

Schee dass doseids

Bayerisch

Hoşgeldiniz

Türkisch

Bienvenue

Französisch

E Kaabo

Yoruba



Fingeralphabet, deutsch

Vítejte

Tschechisch

Witamy

Polnisch

Willkommen

Deutsch

Καλώς ήρθατε

Griechisch

Benvenuti

Italienisch

به خیر هاتن

Kurdisch (Sorani)

Добро дошли

Serbisch

Dobro došli

Bosnisch/Kroatisch

Добро пожаловать

Russisch

Welcome

Englisch

Bienvenido

Spanisch

أهلاً وسهلاً

Arabisch



Einführung: Rahmenbedingungen und Praxis der Arbeitsmarkt- und betrieblichen Integration von Geflüchteten – neue Herausforderungen für Diversity-Ansätze?

**Fachgespräch „Arbeitsmarkt- und betriebliche Integration von
Geflüchteten – neue Herausforderungen für Diversity-Ansätze?“**

11. März 2016

Frankfurt am Main

Andreas Merx, idm-Vorsitzender

- Gemeinnütziger Verein, gegründet 2004, Sitz in Berlin
- Bundesweites Netzwerk mit Mitgliedern aus Unternehmen, Wissenschaft, Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Verbänden, NGOs und Beratung
- Ehrenamtl. Vorstand mit 6 Mitgliedern

Ziele:

- Bewusstsein für Diversity schaffen
- Kompetenzen vermitteln
- Austausch & Vernetzung verschiedener Handlungsfelder
- Entwicklung ganzheitlicher Ansätze
- Fachdiskurs durch verschiedene Formate und Angebote sowie Qualitätsstandards prägen



- Regionale Treffen, z.B. in Berlin
- Veranstaltungen, z.B. Jahrestagungen Berlin 2010, Frankfurt 2011, München 2013 oder Fachgespräch idm & IGM heute
- Konzeption und Kooperation bei Weiterbildungen, z.B. Masterstudien-gang HSU Hamburg
- Projekte, z.B. ADS-Projekt „Diversity Mainstreaming in Verwaltungen“, INQA-Diversity-Check oder Fußball & Vielfalt im ADS-Themenjahr gegen Rassismus
- Publikationen, z.B. EU-Trainings-Handbuch, KMU-Broschüre
- idm-Online-Diversity-Infothek
- 2 mal jährlich idm-Diversity-Magazin
- Gremienvertretung, z.B. INQA/BMAS, BAMF, Qualitätszirkel der Kommunen in der Integrationspolitik, Diversity-Netzwerk der Kommunen und Länder

Weitere Informationen: www.idm-diversity.org

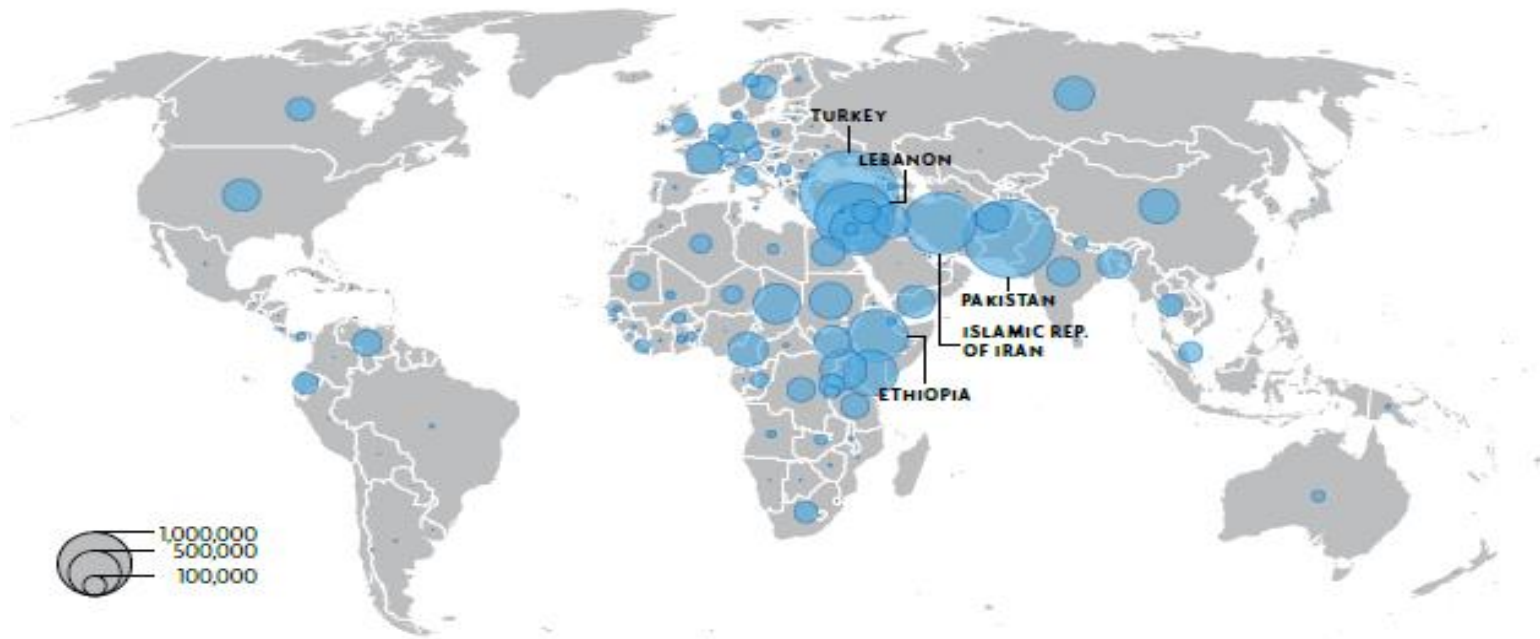


**86% der Geflüchteten bleiben in ihren Nachbarländern
weniger als 3,5% der weltweiten Geflüchteten kommen in Europa an**

Globale Fluchtdimensionen (UNCHR 2015)

Map 2

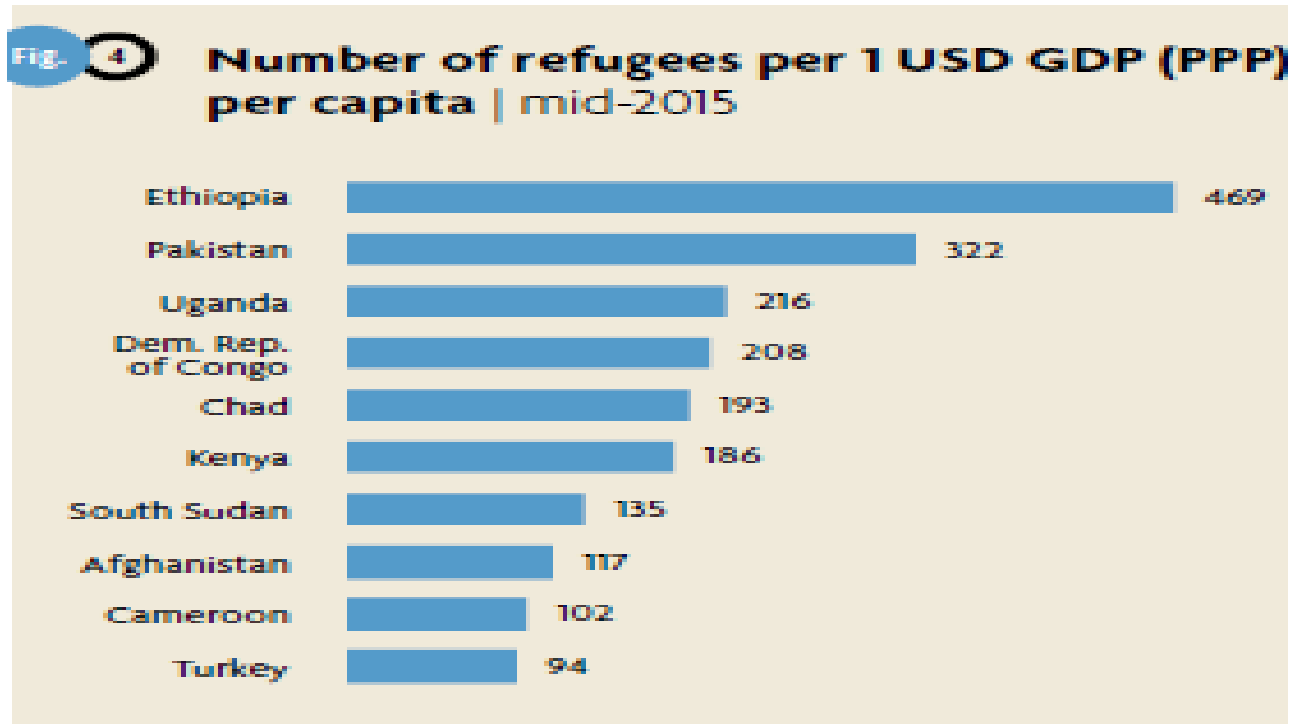
Who is hosting the world's refugees? | mid-2015



The boundaries and names shown and the designations used on this map do not imply official endorsement or acceptance by the United Nations.
A country is listed if it featured among the top-5 per year.

UNHCR Mid-Year Trends 2015

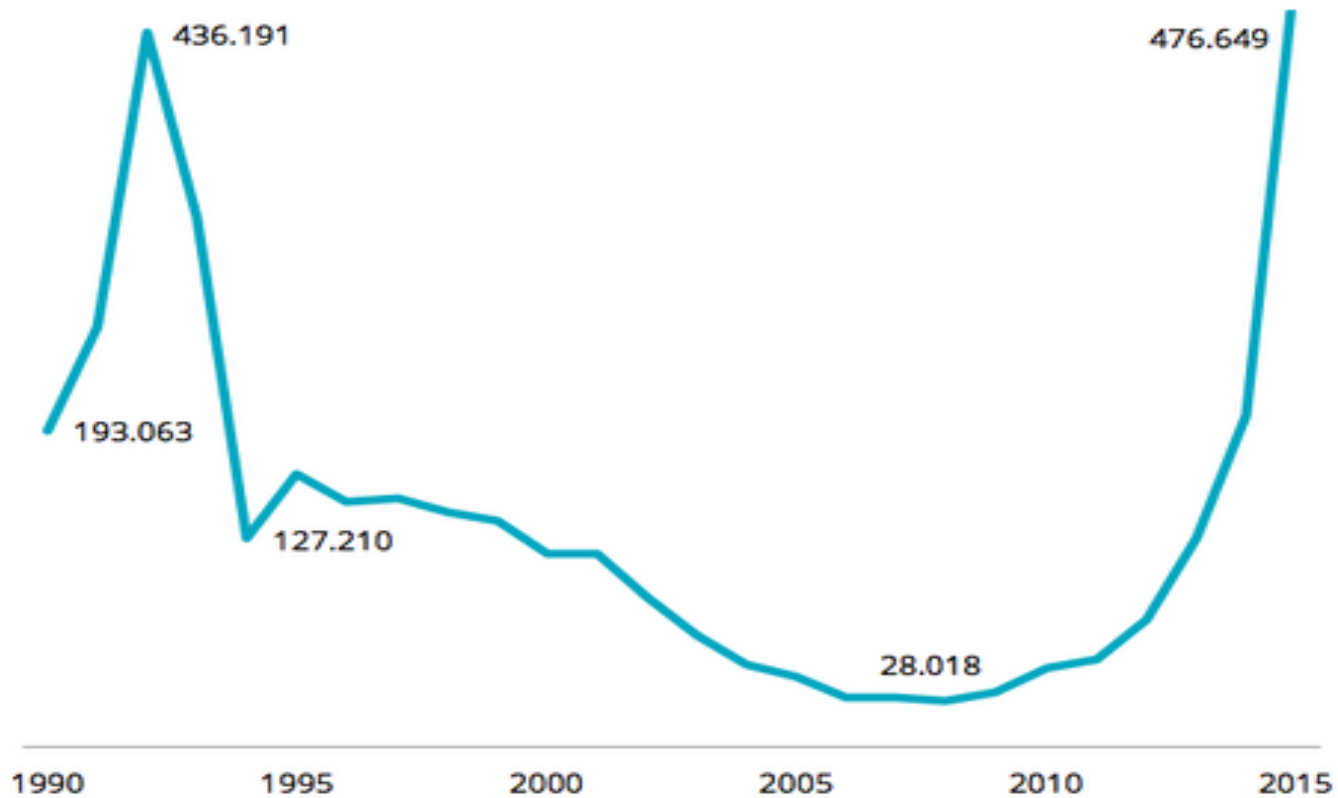
5



Umgerechnet auf das BIP pro Kopf in US-Dollar berechnet beherbergt Mitte 2015 Pakistan: 322 Geflüchtete, Äthiopien: 469, Deutschland: 20

Zahl der Geflüchteten Deutschland (BMI 2016)

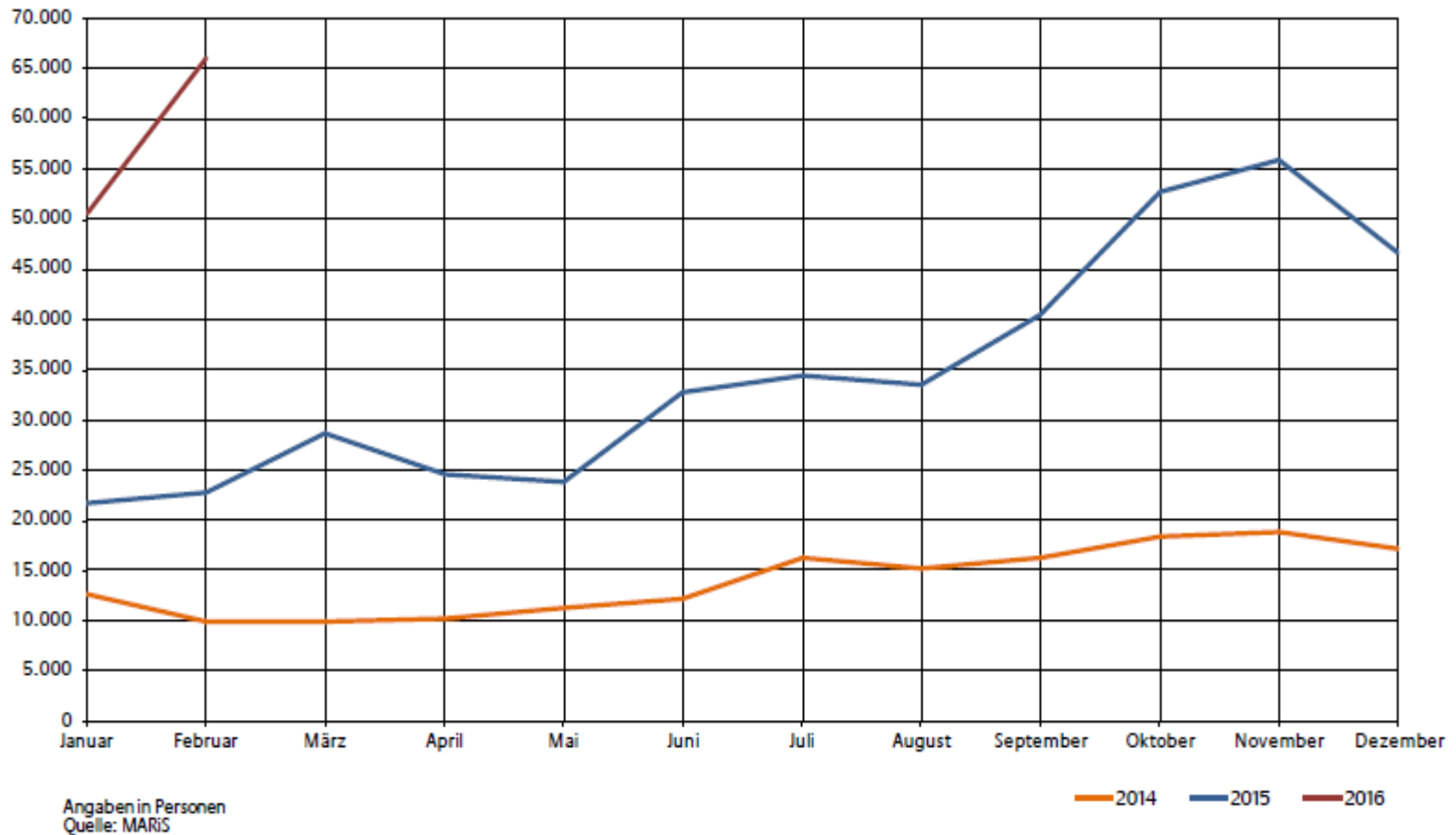
Asylantragszahlen von 1990 bis 2015



Quelle: BAMF, Das Bundesamt in Zahlen 2014; PM vom BMI 06.01.2016 © MEDIENDIENST INTEGRATION

Zahl der Geflüchteten Deutschland (BAMF 2016)

Entwicklung der Asylerstantragszahlen im 3 - Jahresvergleich (2014 bis 2016)



Die 10 wichtigsten Herkunftsländer (BMI 2016)

Menschen, die einen Asylantrag in Deutschland stellen, kommen aus verschiedenen Ländern. Im Jahr 2015 kamen die meisten Geflüchteten aus:

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Syrien (163.000) | 2016 : insgesamt bisher 117.392 Erstanträge |
| 2. Albanien (55.000) | darunter: |
| 3. Kosovo (37.000) | Syrien mit 60.661 Erstanträgen (51,7 %) |
| 4. Afghanistan (32.000) | Irak mit 16.621 Erstanträgen (14,2 %) |
| 5. Irak (31.000) | Afghanistan mit 12.404 Erstanträgen (10,6 %) |
| 6. Serbien (27.000) | |
| 7. Ungeklärt (12.000) | |
| 8. Mazedonien (14.000) | |
| 9. Eritrea (11.000) | |
| 10. Pakistan (8.000) | |

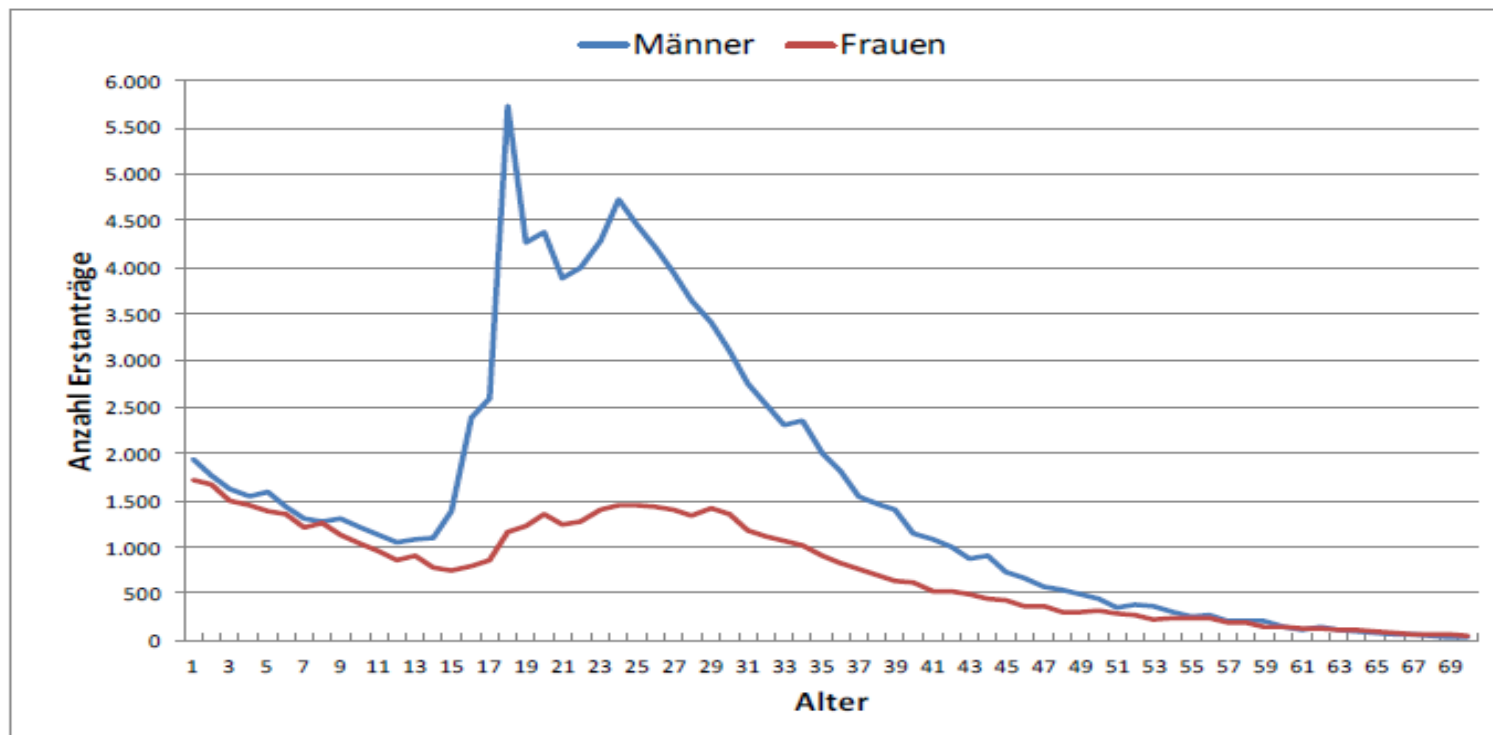


Abbildung 2: Anzahl der Asylerstanträge 2014 in Deutschland nach Alter und Geschlecht
Ohne Nulljährige (Eigene Darstellung nach MARiS/BAMF)

→ **1/3 Frauen - 2/3 Männer**

→ **Potenzialerwerbsquote: 25% bei den Frauen - 85% bei den Männern**

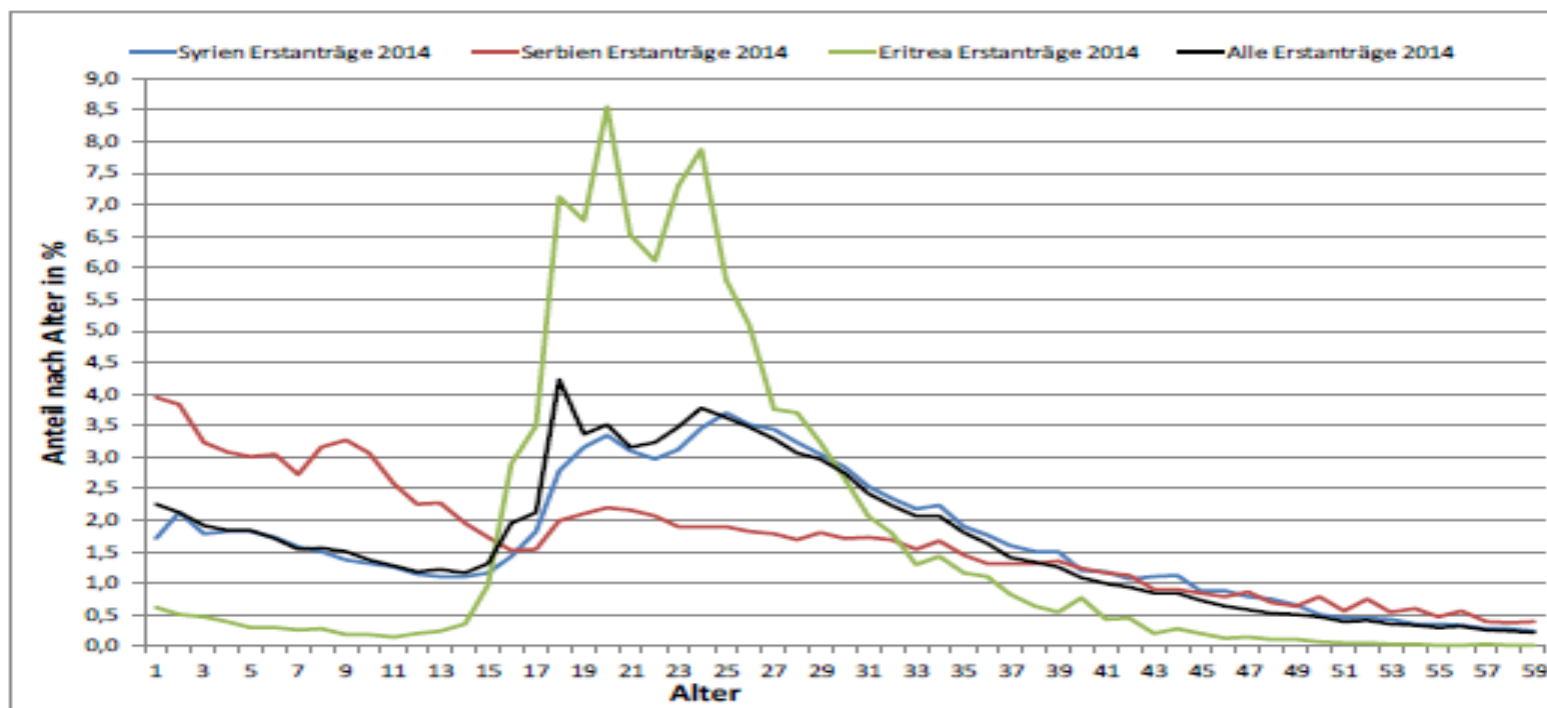


Abbildung 3: Anteil der Asylerstanträge 2014 in Deutschland nach Alter und ausgewählten Herkunftsländern sowie im Durchschnitt aller Asylerstanträge In Prozent, ohne Nulljährige (Eigene Darstellung nach MARiS/BAMF)

→ Durchschnittsalter Anfang 20 – D: Mitte 40

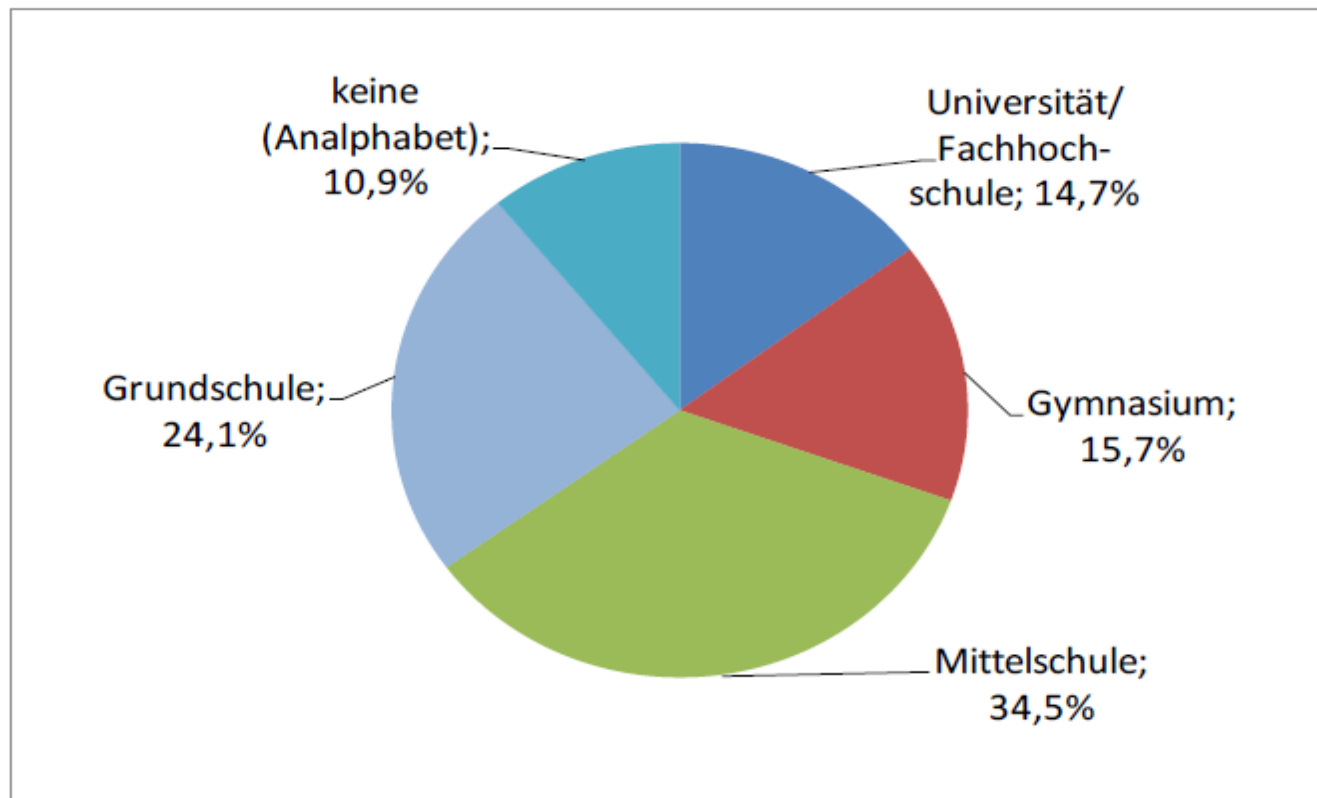


Abbildung 4: Zuletzt besuchte Bildungseinrichtungen der mindestens 20-jährigen Asylbewerber/-innen 2014
(Eigene Darstellung nach MARiS/BAMF)

Den Angaben aus einer nicht-repräsentativen Befragung des BAMF zufolge haben unter den 2015 befragten Geflüchteten:

- 13% eine Hochschule
- 17,5% ein Gymnasium
- 30% Haupt- und Realschulen (Sekundarschulen)
- 24% Grundschulen
- 8% gar keine Schule besucht.

Das IAB erwartet massive Anstrengungen bei der Qualifizierung der Geflüchteten, am Anfang insbesondere im Bereich Sprache.

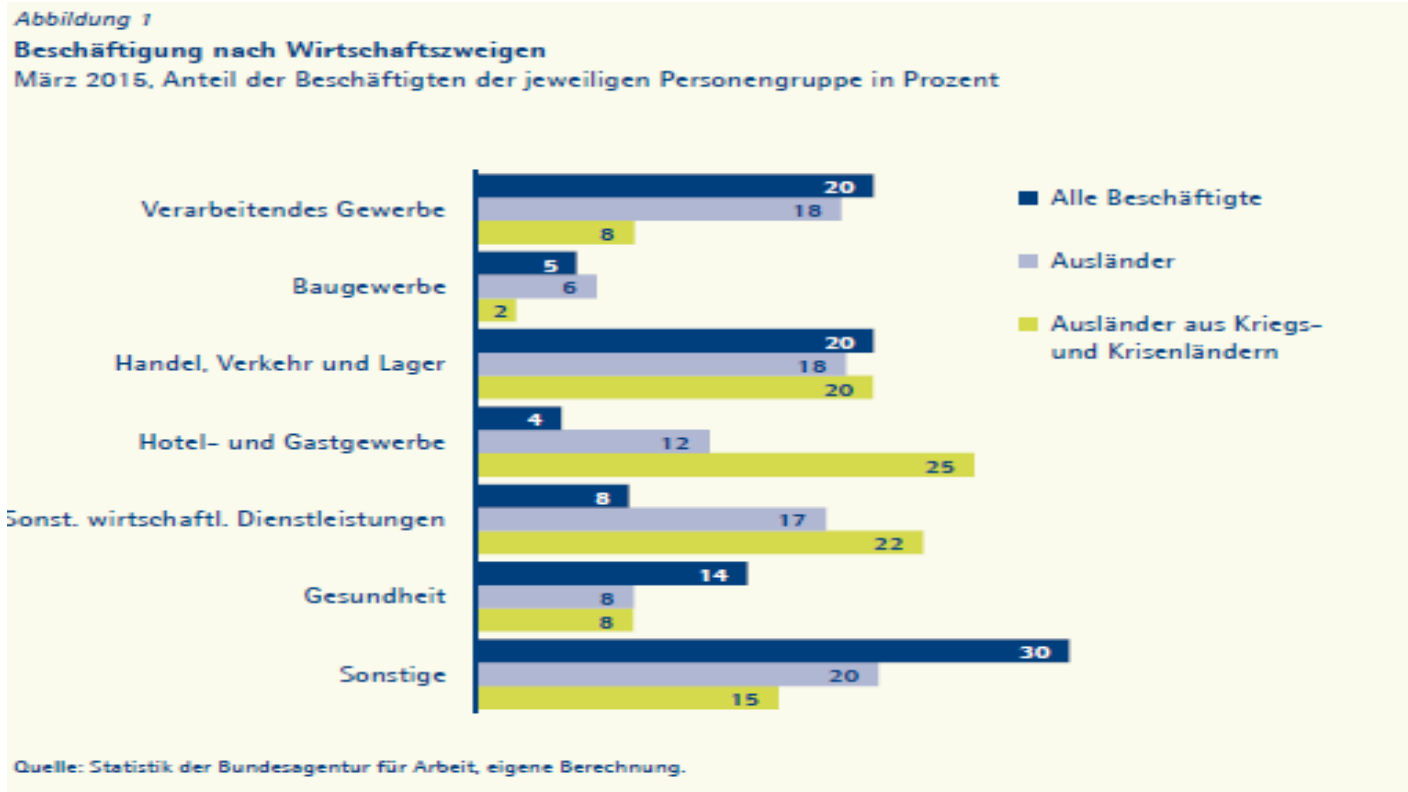
Zugleich wird aufgrund des jungen Durchschnittalters ein hohes Bildungspotenzial gesehen.

erst mal: Qualifikation! (Achtung Delegationsfalle!), aber ggf. auch:

- Sprachkenntnisse und Kulturkompetenzen
- Flexibilität, Eigenmotivation und Risikobereitschaft
- Motivation und Belastbarkeit
- Erhöhung von Problemlösungskompetenz, Kreativität und Innovation in multikulturellen Teams
- Neue Kundenkreise erreichen
- Neue Märkte erschließen/gezielter Einsatz



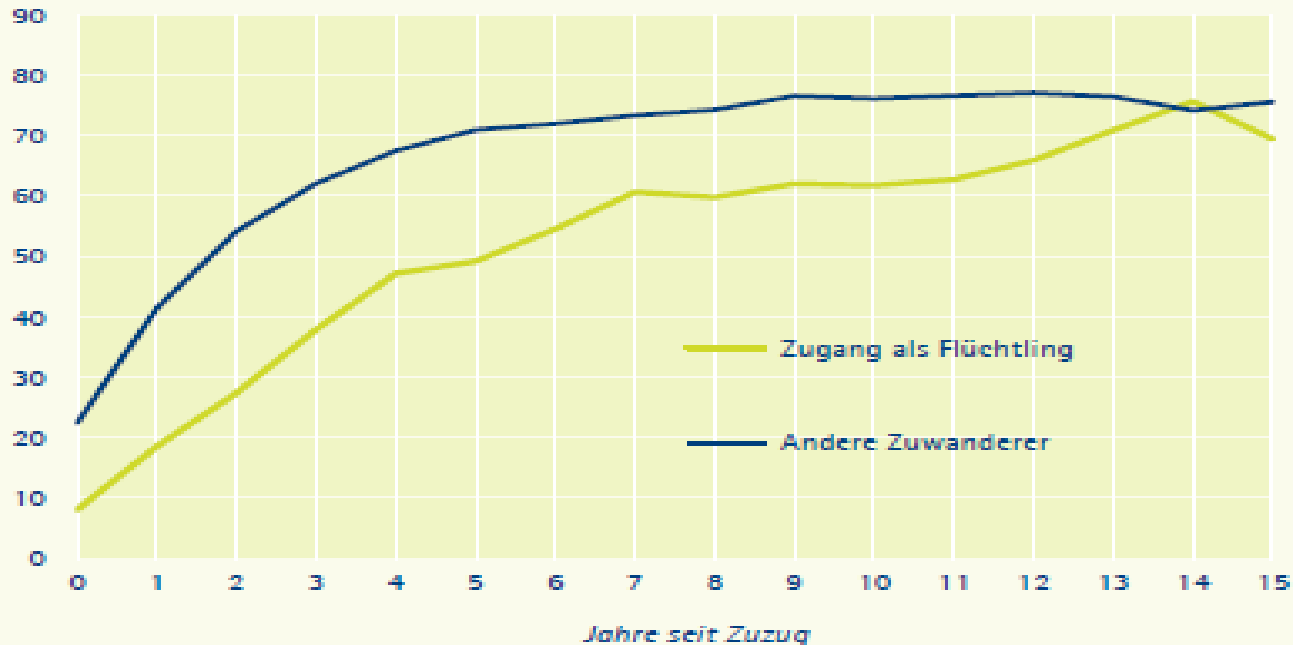
Profil der Geflüchteten – Beschäftigungsstruktur (BA/IAB 2016)



→ IAB: eher wenige Verdrängungseffekte für Deutsche, eher für bereits in D lebende Migrant/innen

Abbildung 2

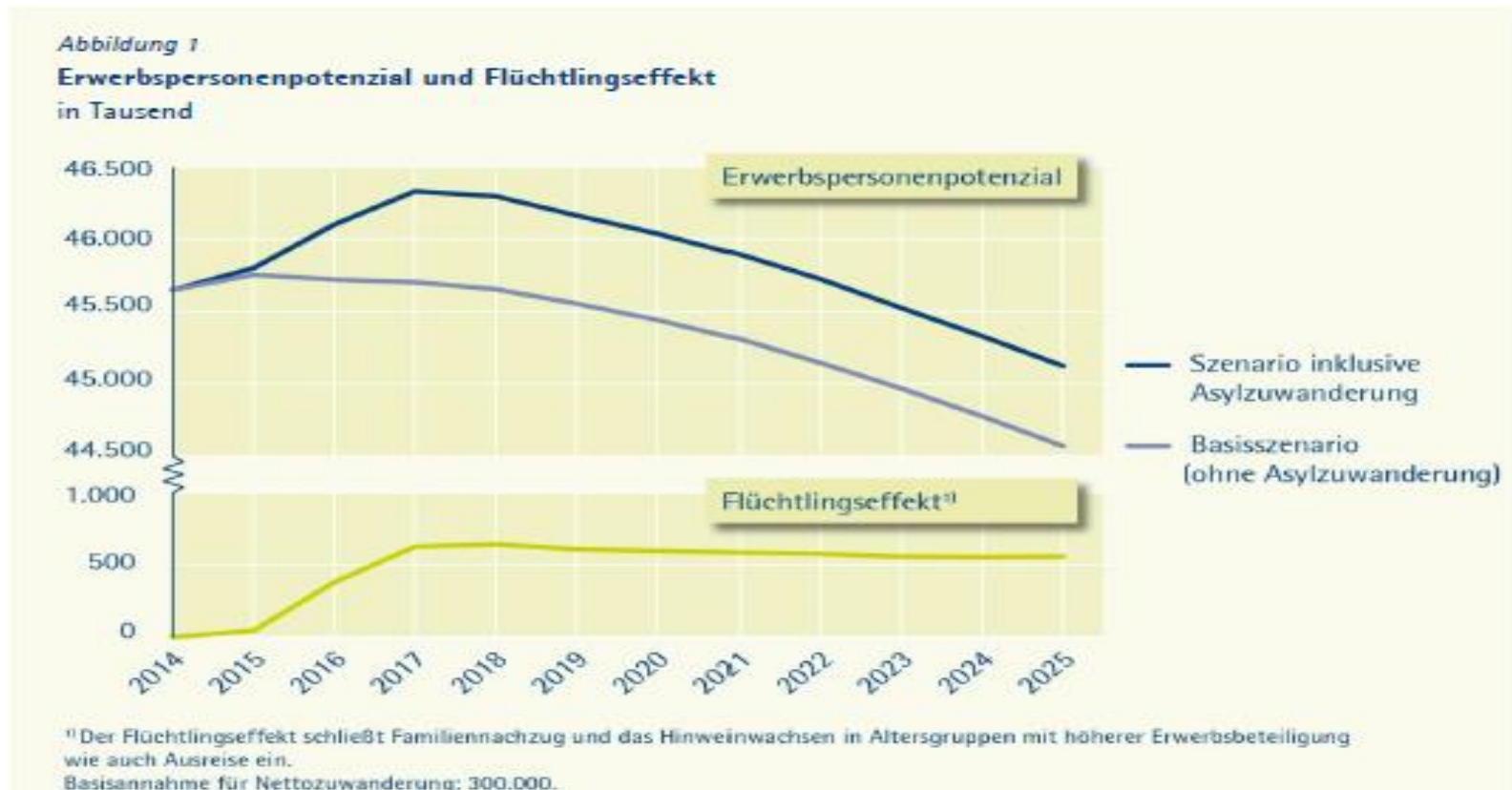
Beschäftigungsquote von Zuwanderern im Zeitverlauf, nach Zugangsweg
in Prozent



Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe, eigene Berechnung.

→ Dies beruht auf Erfahrungen der Vergangenheit, heute sind die rechtlichen Zugangsregelungen deutlich günstiger

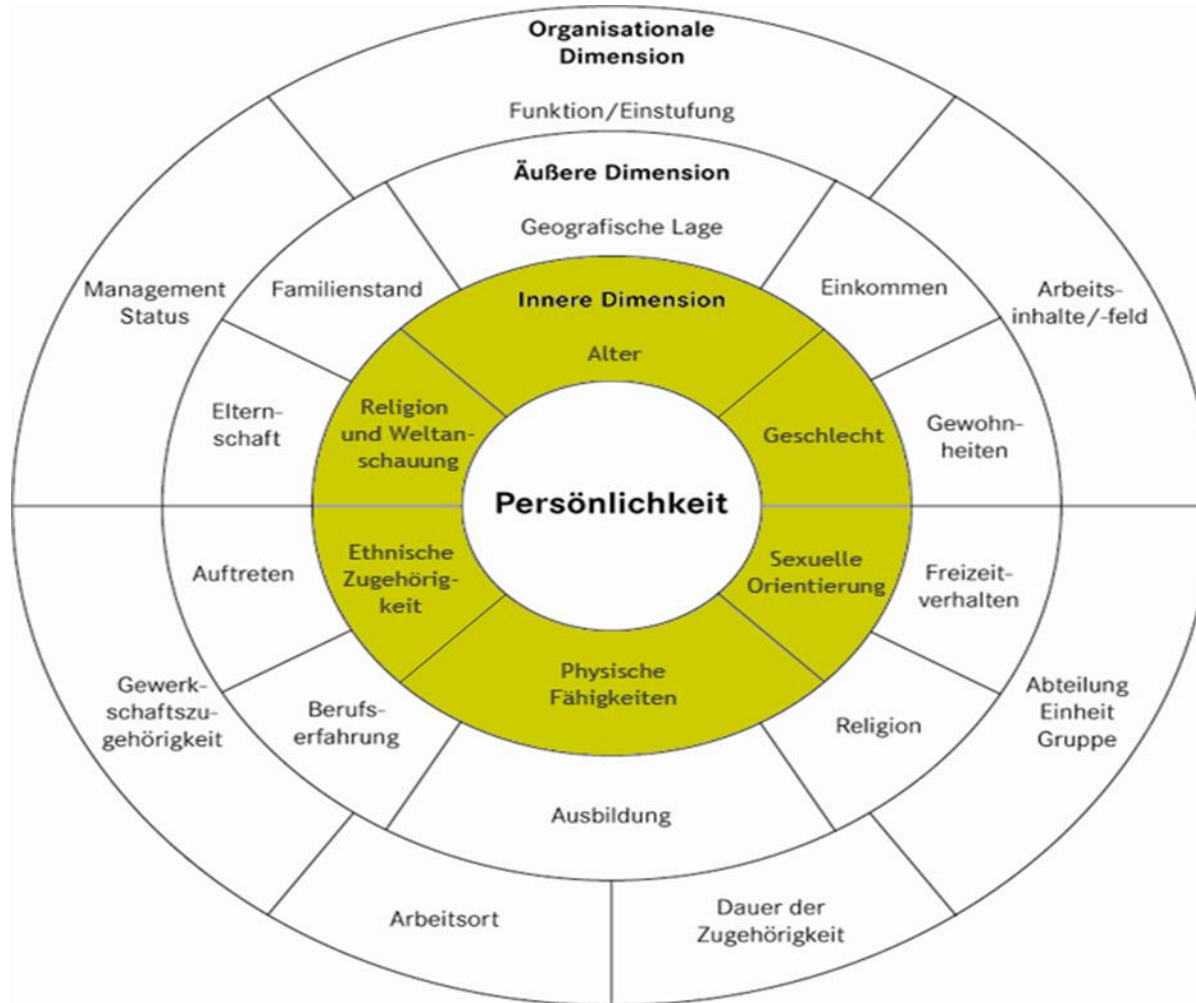
„Flüchtlingseffekt“ auf Erwerbspersonenpotenzial (IAB 2016)



BA rechnet für 2016 mit 350.000 anerkannten Asylbewerber/innen, die Ausbildung und Arbeit suchen

IAB schätzt für 2016 +130.000 Arbeitslose durch „Flüchtlingseffekt“

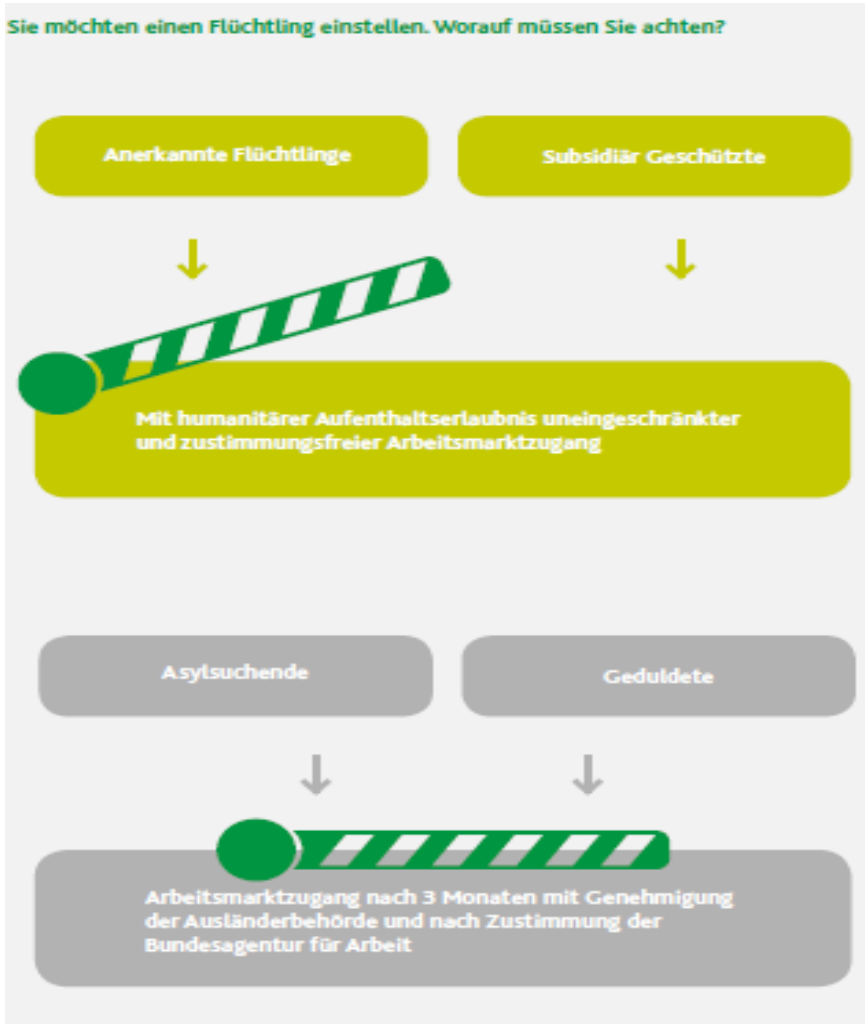
Über viele Diversity-Dimensionen der Geflüchteten wissen wir bisher wenig oder nichts



Bevor es weiter geht zur Erinnerung: Es kommen geflüchtete Menschen, nicht Zahlen!



Worauf Arbeitgeber achten müssen (Charta der Vielfalt 2016)



Zustimmungsfreier Arbeitsmarktzugang

- Für Bewerber/-innen mit einem humanitären Aufenthaltstitel als anerkannte Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge, subsidiär Geschützte
- Für Asylsuchende und Geduldete, wenn sie sich länger als vier Jahre im Bundesgebiet aufhalten (allerdings: Beschäftigungsverbot für Geduldete möglich)

Vorrangprüfung und Prüfung der Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen

- Für Asylsuchende und Geduldete (ohne Beschäftigungsverbot, mit Aufenthaltsdauer zwischen drei und 15 Monaten)
- Vorrangprüfung entfällt nach 15 Monaten; Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen muss weiter geprüft werden

- Schulische Berufsausbildungen
- Betriebliche Berufsausbildungen (duale Ausbildungen)
- Praktika außerhalb von BA-Maßnahmen z.B. zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse oder zur Berufsorientierung, Hospitationen und Probebeschäftigungen
- Praktika und andere betriebliche Tätigkeiten innerhalb BA-Maßnahmen wie:
 - Einstiegsqualifizierung
 - Maßnahme bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
 - Förderung der betrieblichen Weiterbildung

Integrations- und Deutschkurse (Charta der Vielfalt 2016)

Gut zu wissen: Diese Kurse stehen Flüchtlingen zur Verfügung



- Wie hängen die aktuellen Herausforderungen zu Flucht & Asyl mit den bisherigen Diversity-Strategien zusammen? Reichen diese aus?
- Sind die Maßnahmen für Geflüchtete überhaupt Bestandteil von Diversity-Strategien oder werden losgelöste Sonderprogramme und -maßnahmen umgesetzt?
- Wo sind Defizite und wo ungelöste Schnittmengen?
- Wo liegen die Potentiale und wo die Herausforderungen?
- Welche Vielfaltsaspekte wie Gender, Alter, Herkunft, Religion, Bildungsstand etc. sind bei der betrieblichen und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zu beachten?
- Gibt es „Gruppen“ mit ganz spezifischen Bedarfen?
- Werden auch intersektionale Maßnahmen umgesetzt oder geht es nur um einzelne Dimensionen wie Nation, Alter und Geschlecht?
- Was wird konkret gemacht? Welche Aktivitäten & Maßnahmen sind erfolgsversprechend?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Andreas Merx

E-Mail: andreas.merx@idm-diversity.org

Fon: 030 - 6521 6667

www.idm-diversity.org