasi in Italien, Fast-Tracks in Schweden oder IdA Bayern Turbo in Deutschland). In den meisten Fällen haben sie Maßnahmen in nur einem oder zwei Schritten durchgeführt, entweder mit dem Screening von Qualifikationen (z. B. TIK in Österreich und VALIKOM in Deutschland) oder mit allgemeiner und beruflicher Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit (zB SIPRVET und Skills'10 in Türkei oder KAUSA in Deutschland) und beim Matching von Fähigkeiten mit Lehrstellen und Arbeitsplätzen (zB Lehrlingscoaching und Mentoring für Migranten in Österreich oder BIFF in Deutschland). In mindestens einem Fall (VALIKOM) bestand das Ziel der Praxis darin, ein innovatives Instrument zur Validierung nicht formal und informell erworbener beruflicher Kompetenzen zu entwickeln, das in den verschiedenen deutschen Handelskammern anwendbar und vergleichbar sein könnte.

Betrachtet man die Konfiguration des **Multi-Stakeholder-Ansatzes** bei bestimmten ausgewählten Praktiken, kann man beobachten, dass die Einbeziehung von Wirtschafts- und Sozialpartnern und anderen relevanten Akteuren sehr unterschiedlich und unkoordiniert ist.

In den meisten Fällen wurden Praktiken von mehreren Akteuren entwickelt, die auf der Grundlage ihrer jeweiligen Rollen und Kapazitäten zusammenarbeiten. Im Falle der IGU-Regelung in Dänemark oder des Fast-Tracks-Programms in Schweden zum Beispiel wurde die Praxis auf einer nationalen Dreiparteienvereinbarung aufgebaut, die durch die Initiative von Regierungsstellen angeregt wurde, die - in Anlehnung an die starke Tradition des sozialen Dialogs in skandinavischen Ländern - suchte die aktive Zusammenarbeit der Sozialpartner bei der Gestaltung und Umsetzung der Integrationsmaßnahmen. In einigen Fällen spielten die lokalen Industrie- und Handelskammern eine entscheidende Rolle als Initiatoren lokaler Projekte, indem sie Netzwerke mit den lokalen Wirtschaftsunternehmen, ÖAV und in einigen Fällen lokalen Nichtregierungsorganisationen und Organisationen des Dritten Sektors aufbauten. (siehe zum Beispiel Digital Training und Praktika für Flüchtlinge in Belgien und Zukunftsmesse für Geflüchtete - Jobmesse für Flüchtlinge oder Valikom in Deutschland). In anderen Fällen waren die Kammern hingegen wichtige Durchführungspartner (siehe Mentoring für Migranten und Lehrlingscoaching in Österreich, der Aktionsplan für Syrer in der Türkei). In den Praktiken, die auf Initiative von Gewerkschaften entwickelt wurden, waren in den Partnerschaften häufig Wohltätigkeitsorganisationen und NGOs oder öffentliche Stellen involviert, aber seltener Arbeitgeber oder Kammern (siehe Siprvet; Migrant Point EKA oder AMIC-UGT). Arbeitgeber waren auch als Initiatoren von Integrationspraktiken tätig, insbesondere wenn es darum ging, Ausbildung oder Arbeitsplätze anzubieten, in Partnerschaft mit PES oder anderen lokalen Akteuren (siehe BIFF, Angebote für Flüchtlinge in öffentlichen Verkehrsunternehmen und IdA Bayern Turbo in Deutschland).

UMPFANG				
Practice (Country)	Skills assessment and profiling	Skills development and training	Skills matching and placement	Andere Unterstützungsmaßnahmen
MENTORING FOR MIGRANTS (AT)			X	X
LEHRLINGSCOACHING (AT)		X	X	X
TIK (AT)	X			X
@LEVEL2WORK (BE)		X	X	
DIGITAL TRAINING AND INTERNSHIPS FOR REFUGEES (BE)		X		
FEB-VBO REFUGEE CRISIS TASK-FORCE (BE)				X
REFUGEES AT WORK (BE)			X	
1000 PLACEMENTS IN LOCAL TRANSPORTATION COMPANIES (DE)	X	X		
BIFF (DE)			X	
EXHIBITION FOR REFUGEES (DE)			X	X
IDA BAYERN TURBO (DE)	X	X	X	X
KAUSA (DE)		X		X
VALIKOM (DE)	X			
IGU SCHEME (DK)	X	X	X	
THEMATIC WORKSHOPS (EL)		X		
ANABASI (IT)	X	X	X	
BEHIND THE THRESHOLD (IT)		X		X
MoU ON TRAINEESHIPS (IT)		X	X	
FAST-TRACKS (SE)	X	X	X	X
SIPRVET (TK)		X		
SKILLS'10 (TK)		X		

MULTI-STAKEHOLDER-ANSATZ						
Anwendung (Land)	Arbeitgeber	Gewerkschaften	Handelskammern	PES-und-private-Arbeitsvermittlungen	Öffentliche Behörden	NRO und Trainingseinrichtungen
MENTORING FOR MIGRANTS (AT)			X	X	X	
LEHRLINGSCOACHING (AT)			x		X	
TIK (AT)			x		x	x
@LEVEL2WORK (BE)			X	X	X	X
DIGITAL TRAINING AND INTERNSHIPS FOR REFUGEES (BE)	X		X	X		
FEB-VBO REFUGEE CRISIS TASK-FORCE (BE)	X			X	X	X
REFUGEES AT WORK (BE)			X	X		X
1000 PLACEMENTS IN LOCAL TRANSPORTATION COMPANIES (DE)	X					X
BIFF (DE)	X		X	X	X	
EXHIBITION FOR REFUGEES (DE)			X	X		
IDA BAYERN TURBO (DE)	X			X	X	X
KAUSA (DE)			X			X

VALIKOM (DE)			X			X
IGU SCHEME (DK)	X	X		X	X	
THEMATIC WORKSHOPS (EL)		X				X
ANABASI (IT)	X	X	X	X		X
BEHIND THE THRESHOLD (IT)			X		X	X
MoU ON TRAINEESHIPS (IT)	X				X	
FAST-TRACK (SE)	X	X		X	X	X
SIPRVET (TK)		X				X
SKILLS'10 (TK)						

4. WESENTLICHE POLITISCHE IMPLIKATIONEN

Die Überprüfung der jüngsten politikorientierten Forschung sowie ausgewählter Praktiken der Arbeitsmarktintegration hat die potenziellen Vorteile eines vielschichtigen und auf mehrere Akteure ausgerichteten Ansatzes deutlich gemacht. Auf der Grundlage der oben dargelegten Fakten ist es möglich, einige wichtige politische Implikationen hervorzuheben, die künftige Maßnahmen und Interventionen aus einer Multi-Level-Governance-Perspektive beeinflussen können, wobei unterschiedliche Arbeitsmarkts- und Arbeitsbeziehungen sowie das Ausmaß, in dem PSB in einem bestimmten Land präsent sind, berücksichtigt werden.

- Es ist wichtig, Maßnahmen zu entwickeln, die verschiedene Stadien des Einbeziehungsprozesses umfassend und kohärent berücksichtigen und möglicherweise beeinflussen.
- Die Maßnahmen sollten in eine langfristige und gesellschaftliche Entwicklungsperspektive eingebettet sein, die auf die vollständige Integration der PSB abzielt.
- Um die Wirksamkeit und Effizienz spezifischer Maßnahmen zu verbessern, müssen alle relevanten Akteure von Anfang an einbezogen werden, einschließlich der Phase der Politikgestaltung. Zum Beispiel ist es bei der Entwicklung von Berufsbildungsmaßnahmen wichtig, die spezifische nationale und lokale Arbeitsmarktlage zu berücksichtigen, einschließlich aktueller Informationen über bestehenden Arbeits- und Fachkräftemangel. Arbeitgeber und Kammern sind am besten in der Lage, solche Informationen bereitzustellen. Die Überprüfung und Bewertung der ausgewählten Praktiken legt nahe, dass der Abschluss eines Memorandum of Understanding unter den relevanten Akteuren oder andere Formen von tripartiden Vereinbarungen auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene dazu beitragen kann, einen Multi-Stakeholder-Ansatz zu strukturieren.
- Es sind innovativere Lösungen erforderlich, um einige wichtige technische Aspekte anzusprechen, wie beispielsweise die Auswahl der Begünstigten für Interventionen. Auf EU-Ebene werden mehrere Schritte unternommen, der wichtigste ist die Einführung des EU-Kompetenzprofil-Tools, das den Mitgliedstaaten zur Verfügung gestellt wird und dazu beitragen soll, ein erstes allgemeines Kompetenzprofil der PSB zu erstellen. Das Instrument soll durch spezifischere Instrumente ergänzt werden, die es ermöglichen würden, ein branchenspezifisches Qualifikationsprofil zu erstellen. Einige dieser Instrumente werden in Deutschland von öffentlichen und privaten Akteuren entwickelt, und es wäre eine Untersuchung wert, ob und wie diese Instrumente in andere Länder übertragen werden könnten.
- Die für die Begünstigten vorgesehene Schulung (sei es Ausbildung am Arbeitsplatz, Berufsausbildung, BAW, usw.) sollte nationalen Standards entsprechen und am Ende zu einer förmlichen Validierung / Zertifizierung führen, damit die Begünstigten sie potentielle Arbeitgebern anbieten können.

- In den Ländern, in denen die Validierung von Qualifikationen, die im Rahmen von VET und Berufsbildung erworben wurden, eine Herausforderung darstellen kann, ist es wichtig zu prüfen, inwieweit Arbeitgeber in den Validierungsprozess einbezogen werden können: Die Validierung von durch Praktika erworbener Fähigkeiten könnte anderen potenziellen Arbeitgebern helfen, die Eignung einer Person für einen bestimmten Arbeitsplatz besser zu verstehen. Eine Validierung durch einen früheren Arbeitgeber oder ein Host-Unternehmen“ wäre hilfreich, damit andere potenzielle Arbeitgeber die Erfahrungen und Fähigkeiten, die eine Person mitbringt, verstehen können. Hier könnten IT-Tools nützlich sein, um die Portabilität von Fähigkeiten zu verbessern: Elektronische Kompetenzportfolios, die mit Open Badge-Technologie und mit Hilfe von Host-Unternehmen zusammengestellt wurden, können ehemaligen Auszubildenden helfen, ihre Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt besser zu nutzen (FIERI und Labnet, 2017). ..
- Was den Auswahlprozess der Begünstigten angeht: Angesichts der knappen verfügbaren Ressourcen ist es wichtig, allgemeine Kriterien festzulegen, um den Zugang für diejenigen zu priorisieren, die in der Lage sind, rasch und effizient Zugang zum Arbeitsmarkt zu bekommen. Beispielsweise könnte beschlossen werden, denjenigen nationalen Gruppen Vorrang einzuräumen, die größere Chancen auf eine Form von Schutz- und Aufenthaltsrechten haben, und / oder denen, die über ein ausreichendes Bildungsniveau und ausreichende Fertigkeiten verfügen, um in den Arbeitsmarkt einzutreten. Die Kriterien für die Auswahl der Begünstigten sollten jedoch notwendigerweise an spezifische nationale und lokale Gegebenheiten angepasst werden, unter Berücksichtigung der Merkmale einer bestimmten Bevölkerung von PSB, ihrer unterschiedlichen Bedürfnisse und Ansprüche für Bildung und Ausbildung, Beschäftigungsmöglichkeiten, der Organisation von Aufnahme- und Integrationsdiensten, u.a.
- Art und Umfang der bisher entwickelten Interventionen sind in nationalen und lokalen Kontexten nach wie vor sehr heterogen. Natürlich hängt eine Differenzierung von strukturellen Merkmalen und Kapazitäten ab, die unbestreitbare Übertragbarkeitsprobleme aufwerfen. Es wäre jedoch hilfreich, Möglichkeiten für das gegenseitige Lernen und den Erfahrungsaustausch zwischen allen an den Multi-Stakeholder-Ansätzen beteiligten Akteuren in den verschiedenen EU- Ländern zu schaffen. Es stimmt zwar, dass sich die Größe der Herausforderung und ihre Artikulation in den Mitgliedstaaten erheblich unterscheidet, doch ist kein Land vollkommen immun, und wenn es nicht gelingt, selbst nur eine geringe Anzahl von PSB in den Arbeitsmarkt zu integrieren, kann dies ernsthafte und dauerhafte soziale und wirtschaftliche Folgen haben. Dachorganisationen sowie die EU-Institutionen können dazu beitragen, das gegenseitige Lernen anzuregen, indem sie Instrumente und Peer-to-Peer-Lernmöglichkeiten für ihre jeweiligen Mitgliedsorganisationen entwickeln.
- Während eine tiefere und systematischere Einbeziehung von Wirtschafts- und Sozialpartnern als ein insgesamt gültiges Ziel bestätigt wird, besteht ein eindeutiger Bedarf an mehr Primärforschung und eingehende Bewertung der bisher entwickelten Strategien und Praktiken.

5. DER LABOR-INT-ANSATZ

Als konkreten Beitrag zur Entwicklung eines Multi-Stakeholder-Ansatzes schlägt das EGSM eine Vorlage vor, die als Handlungsgrundlage und Inspirationsquelle von Wirtschafts- und Sozialpartnern sowie anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen genutzt werden kann, um die bestmögliche Integration der PSB in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Dieser Ansatz wird in den verschiedenen Phasen, die den Weg zur Beschäftigung ausmachen, artikuliert und bezieht mehrere Interessenvertreter auf der Grundlage ihrer jeweiligen Kenntnisse, Interessen und Kapazitäten ein, die sich gegenseitig ergänzen könnten, um das Gesamtziel zu erreichen.

Generell ist es wichtig, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration auf einem Multi-Stakeholder-Ansatz aufbauen, an dem alle relevanten Akteure beteiligt sind, nämlich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Industrie- und Handelskammern, Ausbildungseinrichtungen, öffentliche und private Arbeitsverwaltungen, Behörden sowie Verwalter von Aufnahme- und Integrationsdiensten. Unter solchen Akteuren entwickelte Partnerschaften könnten unter anderem die folgenden Aspekte umfassen: die allgemeinen Ziele, die Art der durchzuführenden Maßnahmen, die Formen der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Beteiligten und ihr Engagement. Maßnahmen könnten in Form von Vereinbarungen zwischen Wirtschafts- und Sozialpartnern unter Berücksichtigung der nationalen Arbeitsbeziehungen und -praktiken präsentiert werden. Vereinbarungen könnten auch zwischen zivilgesellschaftlichen Organisationen und Behörden geschlossen werden.

Außerdem muss der Ansatz die Hauptzielgruppen berücksichtigen, für die Maßnahmen durchgeführt werden: die PSB an erster Stelle, aber auch potenzielle Arbeitgeber (Unternehmen) und Vermittler.

Die wichtigsten Schritte im Prozess sind:

1. Auswahl von Kandidaten (dh Angebotsseite).
2. Analyse des Arbeitsmarktbedarf und der Aufnahmekapazität (dh Nachfrageseite).
3. Training und Verbesserung der Fähigkeiten.
4. Plazierung.

Für jeden Schritt werden spezifische Instrumente und die Akteure identifiziert, die am besten in der Lage sind zu intervenieren. Dies sind im Einzelnen:

ACTIONSZIEL **PSB** könnten die folgenden Hauptschritte umfassen:

a. Vorauswahl von Bewerbern : Angesichts der unterschiedlichen Situationen in den EU-Mitgliedstaaten hinsichtlich der Anzahl der vorhandenen Leistungsbilanzen und der Bedingungen, unter denen sie am lokalen Arbeitsmarkt teilnehmen können, hält es das EGSM für sinnvoll, eine Mindestanzahl von Kriterien festzulegen, die weit Anwendung finden könnten und es den Akteuren aus verschiedenen Ländern ermöglichen, eine Realitätsprüfung durchzuführen. Auf der Grundlage dieser Realitätsprüfung würde dann die Integration PSB in den Arbeitsmarkt fortgesetzt. Solche Kriterien könnten beispielsweise sein: die Wahrscheinlichkeit, dass die Begünstigten internationalen Schutz genießen, ihre Bereitschaft zur Teilnahme am Arbeitsmarkt, der Bildungshintergrund usw. Die Bereitschaft, im Gastland Arbeit zu finden, könnte mit einem Fragebogen geprüft werden, den der PSB ausfüllen muss. Dieser Fragebogen könnte auch Elemente für eine psychologische Bewertung umfassen, wenn diese für die Art der Beschäftigung relevant sind, jedoch unter voller Wahrung der Würde und der Privatsphäre des Arbeitnehmers.

Tools: individuelle Betreuung durch einen qualifizierten Vermittler, Fragebögen.

Akteure: In der Regel werden relevante Akteure in dieser Phase diejenigen sein, die an Arbeitsorientierungsprozessen beteiligt sind (öffentliche / private Arbeitsagenturen, Kammern, NRO und Manager von Aufnahmeeinrichtungen usw.).

b. Kompetenzidentifikation und erster Orientierungsprozess: Eine erste Kompetenzidentifikation und -beurteilung soll so früh wie möglich mit PSB durchgeführt werden, wenn die PSB in ihrem Bestimmungsland ankommen. Dies schafft die Grundlage für weitere Maßnahmen in Bezug auf weitere Ausbildung / Beschäftigungsmassnahmen.

Tools: Wann immer möglich sollten persönliche Anleitung und elektronische Instrumente verwendet werden. Das EG-Profiling-Tool wäre ein guter Anfang, da es einen ersten Eindruck der Fähigkeiten der Person ermöglicht. In einem zweiten Schritt sollten detailliertere Instrumente eingesetzt werden, die es ermöglichen, sektor- oder berufsbezogene Fertigkeiten zu testen und zu validieren, um die Fähigkeiten des Einzelnen zu bewerten und anzuerkennen und das für den jeweiligen Sektor / Beruf erforderliche Ausbildungsniveau festzulegen.

Akteure: Öffentliche Arbeitsvermittlungsagenturen, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaftsorganisationen, Kammern, andere Partner aus Wirtschaft und Wissenschaft, die zu diesem Prozess beitragen können.

c. Grundausbildung: Sprachliche, kulturelle, rechtliche, allgemeine beschäftigungsbezogene Aspekte: Die PSB sollten so schnell wie möglich auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden, und zwar auf der Grundlage des oben beschriebenen Vorauswahlverfahrens. Eine erste Phase der "Vor-Arbeit" - Ausbildung würde Sprachkurse umfassen, die sich auch auf die Fachsprache beziehen, die in bestimmten Sektoren / Berufen erforderlich ist; Kurse in Staatsbürgerkunde, einschließlich wichtiger Aspekte von Rechten und Pflichten für Arbeitnehmer und Arbeitssuchende; und erste professionelle Ausbildung.

Tools: personalisierte Assistenz, elektronische Tools, internetbasiertes Lernen, Präsenztraining.

Akteure: Zu diesem Zeitpunkt kann eine große Bandbreite von Akteuren von öffentlichen Bildungseinrichtungen bis hin zu akademischen Einrichtungen, privaten Bildungsträgern sowie Wirtschafts- und Sozialpartnern oder Nichtregierungsorganisationen eingreifen.

d. Berufsausbildung: Nach einer ersten Berufsausbildung sollten die PSB einen größeren Zugang zu Praktika oder Ausbildungsplätzen für die Ausbildung am Arbeitsplatz haben. Dies könnte wiederum dazu führen, dass PSB eine offizielle Berufsbezeichnung und im Idealfall eine Stelle erwerben. Im Falle von On-the-Job-Schulungen ist oft eine zusätzliche individuelle Begleitung erforderlich, um die Chancen für eine reibungslose Integration zu verbessern. Die Ausbildung am Arbeitsplatz sollte im Einklang mit den rechtlichen Rahmenbedingungen für die Berufsausbildung erfolgen. Es ist von wesentlicher

Bedeutung, dass die Ergebnisse der Ausbildung am Arbeitsplatz zertifiziert und daher übertragbar werden, um die spätere Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

Tools: personalisierte Unterstützung (z. B. Coaching oder Mentoring), E-Learning-Tools, Präsenzschiung, betriebliche Ausbildung, Praktika, berufliche Bildung und Ausbildung.

Akteure: Qualifizierte Akteure (Ausbilder, Mentoren) sollten entsprechend dem rechtlichen Rahmen, der die Berufsausbildung in jedem Land bestimmt, einbezogen und aktiviert werden (in vielen Ländern spielen insbesondere Kammern eine aktive Rolle in diesem Bereich).

e. Zugang zum Arbeitsmarkt: Nachdem die PSB ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, wird gemeinsam mit dem Unternehmen beurteilt, ob die Ausbildung zu einer befristeten oder unbefristeten Tätigkeit in dem Unternehmen führen kann, in dem die Ausbildung stattgefunden hat. Falls die Ausbildung nicht zu einer Arbeit im Unternehmen führen kann, werden die PSB zur weiteren Begleitung (Ermittlung von Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Unternehmen) an die zuständigen Arbeitsverwaltungen weitergeleitet.

Tools: Einzelne Bewertungssitzungen

Akteure: Berater (von Kammern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, privaten Beratern, öffentlichen Arbeitsagenturen ...)

AKTIONSZIEL **UNTERNEHMEN** kann folgende Arten von Aktivitäten umfassen:

a Kartierung von Arbeits- und Qualifikationsbedürfnissen: Dieser Schritt kann auf verschiedene Arten durchgeführt werden:

- o Lokale / regionale / nationale Beschäftigungsprognosen
- o Betrachtung der Fähigkeiten und Arbeitsanforderungen auf Branchenebene
- o Unternehmen über ihren Qualifikationsbedarf befragen und fragen, ob sie Möglichkeiten für Praktika, Ausbildungen, Arbeit sehen.

Tools: Beschäftigungsstatistik, Arbeitsämter, Stellenangebote, Einzelinterviews mit Unternehmen, Ad-hoc-Befragungen usw.

Akteure: Arbeitgeberorganisationen, Kammern, Gewerkschaften, öffentliche Arbeitsämter

b. Identifizierung von Unternehmen, die bereit sind, PSB anzustellen, und Aufbau eines Netzes: Es wird nützlich sein, Unternehmen zu identifizieren, die grundsätzlich bereit sind, PSB anzustellen und ein Netz aufzubauen. In solch einem Netzwerk könnten Unternehmen Erfahrungen austauschen und gemeinsame Probleme im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Flüchtlingen / Migranten diskutieren.

Tools: Informationsveranstaltungen, individuelle Kontakte (per Telefon, Post, E-Mail ...), webbasierte Informationen, gedruckte Dokumentation, elektronische Netzwerkplattformen.

Akteure: Arbeitgeberverbände, Kammern

c. Schulung und Beratung für Unternehmen zu rechtlichen oder arbeitsplatzbezogenen Aspekten: Damit sich die PSB gut in den Arbeitsplatz integrieren können, ist es wichtig, das Unternehmen vor seiner Ankunft darauf vorzubereiten. Der Vorbereitungsprozess umfasst alle Unternehmensebenen, von der Geschäftsleitung über die Arbeitnehmervertreter (sofern zutreffend) bis hin zu den Mitarbeitern. Zunächst sollten die rechtlichen Aspekte im Zusammenhang mit Beschäftigung von PSB erläutert / geklärt werden. Neben den rechtlichen Aspekten sollte auch der kulturelle Hintergrund der ins Unternehmen eintretenden Personen ins Bewusstsein gerückt werden, insbesondere wenn sie nur kurze Zeit im Gastland waren und noch nicht vollständig mit dem lokalen Modus Operandi vertraut sind. Die Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern des Unternehmens über den kulturellen Hintergrund der Flüchtlinge trägt ebenfalls zu einem besseren Verständnis der Situation bei und die Chancen eines Austausch erhöhen sich damit.

Tools: Präsenztraining, In-situ-Training, Informationsveranstaltungen, Einzel- und Gruppendiskussionen

Akteure: Kammern, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften

d. Zuordnung von Flüchtlingen / Migranten und Unternehmen für Ausbildung, Praktikum: Dieser Schritt erfolgt auf der Grundlage der Bedarfsanalyse des Unternehmens und des Qualifikationsprofils der PSB. Die Art der Ausbildung wird zwischen dem Unternehmen und den PSB auf der Grundlage des Bedarfs des Ersteren und dem Qualifikationsniveau und Interesse des Letzteren für die angebotene Möglichkeit vereinbart.

Tools: persönliche Interviews, Jobmessen, Jobbörsen, Beratung, Mentoring ...

Akteure: Kammern, öffentliche Arbeitsagenturen, Arbeitgeberverbände, Unternehmensnetzwerke

e. Mentoring-Unternehmen während des Schulungsprozesses: Während des Integrationsprozesses könnte das Unternehmen Schwierigkeiten mit den PSB haben aufgrund dessen kulturellen Hintergrunds und Anpassungsfähigkeit. In diesem Fall wird es sowohl für Unternehmen als auch für die PSB von Vorteil sein, von einem individuellen Mentoring zu profitieren, um solche Schwierigkeiten zu überwinden.

Tools: individuelle Beratung (Mentoring)

Akteure: Berater von Kammern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften ... geschult in Beschäftigungsfragen der PSB, in Konfliktlösung und Diversity Management.

AKTIONSZIEL VERMITTLER : Es werden zwei Hauptkategorien von Vermittlern für den LABOR-INT-Ansatz vorgeschlagen: diejenigen, die in der Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt tätig sind und unabhängig von den Interessengruppen des LABOR-INT-Projekts sind (dh öffentliche / private Berater, NRO ...). und solche, die sich in einem Unternehmen befinden.

Es ist schwierig, genau die Kategorie der "unabhängigen" Vermittler zu definieren, da deren Art / Typ von Land zu Land unterschiedlich ist, sowie die Art der Intervention, die sie während des Integrationsprozesses anbieten. Sie sollten eng mit dem Integrationsprozess assoziiert werden, um die Möglichkeiten für eine erfolgreiche Integration der PSB in den Arbeitsmarkt zu maximieren und gleichzeitig die Fähigkeiten der PSB und die lokalen Arbeitsmarktbedürfnisse zu berücksichtigen.

Vermittler in Unternehmen wären typischerweise Gewerkschaftsvertreter oder spezifische Berater (ob privat oder öffentlich), die zur erfolgreichen Integration der Zielgruppe in den Arbeitsmarkt beitragen würden.

Die nachstehend angegebenen Schritte gelten für beide Kategorien.

- a. Information und Sensibilisierung für die Besonderheiten des Integrationsprozesses: Vermittler sollten darauf hingewiesen werden, dass sie neben den anderen Akteuren eine wichtige Rolle im Integrationsprozess spielen. Durch adäquate / unzureichende Beratung der PSB tragen sie zum Erfolg oder Misserfolg des Integrationsprozesses bei.

Tools: Informationsveranstaltungen, webbasierte Informationen, Flyer, soziale Medien.

Akteure: Behörden, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Kammern.

- b. Schulungen zum Kennenlernen der Besonderheiten (Arbeitsrecht, soziale, kulturelle Besonderheiten): Während "unabhängige" Vermittler bereits spezialisierte Expertise bei der Unterstützung von Migranten und insbesondere bei der Integration von PSB haben, können anderen Vermittlern solche Kenntnisse und Erfahrungen (z.B. Personalvermittlungsagenturen usw.) fehlen. Es werden Schulungen benötigt, um sie auf den Umgang mit einer kulturell vielfältigen Belegschaft vorzubereiten.

Tools: Präsenztraining, webbasiertes Training.

Akteure: Behörden, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Kammern.

REFERENZENLISTE

Bergfeld, M. (2017) *Deutschlands Willkommenskultur: Gewerkschaften, Flüchtlinge und Arbeitsmarktintegration*, Global Labour Journal, 8 (1), 80-89.

Dumont, JC, T. Liebig, J. Peschner, F. Tanay und T. Xenogiani, (2016) *Wie gehen Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt in Europa um? Eine erste Bewertung auf der Grundlage des Ad-hoc-Moduls der EU-Arbeitskräfteerhebung 2014 der OECD und der Europäischen Kommission*, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

EUROFOUND (2016) *Ansätze zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Asylbewerbern*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Europäische Kommission (2016) *Beschäftigung und soziale Entwicklung in Europa 2016*, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

EUROSTAT (2017) *Asylstatistik*. Luxemburg: Europäische Kommission.

FIERI und LABNET (2017) "Auf dem Weg zum Global Compact zur regulären Migration: Wie man die Fähigkeiten von Migranten sichtbarer, tragbarer und produktiver macht", Konzeptnote vorbereitet für die Konsultationen zum "Global Compact für eine sichere, geordnete und reguläre Migration". <http://www.fieri.it/2017/10/03/verso-il-global-compact-sulla-migrazione-regolare-come-rendere-le-competenze-dei-migranti-piu-visibili-trasferibili-e-produttiv>

IOM, MPC-EUI (2016) "Studie über Migrantenprofile als Treiber für Migration und Migrationstrend. Eine Untersuchung zum sozioökonomischen Profil von Migranten, die nach Italien kommen ", IOM-Büro für das Mittelmeer, Rom. <http://www.italy.iom.int/sites/default/files/news-documents/Migrants%20Study%20-%20FINAL%20ENG%20VERSION%20-%20ELEC.pdf> .

Konle-Seidl, R. und Bolits, G. (2016), "Arbeitsmarktintegrationsstrategien von Flüchtlingen: Strategien und bewährte Praktiken", Studie, die vom Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments, Generaldirektion Interne Politikbereiche, Politikabteilung A: Wirtschafts- und Wissenschaftspolitik gefordert wird.

Martín, I., A. Arcarons, J. Aumüller, P. Bevelander, H. Emilsson, S. Kalantaryan, A. MacIver, I. Mara, G. Scalettaris, A. Venturini, H. Vidovic, I. van der Welle , M. Windisch, R. Wolffberg und A. Zorlu (2016) *Von Flüchtlingen zu Arbeitnehmern: Kartierung von Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration für Asylsuchende und Flüchtlinge in EU-Mitgliedstaaten* (Bände 1 und 2). Gütersloh, DE: Bertelsmann Stiftung.

OECD (2016a), *Making Integration Work: Flüchtlinge und andere Schutzbedürftige*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264251236-de>

OECD (2016b) " *Flüchtlinge einstellen - Welche Chancen und Herausforderungen bieten sich für Arbeitgeber?*", Migration Policy Debates, Nr. 10, September 2016 <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-10.pdf>

UNHCR, Profiling syrischer Ankünfte auf griechischen Inseln im Januar 2016 und Profilierung afghanischer Ankünfte auf griechischen Inseln im Januar 2016, <http://www.unhcr.org/news/briefing/2016/2/56cc4b876/unhcr-survey-finds-afghanisch-syrisch-Flüchtlinge-Ankunft-Griechenland-Flucht-Konflikt.html> .

Anhang 1

Übungsdetails	Integrationsaspekte abgedeckt	Führung & Partnerschaft	Finanzierung	Ergebniss
Name: MENTOREN FÜR MIGRANTEN Land & Ort: AT - landesweit Zeitspanne: 2008 - Offenes Ende Zielgruppe: Qualifizierte Migranten (nicht Flüchtlingsspezifisch)	Kompetenzentwicklung und Matching kurze Beschreibung Kern ist der Matching-Prozess: beruflich (zB Industrie, Branche) oder regional (zB Firmenzielmärkte, Lehrling's Herkunft) Diese Aspekte werden berücksichtigt. Die Mentoring - Partnerschaft: Am Anfang werden Erwartungen und Ziele festgelegt; der	Wirtschaftskammern (WKO), Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF), Österreichischer Arbeitsmarktservice (AMS)	Quelle: Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWWF) und Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)	Bis Anfang Juli 2017 wurden fast 1.800 Mentoring-Partnerschaften erfolgreich aufgebaut

	organisatorisch e Rahmen diskutiert etc. Die Partnerschaft dauert 6 Monate.		
Name: LEHRLINGSCOACHING (Coaching für angehende Lehrlinge) Land & Ort: AT - Bundesland Tirol Zeitspanne: Januar 2017 - Offenes Ende Zielgruppe: Qualifizierte Migranten (Nicht Flüchtlingsspezifisch)	Kompetenzprof ilierung, Entwicklung und Matching Kurze Beschreibung Zuerst wird eine Auswahl von Kandidaten auf der Grundlage von Sprachkenntnis sen, digitalen Fähigkeiten und Bildungshinterg rund gemacht. Eine Kompetenzkon trolle erfolgt durch TIK- Beratungen (*)	Tiroler Soziale Dienste GmbH (TSD): gemeinnützige Organisation des Landes Tirol Partner Wirtschaftskammern (WKO) Lokale öffentliche Arbeitsverwaltungen und NGOs	N/A Quelle : TSD Eigenkapital und Spenden; Wirtschaftskammer Österreich und Regionalmanagement Tirol

siehe unten).
Die Kandidaten
werden durch
zusätzliche
Schulungen auf
Lehrlingsausbil-
dung
vorbereitet,
darunter
Sprach- und
Staatsbürgerku-
nde,
Mathematik,
Englisch- und
IT-Kurse sowie
Vorstellungsges-
präche. Ein
individueller
Trainingsplan
basiert auf
einem Case-
Management-
Ansatz.
Coaches
unterstützen
sowohl die
Auszubildende
n als auch die
Hosting-
Unternehmen.

Name: TIK (Tiroler Integrationskompass)	Kompetenzbewertung und Validierung	Tiroler Soziale Dienste GmbH (Staatliche Wohlfahrtsorganisation)	Quelle :	Bis Mitte Juni 2017 haben 1.700 Personen eine erste Qualifikationsbewertung durchgeführt. 254 erhielten den Integrations-Kompass
Land & Ort: AT - Bundesland Tirol	kurze Beschreibung	Partner Tiroler Landesregierung - Integrationsministerium	(Lokale Regierungsfonds)	
Zeitspanne: Jan2017 - Offenes Ende	Eine Kompetenzanalyse erfolgt entweder in Gruppen- oder Einzelberatungen durch Fragebögen in mehreren Sprachen.	<i>Weitere Partner (lokale NGOs und Sozialunternehmen) waren über eine Task Force für das Projekt (AG Integrationsstrategie für Flüchtlinge) beteiligt.</i>		
Zielgruppe: PSB	Diejenigen, die diese ^{erste} Phase absolviert haben, werden der TIK-Beratung zur weiteren individuellen Beratung zugewiesen: Interessen, Hobbys und Berufserfordernisse sowie persönliche,			

soziale und berufliche Fähigkeiten werden mit Kompetenzkarten erfasst. Alle Daten werden auf dem Integrationskompass gespeichert und gedruckt. Basierend auf dem Kompass werden individuelle Perspektivenpläne erstellt.

Name: @ LEVEL2WORK Land & Ort: BE - West- und Ostflandern Zeitspanne: April 2016 - März 2018 Zielgruppe: Kürzlich eingetroffene arbeitslose Migranten (<5 Jahre in BE)	Kompetenzentwicklung und Matching Kurze Beschreibung Ein physischer und Online-One-Stop-Shop ist eingerichtet, um die Zielgruppe zu	Agentschap Integratie-Inburgering (Agentur für Integration und Staatsbürgerschaft) VIVES Hogeschool (Hochschule für höhere Bildung) Voka West-Vlaanderen (Industrie- und Handelskammer Westflandern) Randstad Gruppe Cronos nv Netzwerk Technisches Staffing nv:	Quelle : Europäischer Sozialfonds	Es wurden 14 Duos gebildet, von denen 6 die Möglichkeit haben, einen Beruf auszuüben (Festanstellung, IBO, Erfahrung sammeln, Beratungsaufgabe, ...)
---	---	---	--------------------------------------	--

erkennen und
deren
Eigenschaften
zu
kartieren. Die
Hauptzielgrupp
e sind gut
ausgebildete
ausländische
Arbeitssuchend
e. Face-to-
Face- und
Online-
Karriere-
Coaching wird
angeboten. Es
werden
weitere
Fortbildungsan
gebote
gemacht, die
sich
hauptsächlich
auf den Erwerb
von
Sprachkenntnis
sen
konzentrieren.
E-Learning und
ein digitaler

Ansatz werden
bevorzugt.

Name: DIGITALE AUSBILDUNG UND PRAKTIKEN FÜR FLÜCHTLINGE Land & Ort: BE - Westflandern (Gebiet Westhoek) Zeitspanne: Mai2016- Sept. 2016 Zielgruppe: PSB	Kompetenzentwicklung kurze Beschreibung Ein Pilotprojekt zur Ausbildung von Flüchtlingen und zur Verbesserung ihrer digitalen Kompetenzen. Ein von Google organisierter "Digital Workshop" (Intensiv- und Spezialtraining - 18h), <i>eventuell</i> gefolgt von einem Kurzpraktikum.	Voka West-Flandern Adecco Gruppe Belgien Google - Digitale Werkstatt	Quelle : eigene Finanzierung	9 Flüchtlinge nahmen an der Ausbildung teil, 2 von ihnen schlossen ein Praktikum ab (unbezahlt).
Name: FEB-VBO FLÜCHTLINGSKRISE TASK-FORCE (BE)	Andere Unterstützungsmaßnahmen	Führer FEB-VBO (Verband der Unternehmen in Belgien)	N/A	Ein praktischer Leitfaden zum Thema "Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen und Asylsuchenden" wurde im

Land & Ort: BE - Bundesweit Zeitspanne: Sept. 2015 - offenes Ende Zielgruppe: PSB	kurze Beschreibung Der belgische Arbeitgeberverband hat eine Arbeitsgruppe mit Vertretern von Unternehmen, sektoralen Organisationen, öffentlichen Einrichtungen und zivilgesellschaftlichen Organisationen eingerichtet, um Initiativen zur Integration von PSB in Belgien zu entwickeln.	Partner : mehrere Partner aus sektoralen Arbeitgeberorganisationen, öffentlichen Institutionen, Arbeitsagenturen, NGOs		Mai 2017 veröffentlicht und bietet detaillierte Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen und bestehenden Unterstützungsdiensten und -projekten.
Name: FLÜCHTLINGE BEI DER ARBEIT Land & Ort: BE - Provinz Westflandern Zeitspanne:	Passende Fähigkeiten kurze Beschreibung Zu den wichtigsten	VDAB (Flämische Arbeitsagentur) Akzent Voka West-Flandern Örtliches öffentliches Zentrum für soziale Wohlfahrt (OCMW)	N/A	Nach 4 Projekttagen (von 8): 28 lokale Firmen nehmen an dem Projekt teil; 320 Kandidaten wurden ausgewählt, von denen 51 ausgewählt wurden; 28 haben einen Arbeitsvertrag

2016	Aktivitäten
Zielgruppe: PSB	gehören: eine Auswahl lokaler Unternehmen und potenzielle Kandidaten, die für ein Matching zur Verfügung stehen (durchgeführt von örtlichen Arbeitsagentur en); Vor-Ort- Besuche an bestimmten Arbeitsplätzen werden an "Projekttagen" (8 pro Jahr) organisiert. Wä hrend derselben Besuche können Bewerbungen eingereicht werden.

Name: 1000 PLÄTZE FÜR FLÜCHTLINGE IN ÖFFENTLICHEN VERKEHRSUNTERNEHMEN (* Informationen nur für die Aktivitäten von BOGESTRA - Bochum Bereich) Land & Ort: DE - Bundesweit Zeitspanne: Juni 2016 - Offenes Ende Zielgruppe: PSB	Profiling und Entwicklung von Fähigkeiten kurze Beschreibung Alle deutschen öffentlichen Verkehrsunternehmen wurden ermutigt, ihre eigenen Integrationspläne zu erstellen, die den lokalen Kontexten und den Bedürfnissen der Unternehmen entsprechen. Bogestra arbeitete mit lokalen Jobcentern und lokalen karitativen Hilfsorganisationen zusammen, um Kandidaten zu	VDV - Verband Deutscher Verkehrsunternehmen BOGESTRA (Öffentliches Verkehrsunternehmen in Bochum)	Keine Ad-hoc-Finanzierung	Stand Mai 2017: 750 Praktika auf nationaler Ebene; Alleine für die BOGESTRA: 17 Praktika, 2 Auszubildende.
--	---	--	---------------------------	---

kartieren und
auszuwählen.
Kurze
Zeitpraktika (2
bis 6 Wochen)
wurden bei
dem
Transportunter
nehmen
angeboten. Inte
grationscoach /
Mentoren
wurden
identifiziert.

Name: BIFF (Berufliche Integration von Flüchtlingen in Frankfurt Rhein- Mein) Land & Ort: DE - Hessen (Frankfurt) Zeitspanne: Ende 2015 - laufend Zielgruppe: Einwanderer und PSB	Kompetenzent wicklung Kurze Beschreibung: Ein von lokalen Arbeitgebern entwickeltes Projekt, das darauf abzielt, individuelle Beratung zu Integrations- und Qualifikationsw egen	FRAPORT (Initiator) Öffentliche und private Unternehmen: Fraport AG, FES, Stadtwerke Holding, WISAG, Mainova, DACHSER, Fresenius; VGF Öffentliche Einrichtungen: Arbeitsagentur Frankfurt, Gesellschaft für Jugendbeschäftigung, IHK Frankfurt am Main	Keine Ad-hoc-Finanzierung; Beiträge von jedem Partner	140 orientierte Flüchtlinge im Jahr 2016 und 38 in Beschäftigung oder Berufsausbildung
--	--	--	--	---

	anzubieten und Zugang zu Einstiegsjobs oder Ausbildungsplätzen zu bieten.			
Name: AUSSTELLUNG FÜR FLÜCHTLINGE Land & Ort: DE - Frankfurt am Main Zeitspanne: 7. Dezember 2017 Zielgruppe: PSB	FertigkeitenüberEinstimmung kurze Beschreibung Organisation einer Jobmesse, die sich speziell an PSB als Perspektivarbeiter und Auszubildende wendet.	IHK Frankfurt (IHK) Partner HWK (Handwerkskammer); Agentür für Arbeit Frankfurt; Jobcenter Frankfurt; FRAP-Agentur Gmbh; Accenture Stiftung	Quelle : Eigene Finanzierung	56 Arbeitgeber nahmen an der Jobmesse teil, 98% von ihnen sind sehr zufrieden und würden wieder teilnehmen; 22 von ihnen organisierten Bewerbungsgespräche (12 Praktika; 5 Stellen; 5 weitere berufsbezogene Programme)
Name: IDA BAYERN TURBO Land & Ort: DE - Bayern Zeitspanne: Januar 2016 - Februar 2017 Zielgruppe	Kompetenzentwicklung kurze Beschreibung Ziel ist es, rund 1.000 PSB mit guten permanenten Aufenthaltsmö	Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (VBW) Partner Bayerisches Ministerium für Arbeit und Soziales; Bayerische Arbeitsagentur	VBW: 1,8 Millionen € Bayerische SPE: 5,3 Mio. € Bayerisches Ministerium für Arbeit und Soziales: 0,8 Mio. €	Von den 1.015 Teilnehmern waren 286 in einem Praktikums- oder Berufseinstiegsjob, 299 mussten aufgrund von Umsiedlung, Krankheit, Ablehnung oder Abschiebung von Arbeitserlaubnissen (Platzierungsquote von 40%) aus dem Programm ausscheiden;

PSB (16-21 Jahre)	glichkeiten in den deutschen Arbeitsmarkt (Lehre oder Beruf) zu integrieren. Zwei Phasen: bei max. 2 Monate lang absolvierten die Teilnehmer einen allgemeinen Sprachkurs, um ihr Deutschniveau auf B1 zu bringen.Die zweite Stufe umfasst berufsbezogen e Sprachkurse, Praktika und die Überprüfung ihrer Kompetenzen. Während des gesamten Projekts unterstützen	rund 850 Unternehmen nahmen am Programm teil
-------------------	--	---

	spezielle Coaches die Teilnehmer			
Name: KAUSA	Kompetenzentwicklung und andere unterstützende Maßnahmen	Industrie- und Handelskammer - Region Stuttgart	Quelle:	Von 500 Flüchtlingen, die beraten wurden, fanden 90 von ihnen Ausbildungsmöglichkeiten.
Land & Ort: DE - Region Stuttgart	Kurze Beschreibung	Berufs- und Ausbildungsinstitute; Unternehmen, Schulen, Migrantenorganisationen.	JOBSTARTER-Programm, finanziert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Europäischen Sozialfonds	
Zeitspanne: Okt 2013 - Apr 2018	Sie bietet Beratungen zur dualen Ausbildung insbesondere für Selbstständige, Jugendliche und Eltern mit Migrationshintergrund sowie junge Flüchtlinge an. Ziel ist es, die Chancen im Berufsbildungssystem zu fördern.			
Zielgruppe: Menschen mit Migrationshintergrund (Nicht Flüchtlingsspezifisch)				

Name: VALIKOM Land & Ort: DE Zeitspanne: Nov. 2015 – Okt. 2018 Zielgruppe: NA	Fähigkeitsvalidierung kurze Beschreibung Das ValiKom-Projekt zielt darauf ab, ein standardisiertes und qualitätsgesichertes Validierungsinstrument für nicht formal und informell erlernte Fähigkeiten zu entwickeln.	Westdeutscher Handwerkskammertag Mehrere lokale und regionale Kammern <i>Wissenschaftliche Begleitung und Beratung</i> : Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln <i>Strategisches Management und Kommunikation</i> : Deutscher Handwerkskammertag; Deutscher Industrie- und Handelskammertag	Förderung durch Bundesministerium für Bildung und Forschung	Erwartete Ergebnisse: ein "kammererprobtes" Konzept zur Validierung von nicht formal und informell erworbenen beruflichen Fähigkeiten einschließlich Praktische Richtlinien mit Methoden, Kriterien und Standards für die Kammern und Gutachter
Name: IGU-SCHEMA (DK) Land und Ort: Dänemark - Bundesweit Zeitspanne: Jan-Jun 2017	Kompetenzprofilierung, -entwicklung und -abstimmung kurze Beschreibung	Nationale Regierung Dänischer Gewerkschaftsbund (LO) Bund dänischer Arbeitgeber (DA)	N/A	N/A

Zielgruppe: PSB

Die nationale
Regierung und
die
Sozialpartner
schlossen ein
dreigliedriges
Abkommen
über die
Arbeitsmarktintegration, das
insbesondere
ein neues
Programm
(Integration
Basic Training,
IGU) einführt,
das darauf
abzielt, PSB in
Kurzzeitarbeits
plätze mit
Gehältern für
Auszubildende
einzuführen. Die
Jobs können
bis zu zwei
Jahre dauern,
und den
Flüchtlingen
werden auch
Qualifizierungs-
oder

Schulungskurse
von bis zu 20
Wochen
angeboten.
Steuerliche
Anreize für
Arbeitgeber
sind
vorgesehen,
wenn die
Flüchtlinge
zwei Jahre lang
beschäftigt
sind.

Name: THEMATISCHE WORKSHOPS	Kompetenzentwicklung und andere unterstützende Maßnahmen	Einwanderungspunkt EKA (Gewerkschaft)	N/A	Rund 100 PSB nahmen an Workshops und Informationsveranstaltungen teil.
Land und Ort: Griechenland - Athen		Melissa Network (Migrantenorganisation, NRO); Mercy Corps; Griechisches Flüchtlingsforum		
Zeitspanne: Jan-Jun 2017	Kurze Beschreibung			
Zielgruppe: PSB	Organisationen von Workshops und Informationsveranstaltungen zu Fragen der Integration von Migranten,			

Flüchtlingen
und
Asylsuchenden
auf dem
griechischen
Arbeitsmarkt,
einschließlich
Arbeitsrechte,
Zugang zu
Bildung,
Gewerkschafts
mitgliedschaft
usw.
Besondere
Aufmerksamkei
t für weibliche
Flüchtlinge.

Name: ANABASI	Skills Assessment und Entwicklung und Matching kurze Beschreibung	QUANTA (Temp Agentur) Partner CARITAS Gemeinde von Settimo; CNOS-FAP (Berufsbildungsagentur); Fondazione Comunità Solidale (Wohltätigkeitsstiftung)	500.000 € (Quelle: Forma.temp - eine zweiteilige Agentur, die Berufsbildung für Zeitarbeitskräfte organisiert)	80 vorausgewählten Kandidaten wurden Beratungs- und Qualifizierungsleistungen angeboten. 57 Teilnehmer an Berufsbildungskursen; 37 in Beschäftigung.
Land und Ort: Italien - Turin				
Zeitspanne: Februar 2016 - Februar 2017				
Zielgruppe: PSB	Zu den Aktivitäten gehören ein Erstsprachen- und			

Bürgerschulung
skurs (zum
Erwerb des
Niveaus A2),
Arbeitsorientie
rungsaktivitäte
n und ein
Kompetenzaus
gleich (von
professionellen
Kulturvermittle
rn und
Arbeitsberater
n) und eine auf
die
spezifischen
Bedürfnisse
des
Arbeitsmarktes
zugeschnittene
zertifizierte
Berufsausbildu
ng,
insbesondere
im Bereich der
Schiffbauindust
rie.

Name:	Kompetenzent	Stiftung ACRA CCS		
Hinter der Schwelle	wicklung und andere	Partner	Quelle:	67 perspektivische Migrationsunternehmer ausgebildet; 63,5 Stunden

Land und Ort: Italien (Mailand und Genua), Spanien (Sevilla), Portugal und Belgien Zeitspanne: 2011 - 2014 Zielgruppe: Migranten (Nicht Flüchtlingsspezifisch)	unterstützende Maßnahmen Kurze Beschreibung Zu den Projektaktivität en gehörten: Schulung zu unternehmeris chen Fähigkeiten; finanzielle und technische Unterstützung bei der Gründung der preisgekrönten Unternehmen; Auffrischung und professionelle Trainings; Individueller Mentoring- Service für die Berufsausbildu ng	Former, (Kammer von Mailand); CoLi.Do.Lat (Migrantenvereinigung); FAMSI - Fundo Andalusien für die Solidariedad Internacional; IMVF - Institut Marques de Valle Flor; Fundacion Sevilla Acoge; Caad Belgique ASBL -Cellule Aktion d'Aide au Développement	Europäischer Integrationsfonds individuelle Unterstützung bei der Gründung der drei preisgekrönten Unternehmen; 540 Stunden individuelles Mentoring für 105 Migranten.
---	--	--	---

Name: FAST-TRACKS (SE)	Kompetenzprofilierung, -entwicklung und -matching	Breite Partnerschaften, einschließlich der nationalen Regierung und anderer öffentlicher Stellen, mit sektoralen Organisationen.	Finanzierung durch das Arbeitsministerium	Mehr als 3500 Teilnehmer seit dem Start.
Land und Ort: SE - Bundesweit	Kurze Beschreibung			
Zeitspanne: März 2015 - laufend	Die Idee der nationalen Schnellstraßen für neu angekommene Flüchtlinge mit den erforderlichen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt wurde von der schwedischen Regierung initiiert und mit den Sozialpartnern durch dreigliedrige Gespräche abgestimmt: FTs werden durch eine gemeinsame			
Zielgruppe: Neu angekommene Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis.				

Verantwortung
durchgeführt
.Hauptziele
sind: die Zeit
von der
Ankunft bis zur
Arbeit
verkürzen;
Verwendung
von
Fähigkeiten in
der richtigen
Art und Weise;
die Nachfrage-
und
Angebotsseite
abzustimmen.D
erzeit 14 FTs
mit 30
verschiedenen
Berufen.

Name: SIPRVET	Kompetenzent wicklung	HAK-İŞ (Gewerkschaft) Gazi Universität (TK), COJEP International (FR, NGO), HASENE (Deutschland / Türkei, Ausbildungsinstitut)	Rund 200.000EUR (inkl. Kofinanzierung durch Konsortium). Quelle: ERASMUS + Programm	20 Flüchtlinge werden in Wäscherei- und Spülaktivitäten geschult
Land und Ort: TK - Gaziantep & Kilis Regionen	kurze Beschreibung	Projekt zur Entwicklung und Erprobung von		
Zeitspanne: September 2015 – August 2017				

Zielgruppe: PSB		Ausbildungsmodulen für die Berufs- und Sprachausbildung; Nutznießer waren syrische Flüchtlinge in der Türkei.		
Name:	Andere	TOBB (Union der Kammern und	N/A	N/A
Fähigkeiten	Unterstützungsmaßnahmen	Warenbörsen der Türkei)		
Land und Ort:	Kurze Beschreibung	Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit, türkische Agentur für Arbeit, Ministerium für nationale Bildung und TOBB Universität für Wirtschaft und Technologie		
TK - Pilotregionen				
Zeitspanne:	Hauptziel ist es, für die			
2016 -Laufend	Arbeitslosen			
Zielgruppe:	kurze Kurse			
Türkische Leute und Flüchtlinge	anzubieten, die			
	den			
	Qualifikationsanforderungen			
	des			
	Arbeitsmarktes			
	entsprechen.			
	Sie			
	konzentriert			
	sich auch auf			
	den			
	Kapazitätsaufb			

au bei den
Kammern für
die
Durchführung
wirksamer
Arbeitsmarktan
alysen sowie
für die
Gestaltung und
Umsetzung von
Beschäftigungs
- und
Berufsbildungs
politiken.
