Co-funded by
the European Union

MILE
Migrants Integration
in the Labour market in Europe

STIMMEN EUROPÄISCHER ARBEITGEBER: HERAUSFORDERUNGEN UND VORTEILE DER INTEGRATION VON MIGRANTEN IN DEN ARBEITSMARKT

FORSCHUNG IN ITALIEN, ÖSTERREICH, GRIECHENLAND UND SPANIEN

JULY 2019

ZUSAMMENFASSUNG

GEGENSTAND UND METHODE

Drittstaatsangehörige in Europa stoßen beim Zugang zum Arbeitsmarkt im Vergleich zu lokalen Bürgern nach wie vor auf große Hindernisse. Ihre Beschäftigungsquote wird kontinuierlich um mehrere Punkte niedriger gemessen als die von EU-Bürgern. Ganz besonders zu kämpfen haben dabei Frauen und Geflüchtete. Selbst wenn sie berufstätig sind, arbeiten sie in der Regel unterhalb ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten, sind in einigen Sektoren überrepräsentiert und schneiden bei Löhnen, Schutz und Karriereaussichten schlechter ab.

Die Einbeziehung von Nicht-EU-Bürgern in den **Arbeitsmarkt** ist nicht nur für ihre effektive Integration in die europäischen Gesellschaften von entscheidender Bedeutung, sondern trägt auch zur Wirtschaft der Mitgliedstaaten bei. Dennoch besteht nach wie vor ein Missverhältnis zwischen dem Arbeitsmarkt und den Profilen der Migranten. Den Interessengruppen, einschließlich der Arbeitgeber, fehlt es oft an Wissen über die Fähigkeiten von Migranten im Bereich Beschäftigung und/oder Diversity Management, stattdessen bestehen Stereotypen und diskriminierende Praktiken nach wie vor. Andererseits sind umfassende Informations-, Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Beratungshilfen für Migranten - die in der Lage sind, die Schwächsten zu beschäftigen - nach wie vor knapp.

Das Projekt "**MILE Migrants Integration in the Labour market in Europe**" (821725-MILE-AMIF-2018-AG-INTE) – finanziert durch den Fonds der Europäischen Union für Asyl, Migration und Integration - führte deshalb eine Umfrage in den **vier teilnehmenden Ländern** Österreich (Region Tirol), Griechenland (Regionen Attika und Westgriechenland), Italien (Region Lombardei) und Spanien (Region Katalonien) durch.

MILE wird vom ICEI Istituto Cooperazione Economica Internazionale, in Partnerschaft mit sieben öffentlichen und privaten Organisationen aus den oben genannten Ländern umgesetzt, mit dem Ziel, ein **wirksames Modell integrierter Dienstleistungen für die Integration von Drittstaatsangehörigen (TCNs) in den Arbeitsmarkt zu entwickeln, umzusetzen und zu etablieren,** das auf fachübergreifenden Kompetenzen, der Mobilisierung von Akteuren und den kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Bedürfnissen von Migranten basiert.

Die anfängliche Recherche zielte darauf ab, Folgendes zu ermitteln:

- Herausforderungen, Hindernisse und Chancen für Drittstaatsangehörige bei der Arbeitsintegration aus Sicht der Arbeitgeber.
- Bedürfnisse der Arbeitgeber in Bezug auf Fähigkeiten (rechtlich, interkulturell usw.) und Unterstützung durch Ausbildungs- und Arbeitsämter sowie Organisationen aus Drittländern in der Phase der Auswahl und Betreuung von Nicht-EU-Bürgern am Arbeitsplatz.
- Qualifikationen und Berufsbilder, die von Unternehmen und Arbeitsmarkt benötigt werden.

Die Forschung wurde auf **drei Ebenen** durchgeführt:

1. Eine **Desk Research** über die Trends und Anforderungen des Arbeitsmarktes, die es den Partnern ermöglichte, wichtige Informationen über die drei oben genannten Themenschwerpunkte zu sammeln. Die Desk Research wurde von allen Partnern gleichermaßen durchgeführt, um die lokale Situation zu identifizieren, hatte aber auch einen nationalen und sofern erforderlich regionalen

Fokus. Basierend auf den Ergebnissen der Desk Research wurden Online- und Interviewfragebögen entwickelt, die darauf abzielen, die Ergebnisse zu überprüfen, auszuarbeiten und zu kontextualisieren.

2. Eine **qualitative Forschung**, die anhand von Leitfadeninterviews Qualitätsaspekte identifiziert. Insgesamt wurden 40 Interviews durchgeführt.

3. Eine **quantitative Forschung**, die einen Online-/Offline-Fragebogen zur Quantifizierung der untersuchten Aspekte verwendete. Insgesamt wurden 131 Fragebögen beantwortet.

Gegenstand der Studie, die von März bis Mai 2019 stattfand, waren vor allem Arbeitgeber. Auch Arbeitgeberverbände und andere Organisationen, wie z.B. Gewerkschaften, wurden einbezogen.

Ziel der Forschung ist es nicht, eine gründliche landesweite Umfrage durchzuführen, sondern eine Momentaufnahme der aktuellen Herausforderungen und Bedürfnisse in den Zielgebieten zu ermöglichen. Die in dieser Analyse verwendeten Verfahren, können jedoch gleichfalls in einer Forschung mit einem viel größeren geografischen Anwendungsbereich verwendet werden.

ERKENNTNISSE

ZUR EINSTELLUNG VON DRITTSTAATSANGEHÖRIGEN

- Die Nutzung non-formaler Einstellungskanäle (Empfehlungen von Kollegen) ist in Griechenland ein sehr starker Trend und in Spanien ein üblicher Kanal. Italien und Österreich nutzen hauptsächlich andere Kanäle wie Social Media und das Web.
- Für Nicht-EU-Bürger werden in allen Ländern unternehmensübliche Standartverfahren zur Beurteilung neuer Kandidaten verwendet.
- Die Arbeitgeber sind im Allgemeinen wenig darüber informiert, wie sie Praktika und/oder Ausbildungsprogramme zur Einstellung von Nicht-EU-Bürgern nutzen können.
- Die Arbeitgeber haben weiter im Allgemeinen ein geringes oder sehr geringes Bewusstsein für Einstellungsrichtlinien, die Vielfalt fördern.
- Die Sprache wird als ein wesentliches Hindernis für die Einstellung von Drittstaatsangehörigen in allen Ländern anerkannt.
- Auch mangelnde Allgemeinbildung ist ein Nachteil für die Einstellung von Drittstaatsangehörigen in allen Ländern.
- Die nationale Unterstützung bei der Anstellung und Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ist in Griechenland und Spanien ein großes Hindernis für die Einstellung von Drittstaatsangehörigen. Es wird von einigen der italienischen Arbeitgeber als Hindernis gemeldet, kaum aber von Österreichern.
- Die Integration der Kultur dagegen scheint kein sehr bedeutendes Hindernis für die Einstellung von Migranten in allen Ländern zu sein.
- Die Einstellung eines Migranten in Griechenland, Italien und Spanien ist aufgrund der damit verbundenen Bürokratie keine leichte Aufgabe. Die nationalen Rechtsvorschriften, Regeln und Verfahren für Drittstaatsangehörige zur Erlangung von Visa, Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnissen sind recht kompliziert, eher begrenzt und definitiv zeitaufwendig.

- Die meisten griechischen und spanischen KMUs, die an der Umfrage teilgenommen haben, verfügen über keine speziellen Richtlinien für das Management von Vielfalt oder die Unterstützung von Mitarbeitern außerhalb der EU.

ZUR BESCHÄFTIGUNG VON DRITTSTAATSANGEHÖRIGEN

- Die meisten Arbeitgeber beschäftigen 1-15 Drittstaatsangehörige.
- Die meisten beschäftigten Drittstaatsangehörigen sind jung, im Alter von 18-35 Jahren.
- In Griechenland und Spanien sind überwiegend männliche Drittstaatsangehörige beschäftigt.
- Die meisten beschäftigten Drittstaatsangehörigen verfügen über einen Abschluss in der Primar- und Sekundarstufe.
- Die meisten beschäftigten Drittstaatsangehörigen sind für ihre derzeitige Position nicht überqualifiziert.
- Die meisten beschäftigten Drittstaatsangehörigen verfügen über moderate Sprachkenntnisse.
- Die größten Hindernisse für die Beschäftigung von Migranten in allen Ländern sind rechtliche Fragen und das eingeschränkte Recht auf Arbeit im Gastland.
- Der Einsatz von Kulturvermittlern/externen Beratern zur Unterstützung der Beschäftigung von Nicht-EU-Bürgern ist insgesamt sehr begrenzt.
- Die Mehrheit der Befragten wies darauf hin, dass die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen eine sehr positive Erfahrung ist.

JOBVORAUSSETZUNGEN FÜR DRITTSTAATSANGEHÖRIGE

- In allen Ländern werden Sprachkenntnisse in Form von verbaler Kommunikation sowie in Form von Zuhören und Verstehen als wichtig erachtet.
- Mehrsprachige verbale Kommunikation kann als wertvolle Kompetenz gewertet werden, einen Arbeitsplatz in vielversprechenden Sektoren (z.B. Tourismus) zu finden.
- Professionalität, Teamarbeit und Konfliktmanagement sind die wichtigsten Kooperationsfähigkeiten. Das Interesse zu Lernen wird ebenfalls als wichtig erachtet, während Fähigkeiten wie Führungskompetenzen und Networking/Verhandlung schlechter bewertet wurden.
- Digitale Fähigkeiten können als wichtig für die Arbeitssuche in bestimmten Sektoren angesehen werden, da sie in einigen Ländern recht hohe Bewertungen erhalten haben. Sie scheinen jedoch in geringerem Ausmaß wichtig zu sein, als es für Staatsangehörige von Ländern ist.
- Für die südeuropäischen Länder gilt kritisches Denken und Problemlösen als eine wichtige Fähigkeit.
- Frühere Berufserfahrung gilt in Griechenland und Spanien als wertvoll, nicht so sehr dagegen in Italien und Österreich.
- In allen Ländern liegen die prognostizierten wachsenden Beschäftigungszahlen, in den folgenden Bereichen:
    - Vertrieb und Dienstleistungen
    - Wirtschaft, Finanzen und Verwaltung

In Italien wird auch in den Bereichen Handel, Transport und Gerätebetreiber, sowie im Gesundheitssektor mit einer erheblichen Nachfrage gerechnet.

EMPFEHLUNGEN

Basierend auf den Ergebnissen der Umfrage werden die folgenden allgemeinen politischen Empfehlungen vorgeschlagen:

1. **Elektronische Dienste zur Verwaltung des Einstellungsverfahrens für Drittstaatsangehörige**

Für die Suche nach Drittstaatsangehörigen werden elektronische Dienste benötigt, insbesondere solche, die über Spezialisierungskenntnisse verfügen. Dies erfordert Standardisierungsverfahren zur Erfassung und Katalogisierung der Fähigkeiten und Qualifikationen von Migranten und deren Zuordnung zu Berufsbildern (Verwendung von EU-Fähigkeits-Taxonomien). Empfehlungssysteme, die mit den Stellenangeboten für verfügbare Drittstaatsangehörige übereinstimmen. Diese Dienste sollten in der Praxis den gleichberechtigten Zugang zur Beschäftigung fördern, indem sie die Gleichbehandlung in Bezug auf Einstellung, beruflichen Aufstieg, Arbeitsbedingungen, Bezahlung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten.

2. **E-Government-Dienstleistungen zur Steuerung von Verwaltungsprozessen**

Vereinfachung der rechtlichen und administrativen Verfahren durch den Einsatz öffentlicher und staatlicher Dienste, die den Verlauf von Rechtsverfahren in Bezug auf die Einstellung und Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen abwickeln.

3. **Eine Anlaufstelle für Informationen über die Einstellung und Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen**

Elektronischer Service, der Unterstützung und Orientierung in allen Fragen im Zusammenhang mit der Einstellung und Beschäftigung von Nicht-EU-Bürgern bietet. Leitlinien für Arbeitgeber, die ausländische Arbeitskräfte einstellen oder einstellen wollen. Online- und visuelle Unterstützung durch Kulturvermittler bei der Bewältigung von Diversity-Fragen. Zusammenarbeit mit Branchenverbänden zur fachlichen Unterstützung.

4. Leistungen für Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige einstellen

Arbeitgeber, die Migranten beschäftigen, sollten von nationalen oder regionalen Behörden unterstützt werden und beispielsweise Steuerboni erhalten. Bereitstellung von Mitteln, um Arbeitgeber zu ermutigen, Lehrstellen einzurichten.

5. Schnelle Programme zum Sprachenlernen

Schnelle, effiziente Programme (z.B. mit einer Dauer von 6 Monaten) zum Erlernen grundlegender Sprachkenntnisse. Fortgeschrittene Programme zum Erlernen berufsspezifischer Begriffe.

6. Lebenslange Lernprogramme für TCNs

Altersunabhängige Ausbildungs- und Umschulungsprogramme für Drittstaatsangehörige, die grundlegende Fähigkeiten erwerben oder ihre vorhandenen Kompetenzen erweitern müssen, um bessere Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten.

7. Lebenslange Lernprogramme für Arbeitgeber

Lebenslange Lernprogramme für Arbeitgeber, die in unterschiedlichen Umgebungen arbeiten müssen.

Um mehr über das Projekt MILE zu erfahren, besuchen Sie:

Co-funded by
the European Union

MILE
Migrants Integration
in the Labour market in Europe

...a MILE ahead!

www.projectmile.eu

ICEI · AFOL Metropolitana · EMiT Feltrinelli · Hellenic Open University · Olympic Training & Consulting · Acción Contra el Hambre · Fundació Futur · Verein MultiKulturell

Co-funded by
the European Union

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.
The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.