

BEST PRACTICES HANDBUCH

INTEGRATION VON
DRITTSTAATSANGEHÖRIGEN
IN DEN ARBEITSMARKT

MIRAGE



SÜDWIND

Das von der Europäischen Kommission kofinanzierte Projekt wird von einer Multi-Stakeholder-Partnerschaft durchgeführt, die sich aus neun NGOs, einer Gewerkschaft, einem Berufsbildungszentrum und einem Ausbildungsanbieter aus acht EU-Ländern zusammensetzt.



Dieses Handbuch wurde vom Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union kofinanziert

Kontakt:

www.mirageproject.eu
info@mirageproject.eu
www.suedwind.at/mirage

Zusammenfassung

2 EINFÜHRUNG

3 1. ARBEITGEBER*INNEN

- 4** *magdas* Hotel
(Österreich – Hotellerie)
- 6** Cartiera coop. soc.
(Italien – Verarbeitendes Gewerbe)
- 8** Big Mamma
(Frankreich – Gastronomie)
- 10** Á Lundi
(Frankreich – Recruitment)
- 12** City Grill
(Rumänien – Gastronomie)
- 14** Mala Gasztro Ltd
(Ungarn – Gastronomie)
- 16** Östra Grevie Folkhögskola
(Schweden – Bildung/Öffentlicher Sektor)
- 18** Adecco
(Frankreich – Recruiting)

21 2. SELBSTÄNDIG ERWERBSTÄTIGE

- 22** Aladin Foods
(Bulgarien – Gastronomie)
 - 24** Barako Kávéház
(Ungarn – Gastronomie)
 - 26** Kabulagna
(Italien – Gastronomie)
 - 28** SC Karema Fruct Srl
(Rumänien – Lebensmittelhandel)
 - 30** Taybat
(Österreich – Süßwarenhandel)
- ### **32 3. PROJEKTE**
- 34** Cyprus Information Guide für
Drittstaatsangehörige
(Zypern – EU-Projekt)
 - 36** Schwedisches Arbeitsumfeld
von Peers Bridge
(Schweden – Projekt)
 - 38** Transformify
(Globale Plattform – Personalmanagement-
software)

40 NATIONALE RAHMENBEDINGUNGEN

In diesem Handbuch werden Fallstudien aus acht Ländern zum Thema „Berufliche Integration von Drittstaatsangehörigen am Arbeitsmarkt“ vorgestellt. MiraGE ist ein von der Europäischen Union (Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds) kofinanziertes, dreijähriges Projekt, das von zwölf Partnern aus acht europäischen Ländern (Bulgarien, Frankreich Italien, Rumänien, Schweden, Ungarn, Zypern, Österreich) umgesetzt wird.

Die folgenden 16 Fallstudien stellen Vorzeigebispiele der Förderung der beruflichen Integration von unselbständig und selbständig erwerbstätigen Drittstaatsangehörigen dar. Sie werden in unterschiedlichen sozialen, wirtschaftlichen und rechtlichen Umfeldern angewendet und können für ArbeitgeberInnen und selbstständige Erwerbstätige als Inspiration dienen, um spezifische Probleme zu überwinden.

Das Handbuch ist in drei Kapitel unterteilt. Im ersten Kapitel werden die Best Practices von ArbeitgeberInnen beleuchtet, während das zweite Kapitel aus Fallstudien selbständiger Erwerbstätiger aus Drittstaaten besteht. Im dritten und letzten Kapitel werden nationale und europaweite Projekte vorgestellt, die sich sowohl an ArbeitgeberInnen als auch an Selbständige richten.

Die Best Practice Beispiele stammen aus verschiedenen Ländern, in denen es zum Teil große Unterschiede im Hinblick auf gesetzlichen Rahmenbedingungen für Drittstaatsangehörige gibt. In Italien beispielsweise dürfen AsylwerberInnen nach zwei Monaten Wartezeit ab dem Zeitpunkt der Asylantragsstellung (zumindest theoretisch) arbeiten, während sie in Österreich erst nach Erhalt eines positiven Asylbescheids eine Arbeit aufnehmen dürfen (mit wenigen Ausnahmen). Die komplexe Situation der ArbeitgeberInnen und die unterschiedlichen Lebensrealitäten der Geflüchteten müssen beim Lesen dieser Beispiele berücksichtigt werden.

Das Handbuch soll als Informations- und Inspirationsquelle für ArbeitgeberInnen und Selbständige dienen und im Rahmen der Schulungsaktivitäten des MiraGE-Projekts genutzt werden.



ArbeitgeberInnen

Diese europäischen ArbeitgeberInnen haben die Chance genutzt, Drittstaatsangehörige einzustellen um dadurch ihr eigenes Unternehmen voranzubringen und im lokalen Umfeld ihrer Geschäftstätigkeit nachhaltige Spuren zu hinterlassen.

magdas Hotel

(ÖSTERREICH – HOTELLERIE)

magdas Hotel ist ein Social Business-Unternehmen mit dem Ziel, soziale Fragen dort, wo es sinnvoll und möglich erscheint, unternehmerisch zu lösen.

Das *magdas* Hotel wurde von der Caritas der Erzdiözese Wien im April 2012 gegründet und befindet sich im Prater in Wien. Es verfügt über 78 Zimmer und wird von einem Team aus Profis der Hotellerie und Menschen mit Fluchthintergrund geführt. Das Hotel ist Teil eines größeren Projekts namens *magdas*, mit dem gezeigt werden soll, dass wirtschaftlicher Erfolg und soziale Verantwortung kein Widerspruch sein müssen. Mit dem Social Business-Unternehmen wird das Ziel verfolgt, sinnstiftende Arbeitsplätze und Chancen für Menschen zu schaffen, die nur geringe Aussichten auf einen Job haben.

Im *magdas* Hotel, in der Recycling-Werkstatt sowie im Reinigungs- und Catering-Geschäft von *magdas* sind insgesamt 200 MitarbeiterInnen beschäftigt, dazu kommen noch zehn Lehrlinge. Die Beschäftigten des *magdas* Hotels stammen aus insgesamt 14 Ländern und repräsentieren eine reiche Vielfalt an persönlichen Lebensgeschichten. *magdas* ist überzeugt, dass Menschen, die aus dem Ausland nach Österreich kommen, für das Hotelgeschäft wertvoll sind, da sie viele Fähigkeiten, Talente, Sprachen und kulturelle Backgrounds mitbringen und ein in der Hotellerie einzigartiges Angebot ermöglichen.

Die meisten Beschäftigten haben einen Fluchthintergrund, weshalb es ihnen im Allgemeinen schwer fällt, Arbeit in Österreich zu finden. Zu den Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, gehören die anfangs fehlenden deutschen Sprachkenntnisse, die Ressentiments vieler ArbeitgeberInnen und die Tatsache, dass Geflüchtete eine Beschäftigung erst aufnehmen dürfen, wenn ihr Asylantrag positiv abgeschlossen wurde. Das kann Monate oder Jahre dauern und behindert die Integration.

Mit ihren Erfahrungen und Fähigkeiten tragen jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter zur Einzigartigkeit dieses Hotels bei.

PROJEKTBSCHREIBUNG



Das magdas HOTEL ist das erste Social-Business-Hotel in Österreich, das von Geflüchteten unter der Leitung von Tourismus-Profis betrieben wird. Es befindet sich im 2. Wiener Bezirk und bietet einen üppigen Garten, nur 5 Gehminuten vom Prater entfernt.

SCHLÜSSELINFORMATIONEN

90%

der Beschäftigten
sind Drittstaatsangehörige

14

Herkunftsländer

20

gesprochene Sprachen

BEST PRACTICES

- 1 Zwei SozialarbeiterInnen unterstützen das Personal bei der Bewältigung von Herausforderungen im Integrationsprozess
- 2 Regeln und Vorschriften werden streng durchgesetzt
- 3 Trainings in interkultureller Kompetenz, die ein Verständnis der Kultur und der Traditionen Österreichs vermitteln, werden angeboten
- 4 Es gibt kostenlose Deutschkurse und IT-Schulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 5 Es werden nur Drittstaatsangehörige eingestellt, die schon über erste Arbeitserfahrungen verfügen

Cartiera coop. soc.

(ITALIEN - VERARBEITENDES GEWERBE)

Cartiera coop ist ein im Juli 2017 gegründetes Start-up, das neue Beschäftigungschancen mit internationaler Ausrichtung in der lokalen Gemeinschaft schaffen will.

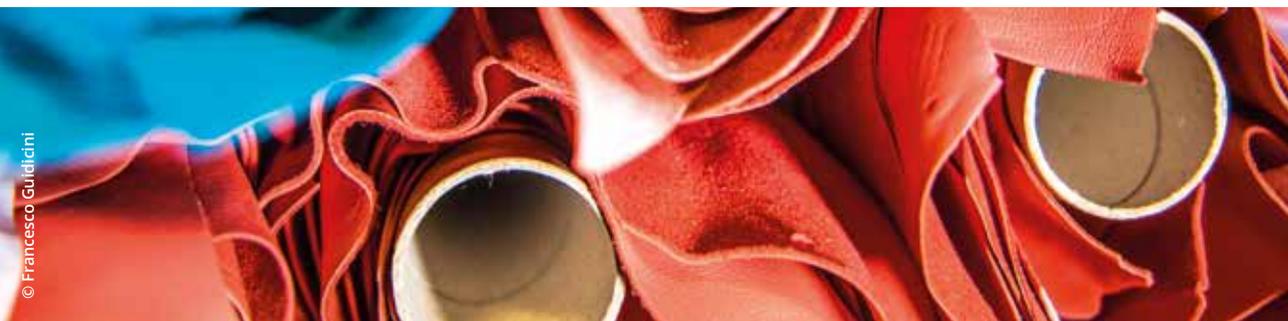
Cartiera, 2017 als Start-up gegründet und im Mai 2018 in eine Sozialgenossenschaft umgewandelt, erzeugt und vertreibt qualitativ hochwertige Modeaccessoires aus Leder und Stoff. Die Genossenschaft entwickelt Ausbildungswege unter der Leitung von HandwerksmeisterInnen mit dem Ziel der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Integration bedürftiger Menschen, insbesondere von Asylwerbenden, MigrantInnen und anderen benachteiligten Arbeitslosen.

Cartiera entstand mit dem ausdrücklichen Ziel, neue Beschäftigungs- und Integrationsmöglichkeiten für MigrantInnen und Asylwerbende zu schaffen, um ihnen eine Chance zu geben, in ihre Fähigkeiten zu investieren. Wichtig ist die gesamtheitliche Betrachtung ihrer Arbeit: Sie hat eine positive Wirkung auf die wirtschaftliche Lage der lokalen Bevölkerung, da bedürftigen Menschen Beschäftigungen angeboten werden. Andererseits werden negative Auswirkungen auf die Umwelt durch die Nutzung von Produktionsabfällen minimiert, die anderenfalls entsorgt werden müssten. Im Fokus stehen auch die gesellschaftlichen Auswirkungen des Projekts, indem das Miteinander von Beschäftigten aus Italien und aus Drittstaaten gefördert wird.

Das Einzigartige und Beeindruckende an der Arbeit von Cartiera besteht in der engen Anbindung der Genossenschaft an das lokale Umfeld und in ihrer internationalen Strahlkraft. Durch die Erzeugung kunsthandwerklicher Produkte und ihren Verkauf an lokale und nationale Unternehmen fördert Cartiera auch das Bewusstsein über die Bedeutung der beruflichen Integration von MigrantInnen in Italien; es wird eine Vision beworben, nicht bloß ein Produkt. Gleichzeitig bildet Cartiera im Rahmen einer Kooperation mit der Ethical Fashion Initiative (einem UN-Programm) Asylwerbende aus und verbessert dadurch ihre Chancen, sich in ihrem Herkunftsland eine Existenz aufbauen zu können, falls sie beschließen oder gezwungen werden, dorthin zurückzukehren.

Unter Beibehaltung der internationalen Perspektive hat Cartiera ein starkes lokales Netzwerk unter Einbeziehung der lokalen Bevölkerung und Verwaltung aufgebaut.

Der Wert der „Made in Italy“-Produkte von Cartiera besteht in der Einhaltung ethischer Standards bei der Herstellung ihrer Kreationen.



PROJEKTBSCHREIBUNG

CARTIERA
HANDMADE IN ITALY

Cartiera schafft Arbeitsplätze, ermöglicht die wirtschaftliche Integration von MigrantInnen und Asylwerbenden und die Wiederentdeckung qualifizierter Handwerkskunst.

SCHLÜSSELINFORMATIONEN

3

Beschäftigte
aus Drittstaaten

4

PraktikantInnen
aus Drittstaaten

ZUSAMMENARBEIT

mit der Ethical Fashion Initiative (EFI)
der UNO



BEST PRACTICES

- 1 Starke Vernetzung mit der lokalen Bevölkerung und Verwaltung
- 2 Fokus auf Kreislaufwirtschaft
- 3 Berufsausbildung und maßgeschneiderte Schulungen für Asylwerbende
- 4 Aktive Beteiligung der Beschäftigten aus Drittstaaten an der Unterstützung der Vision
- 5 Berufsausbildung in Partnerschaft mit dem EFI-Programm der UNO

Big Mamma

(FRANKREICH - GASTRONOMIE)

Big Mamma ist eine 2015 gegründete Restaurantkette mit Standorten in Paris, Lille und London, die sich auf qualitativ hochwertige, authentisch italienische Küche spezialisiert.

Big Mamma ist eine 2015 gegründete Kette italienischer Restaurants. Rund 15% ihres Personals sind Drittstaatsangehörige. Big Mamma betreibt Restaurants in Paris, Lille und London. Die Kette behandelt alle Beschäftigten gleich und stellt sicher, dass niemand diskriminiert wird. Daher legt das Unternehmen Wert darauf, dass sich alle Beschäftigten gegenseitig kennenlernen, und sorgt für Diversität innerhalb der Teams. Alle Beschäftigten sollen verstehen, was die anderen tun, und bereit sein, mit allen anderen zu kommunizieren. So soll gewährleistet werden, dass Menschen aus Drittstaaten nicht ausgeschlossen werden. Solidarität hat bei Big Mamma einen hohen Stellenwert.

Um diese Vision umzusetzen, werden bei Big Mamma innovative Praktiken angewendet. Das beginnt bei der Personalrekrutierung und bei der Bewertung der Fähigkeiten der BewerberInnen, insbesondere jener, die unter normalen Umständen nicht in der Lage wären, ihre eigenen Kompetenzen herauszustellen, entweder aufgrund persönlicher Faktoren oder wegen einer Sprachbarriere. Es wird zudem sichergestellt, dass sich die BewerberInnen nicht eingeschüchtert fühlen, auch um zu verdeutlichen, dass Teamarbeit und gegenseitiges Verständnis im Unternehmen geschätzt werden.

Die Integration von Beschäftigten aus Drittstaaten ist letztlich eine Frage des gesunden Menschenverstands. Die Wertschätzung der Beschäftigten ist essenziell, um die MitarbeiterInnenfluktuation gering zu halten, und das ist wiederum entscheidend für den Unternehmenserfolg.



BEST PRACTICES

- 1 Gemischte Teams, um das Erlernen der französischen Sprache zu erleichtern
- 2 „Lebe mein Leben“, um Solidarität innerhalb der Teams zu fördern
- 3 Bewertung der individuellen Fähigkeiten bei der Personalrekrutierung
- 4 Eine Arbeitsethik, die von den Werten Solidarität und Gleichberechtigung bestimmt wird



Best Practices beim Recruiting:

- BewerberInnen stellen sich mit Hilfe eines Gegenstands vor, den sie selbst wählen
- Simulation eines Arbeitsszenarios und Teamübungen

Best Practices nach der Einstellung:

- Der erste Tag ist Integrationstag: Neue MitarbeiterInnen erkunden die Stadt in gemischten Teams und nehmen an einem gemeinsamen Essen mit den GründerInnen teil.
- Am zweiten Tag heißt es „Lebe mein Leben“: Alle MitarbeiterInnen waschen etwa das Geschirr ab oder übernehmen für einen Tag eine andere Aufgabe, damit sie ein Verständnis dafür entwickeln, welche Aufgaben es in einem Restaurantbetrieb gibt.

Eine Führungskraft hat die Aufgabe, die berufliche Entwicklung aller MitarbeiterInnen zu verfolgen. Wenn Drittstaatsangehörige ihr eigenes Potenzial nicht wahrnehmen, sollte das von der Führungskraft erkannt werden.

PROJEKTbeschreibung



In den letzten vier Jahren wurden 900 Personen auf Vollzeitbasis eingestellt, 200 davon arbeiten in England, 700 in Frankreich. 93% der Beschäftigten arbeiten in den Restaurants, darunter die meisten Drittstaatsangehörigen.



Schlüsselinformationen

900

Beschäftigte in
Frankreich und
Großbritannien

15%

des Personals sind
Drittstaatsangehörige

Á Lundi

(FRANKREICH - RECRUITMENT)

Á lundi begleitet Menschen bis sie eine Beschäftigung Unternehmen finden, wovon sowohl die ArbeitgeberInnen als auch die Arbeitssuchenden profitieren.

Á lundi ist ein Zusammenschluss von drei ArbeitgeberInneninitiativen zur Berufseingliederung und Berufsbildung („Groupement d’employeurs pour l’insertion et la qualification“, GEIQs) und zwei weiteren branchenübergreifenden Initiativen. Ein GEIQ beschäftigt geringqualifizierte Personen auf Basis von kombinierten Arbeits- und Ausbildungsverträgen, um ihre Qualifikationen zu verbessern und zu erweitern und sie zu befähigen, eine dauerhafte Anstellung zu finden. Die drei GEIQs von Á Lundi sind jeweils auf die Bauwirtschaft und Metallurgiebranche spezialisiert bzw. branchenübergreifend tätig. Menschen werden auf ihrem Weg zu einer Beschäftigung in Mitglieds- oder anderen Unternehmen begleitet. Mehr als 300 Personen wurden im letzten Jahr eingestellt, 15% davon Drittstaatsangehörige.

Beschäftigte Drittstaatsangehörige werden durch Fachkräfte sowohl in beruflicher als auch sozialer Hinsicht unterstützt.



BEST PRACTICES

- 1 Motivation wird bei der Einstellung höher bewertet als Erfahrung
- 2 Unterstützung beim Führerscheinwerb (Intensivkurse und Übersetzung)
- 3 Codes of Conducts werden durch spezielle Schulungen vermittelt
- 4 Beschäftigte haben eine Betreuungsperson, die sie in sozialen und finanziellen Angelegenheiten unterstützt
- 5 Die Schulungen sind auf die Bedürfnisse der Arbeitssuchenden zugeschnitten (z.B. Erwerb von Sprachkompetenzen)

Á lundi ist ausschließlich mit Berufseingliederung und Berufsausbildung befasst: Arbeitsmarktfernen Personen sollen fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt werden, um anschließend eine dauerhafte Beschäftigung in dem von ihnen angestrebten Beruf zu finden. Á lundi bewertet Motivation höher als Berufserfahrung. Das Netzwerk von Á lundi bietet spezialisierte und angepasste Schulungen für die von ihren Beschäftigten gewählte Berufstätigkeit und fördert ihre Selbständigkeit zudem durch soziale Unterstützung. Individuelle Wünsche werden ebenso berücksichtigt wie Unternehmensanforderungen, um die beste Übereinstimmung zu finden. Bei Á lundi stehen die Beschäftigten im Zentrum. Die Unterstützung von Drittstaatsangehörigen richtet sich nach ihren Bedürfnissen.

Soziale Unterstützung ist essenziell, um eine erfolgreiche Integration am Arbeitsplatz sicherzustellen. Die Organisation möchte Menschen zu Autonomie und Selbstbestimmung befähigen, damit sie selbständiger werden können.

PROJEKTbeschreibung



Berufseingliederung und Berufsausbildung sind die zentralen Aufgaben von Á lundi. Arbeitssuchende werden beim Erwerb von Qualifikationen unterstützt, damit sie eine dauerhafte Beschäftigung in einem Beruf ihrer Wahl finden.



Schlüsselinformationen

44

beschäftigte Drittstaatsangehörige

367

Beschäftigte in den letzten zwei Jahren

City Grill

(RUMÄNIEN – GASTRONOMIE)

City Grill, 2004 mit ausschließlich rumänischem Kapital gegründet, ist mit 16 Standorten die größte Restaurantkette in Bukarest.

City Grill stellte 2017 erstmals ArbeiterInnen aus Drittstaaten, konkret aus Nepal, ein. Seitdem hat sich die Zahl der aus Drittstaaten stammenden Beschäftigten des Unternehmens stetig erhöht. 2019 waren zehn Prozent des Personals Drittstaatsangehörige u.a. aus Nepal, Irak, Nigeria und Moldawien. Das Recruiting wird von einem Personalvermittler übernommen, mit dem City Grill in engem Austausch steht. Die Integration von Beschäftigten aus Drittstaaten gehört zu den laufenden Aufgaben des Personalmanagements. City Grill ist bewusst, dass sie aufgrund ihrer Herkunft aus einer anderen Kultur nicht immer mit der Stadt Bukarest, den lokalen Gepflogenheiten und Lebensstilen etc. vertraut sind. Das gilt insbesondere für Neuankömmlinge. Das Unternehmen hat daher bestimmte Abhilfemaßnahmen ergriffen, darunter Informationsseminare zu den allgemeinen Verhaltensregeln.

Um die Logistik des Unternehmens zu vereinfachen, stellt City Grill Drittstaatsangehörigen Transportmöglichkeiten bereit, informiert sie aber auch über die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Das Betreuungspersonal des Unternehmens unterstützt Beschäftigte aus Drittstaaten rund um die Uhr: in einer eigens gegründeten WhatsApp-Gruppe können sie ihre Probleme bei der Eingewöhnung in das Leben in Rumänien zur Sprache bringen. Darüber hinaus stellt City Grill sicher, dass Beschäftigte aus Drittstaaten über ihre Rechte und Pflichten als ArbeitnehmerInnen in Rumänien Bescheid wissen.

Das Unternehmen hat nach und nach die Integrationsbedürfnisse seiner Beschäftigten aus Drittstaaten erkannt und darauf reagiert.

Im Unternehmen findet ein permanenter Anpassungsprozess statt, um die Integration von Beschäftigten aus Drittstaaten sicherzustellen.



SCHLÜSSELINFORMATIONEN

10%

Beschäftigte aus
Drittstaaten

16

Restaurants
in Bukarest

PROJEKTbeschreibung



Das Unternehmen City Grill, 2004 mit ausschließlich rumänischem Kapital gegründet, ist mit 16 Standorten die größte Restaurantkette in Bukarest. 2017 stellte das Unternehmen erstmals Personen aus Drittstaaten ein – sechs MitarbeiterInnen aus Nepal. 2019 stellten Drittstaatsangehörige – u.a. aus Nepal, Irak, Nigeria und Moldawien – bereits zehn Prozent des Personals des Unternehmens.

HERKUNFTSLÄNDER



NIGERIA



IRAK



NEPAL



MOLDAWIEN

BEST PRACTICES

- 1 Bereitstellung von Unterkunft, Verpflegung und Transport
- 2 Gründung einer WhatsApp-Gruppe, um die Kommunikation zu erleichtern
- 3 Unterstützung durch Personal des Unternehmens rund um die Uhr
- 4 Festgelegtes Verfahren zur Integration von Beschäftigten aus Drittstaaten
- 5 Informationstreffen zu den Rechten und Pflichten von Beschäftigten aus Drittstaaten

Mala Gasztro Ltd

(UNGARN - GASTRONOMIE)

Mit indischen Restaurants in Ungarn möchte das Unternehmen den ungarischen Beschäftigten und Gästen die indische Kultur näherbringen.

Mala Gasztro Ltd betreibt indische Restaurants an zwei Standorten in Ungarn. Vier der 20 Beschäftigten des Unternehmens sind indische bzw. nepalesische StaatsbürgerInnen. Einer der beiden Eigentümer ist aus Indien, der andere aus Ungarn. Das Unternehmen fokussiert auf ein qualitativ hochwertiges Speisenangebot und legt großen Wert auf kulturelle Vielfalt. Aus diesem Grund werden ChefköchInnen aus Indien und Nepal beschäftigt, die von den Eigentümern selbst in Indien ausgewählt werden. Die ChefköchInnen arbeiten ein bis zwei Jahre in Ungarn und kehren danach in ihre Heimatländer zurück. Die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ist daher integraler Bestandteil der Geschäftstätigkeit des Unternehmens und repräsentiert den Mehrwert des Angebots. Der Arbeitstag beginnt mit einem Gebet, einem täglichen Segen. Ungarische Beschäftigte beteiligen sich nicht an der Zeremonie, zeigen aber ihren Respekt gegenüber dieser Tradition, indem sie sich still verhalten. Indische Feiertage werden, wie in Indien üblich, im Rahmen der Arbeit begangen. Die Beschäftigten haben jedoch Anspruch auf einen längeren Urlaub pro Jahr: Hindus in

Zur Erleichterung der Verständigung unter den Beschäftigten und zur Überwindung der Sprachbarriere wurden die Gerichte auf der Speisekarte nummeriert, damit Beschäftigte aus Ungarn und aus Drittstaaten lediglich die Nummern nennen müssen.

Es gibt keinerlei Konflikte zwischen ungarischen, indischen und nepalesischen Beschäftigten.



SCHLÜSSELINFORMATIONEN

25

Jahre Erfahrung
im Gastgewerbe

2

Restaurants im Land (in
Budapest und Szentendre)

20%

der Beschäftigten
aus Drittstaaten

der Zeit des Lichterfestes Diwali, ungarische Beschäftigte in der Weihnachtszeit. In den Restaurants werden regelmäßig Präsentationen und Vorträge zur Kultur Indiens veranstaltet, an denen die ungarischen Beschäftigten teilnehmen. Es gibt diesbezüglich keinerlei Verpflichtungen. Essenziell ist allerdings Respekt für die indische Küche und gegenüber der indischen Kultur.

PROJEKTbeschreibung



Mala Gasztro Ltd betreibt indische Restaurants an zwei Standorten in Ungarn, in Szentendre, Komitat Pest und in Budapest. Das Unternehmen ist seit mehr als 25 Jahren im ungarischen Gastgewerbe tätig.

HERKUNFTSLÄNDER



NEPAL



INDIEN

BEST PRACTICES

- 1 Nummerierung der Gerichte, um die Verständigung zu erleichtern
- 2 Anspruch auf längere Urlaube auf Basis der Religionszugehörigkeit
- 3 Wertschätzung der Beschäftigten aus Drittstaaten aufgrund ihrer kulturspezifischen Kenntnisse
- 4 Förderung des gegenseitigen Respekts gegenüber religiösen Praktiken

Östra Grevie Folkhögskola

(SCHWEDEN – BILDUNG/ÖFFENTLICHER SEKTOR)

Östra Grevie Folkhögskola ist die größte Volkshochschule Schwedens mit einem Schwerpunkt auf künstlerischen Fächern.

Zwar hat sich die Volkshochschule mit ihrem Angebot künstlerischer Bildung akademisches Renommee erworben, sie bietet heute aber auch allgemeine Vorbereitungskurse für angehende PolizeibeamtInnen und LehrerInnen sowie Schulungen mit Schwerpunkt auf Dienstleistungsbranchen und Tourismus an. Zudem bietet sie Schwedischkurse für MigrantInnen an. Bisher stammte die Mehrheit der Studierenden und Lehrkräfte aus der schwedischen und europäischen Mittelschicht. Um ein breiteres und vielfältigeres Publikum anzusprechen, bewirbt die Schule ihr künstlerischen Ausbildungen nun aktiv in unterschiedlichen Teilen von Malmö. Die Schule beschäftigt eine Reihe von MitarbeiterInnen mit ausländischen Wurzeln. Einige Drittstaatsangehörige arbeiten in Projekten, für die ihre Sprachkenntnisse essenziell sind. Die Schule nimmt aber Drittstaatsangehörige auch in Positionen auf, die ebenso von InländerInnen besetzt werden könnten, darunter etwa Lehrkräfte für Mathematik, Reinigungskräfte und ein IT-Techniker. Rund 15 Prozent aller Beschäftigten sind Drittstaatsangehörige.

Eine Organisation wird zu einer glaubwürdigeren Stimme in der Gesellschaft, wenn sie sich durch Diversität ihrer Lehrenden und Studierenden auszeichnet.



BEST PRACTICES

- 1 Aktive Diversifizierung des Personals durch die Einstellung von Drittstaatsangehörigen
- 2 Bekenntnis zu Diversität in der Grundsatzerklärung
- 3 Erweiterung der Aktivitäten auf sozial benachteiligte Gebiete
- 4 Einsatz für eine positive Einstellung zur Multikulturalität

MitarbeiterInnen und Studierende aus Drittstaaten haben sich in mehrfacher Hinsicht positiv auf die Schule ausgewirkt. Die Grundsatzklärung der Schule beginnt folgendermaßen: „In Zeiten eines starken Rechtsrucks und einer zunehmenden Fremdenfeindlichkeit ist die Grundlage einer freien und inklusiven Bildung, für die wir stehen, bedroht. Wir wollen daher Menschen mehr Entwicklungschancen bieten, als Gegengewicht zu Kräften, die sich gegen eine offene und kreative Gesellschaft stellen.“

Im Hinblick auf ihr Angebot künstlerischer Bildung profitiert die Schule von den Beiträgen anderer kultureller Perspektiven. Sie ermöglichen eine reiche Vielfalt und profundes Wissen über unterschiedliche Kulturen.

PROJEKTbeschreibung



Die Schule hat eine Grundsatzklärung verfasst, in der beschrieben wird, wie die Schule durch die Einstellung von Menschen aus Drittstaaten eine positive Rolle in einer Gesellschaft spielen will, in der sich rechte Tendenzen und Fremdenfeindlichkeit ausbreiten.

Schlüsselinformationen

15%

des Personals sind Drittstaatsangehörige (60 Vollzeitkräfte und einige Gastlehrkräfte, saisonal Beschäftigte etc.)

896

Studierende

1914

gegründet

€ 6 Millionen

Umsatz



Adecco

(FRANKREICH – RECRUITING)

Die Adecco Group ist einer der größten Personaldienstleister der Welt. Die Personalagenturen des Unternehmens stellen Arbeitssuchende ein, um sie an ArbeitgeberInnen zu vermitteln.

In Frankreich verfügt Adecco über 900 Niederlassungen und Büros mit rund 6.000 MitarbeiterInnen (Zentrale und operatives Geschäft). Der Anteil von Drittstaatsangehörigen an den Beschäftigten von Adecco in Frankreich beträgt weniger als zwei Prozent. Jede Woche arbeiten ca. 130.000 Menschen als so genannte „Associates“ für Kunden von Adecco, zehn Prozent davon sind Drittstaatsangehörige.

Die Adecco Group hat das „Réseau Adecco Insertion“ gegründet, ein Netzwerk von Zeitarbeitsagenturen wie Humando, Idées Intérim und Janus, die sich um die berufliche Integration arbeitsmarktferner Personen bemühen – im Rahmen des Arbeitsmarktprogramms „Eingliederung durch wirtschaftliche Betätigung“ (Insertion par l'activité économique, IAE). Zu ihren zentralen Werten zählt die Adecco Group Teamgeist, Kundenzentriertheit, Verantwortung, Unternehmensegeist und Leidenschaft. In der Praxis haben Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung hohen Stellenwert. Im gesamten Unternehmen, einschließlich der IAE-Aktivitäten, werden Menschen in einer benachteiligten Position am Arbeitsmarkt gefördert, mit dem Ziel einer dauerhaften Integration.

Adecco wendet unterschiedliche Praktiken an, um die berufliche Eingliederung von arbeitsmarktfernen Personen einschließlich Drittstaatsangehöriger zu erleichtern. Einige dieser Praktiken betreffen den Bewerbungsprozess: Workshops für das Verfassen von Lebensläufen/Motivationsschreiben; Bewertung früherer Erfahrungen anhand eines Video-Lebenslaufs, in dem BewerberInnen über sich selbst sprechen und selbst entscheiden, aus welcher Perspektive sie ihre Berufslaufbahn schildern. Einige andere Praktiken betreffen die Integration am Arbeitsplatz: Französischkurse für Geflüchtete als Teil spezieller Programme; Unterstützung von Mobilitätslösungen: Führerscheinerwerb und Fahrgemeinschaften; Unterstützung bei der Wohnungssuche und bei anderen sozialen Angelegenheiten; Vermittlung von Kontakten zu Partnern mit speziellen Kompetenzen wie Ausbildungsanbietern, Behörden des Départements; Zusam-

Die Adecco Group behandelt Drittstaatsangehörige wie andere Arbeitssuchende. Sie ist sich aber bewusst, dass die Integration mancher Arbeitssuchenden spezifische Fähigkeiten erfordert.

Darüber hinaus engagiert sich die Adecco Group über ihre IAE-Aktivitäten im Projekt HOPE (zu dt. Unterkunft, berufliche Orientierung und Eingliederung), einem Programm für Geflüchtete.

menarbeit mit KundInnen beim Entwurf nachhaltiger Berufslaufbahnen und der Gestaltung von Maßnahmen für eine gelungene Integration am Arbeitsplatz.

PROJEKTBSCHREIBUNG



Adecco wendet verschiedene Praktiken an, um die berufliche Eingliederung arbeitsmarktferner Personen einschließlich Drittstaatsangehöriger zu erleichtern. Diese Praktiken werden sowohl im Rekrutierungsprozess als auch danach, d.h. am Arbeitsplatz, eingesetzt.

SCHLÜSSELINFORMATIONEN

900

Niederlassungen

130.000

Beschäftigte bei KundInnen von Adecco („Associates“)

10%

der „Associates“ sind Drittstaatsangehörige

BEST PRACTICES

- 1 Workshops zum Verfassen von Lebensläufen/ Motivationsschreiben und zu Vorstellungsgesprächen über die Adecco Group Foundation
- 2 Unterstützung von Mobilitätslösungen: Führerscheinkurse über den Weiterbildungsfonds FAF-TT und Fahrgemeinschaften
- 3 Französischkurse für Geflüchtete im Rahmen spezifischer Programme
- 4 Unterstützung bei der Wohnungssuche und anderen sozialen Angelegenheiten
- 5 Engagement im Projekt HOPE (Unterkunft, berufliche Orientierung und Eingliederung), einem Programm zur Unterstützung von Geflüchteten (öffentlich-private Partnerschaft)



2

Selbständig Erwerbstätige

Selbständig Erwerbstätige und UnternehmerInnen aus Drittstaaten sind ein integraler Bestandteil der Mitgliedsstaaten der europäischen Union. Es gelingt ihnen oft, aus der Not eine Tugend zu machen und Herausforderungen in einen Wettbewerbsvorteil zu verwandeln.

Aladin Foods¹

(BULGARIEN - GASTRONOMIE)

Ein Beispiel einer erfolgreichen Fast-Food-Kette, die in Bulgarien gegründet wurde und nun begonnen hat, Franchises in Rumänien zu eröffnen.

Aladin Foods ist eine Fast-Food-Kette, die 1998 von Aladin Harfan gegründet wurde, einem Syrer, der nach Bulgarien auswanderte und 2004 die bulgarische Staatsbürgerschaft erhielt. Das Unternehmen betreibt derzeit landesweit 32 Fast-Food-Restaurants, befindet sich auf Wachstumskurs und will nun ins Ausland expandieren. Aladin Foods hat derzeit 870 Beschäftigte. Im Rahmen seiner Expansion eröffnete das Unternehmen zuletzt in der Nähe von Plovdiv eine mit innovativer Technologie ausgerüstete Fabrik zur Verarbeitung von Hühnerfleisch, um einen Teil der vorgelagerten Wertschöpfungskette zu integrieren. Eine der Grundlagen des Erfolgs der Kette ist eine umfassende Corporate Social Responsibility-Strategie. Das Unternehmen übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und setzt dabei gleichzeitig Aktivitäten, die seinen wirtschaftlichen Erfolg befördern. Aladin Foods engagiert sich insbesondere für Geflüchtete in Bulgarien. Das Unternehmen kooperiert mit NGOs, die Geflüchtete unterstützen und im Gegenzug Aladin Foods ermöglichen, freie Stellen direkt Geflüchteten und Menschen, die humanitären Schutz suchen, anzubieten.

info@aladinfoods.bg

1 - Basierend auf: Stana Iliev, *Where There is a Will, There is a Way: Private Sector Engagement in the Employment of Beneficiaries of International Protection*, UNHCR-Bulgaria, 2017





© www.facebook.com/AladinFoods



© www.facebook.com/AladinFoods

SCHLÜSSELINFORMATIONEN

1998

Gründung des
Unternehmens

32

Fast-Food-Restau-
rants in Bulgarien

870

Beschäftigte

BEST PRACTICES

- 1 Leistbare Unterkünfte für Beschäftigte aus Drittstaaten
- 2 Monatsgehälter inkludieren Essensgutscheine
- 3 Gratistransport für Nachtschicht-Personal
- 4 Anwerbung und Einstellung von Drittstaatenangehörigen aus Flüchtlingsgemeinschaften

Barako Kávéház

(UNGARN - GASTRONOMIE)

Das Unternehmen, eine GmbH nach ungarischem Recht, bietet Spezialitätenkaffee von philippinischen Bauern und Bäuerinnen und Desserts im II. Bezirk von Budapest.

Ryan Andres, ein Einwanderer aus den Philippinen, eröffnete 2014 das Kaffeehaus Barako Kávéház in Budapest. Fünf Jahre nach der Unternehmensgründung arbeitet er selbst ganztags in seinem Kaffeehaus und beschäftigt drei MitarbeiterInnen auf Teilzeitbasis. Derzeit sind alle Beschäftigten ungarischer Herkunft. In den vergangenen fünf Jahren hat Andres jedoch auch Menschen unterschiedlicher Herkunft und religiöser Zugehörigkeit eingestellt – ChristInnen, Juden/Jüdinnen, MuslimInnen, und ebenso Menschen aus der EU wie auch aus Drittstaaten.

Mit dieser Personalauswahl und mit dem Angebot ausländischer Spezialitäten und Kaffeesorten versucht Andres, ein multikulturelles Ambiente zu schaffen. Sein Ziel ist es, unterschiedliche Menschen miteinander in Kontakt zu bringen. Er ist offen gegenüber der ungarischen Kultur und lädt Menschen dazu ein, die philippinische Küche auszuprobieren.

Seine persönliche Geschäftsphilosophie fasst er so zusammen: *„Die beste Art, Ihnen meine Kultur vorzustellen, ist für mich die folgende: Ich biete philippinische Desserts und Kaffeesorten an, und natürlich sind die Menschen neugierig darauf und möchten wissen, wie sie schmecken. Und wenn sie sie gekostet haben, dann kommen sie wieder, denn natürlich mögen sie sie. Das ist nicht nur eine gute Methode, um Konflikte zu lösen, für mich ist das auch sehr effektives Marketing.“*

Weitere Informationen unter:

<https://www.facebook.com/BARAKOKAVEHAZ/>

Der geschäftliche Alltag wird zwar einfacher, wenn man Leute mit ungarischer Muttersprache beschäftigt, ich stelle aber bewusst Menschen aus anderen Kulturen und mit anderer religiöser Zugehörigkeit ein, um für mehr Vielfalt zu sorgen.

Ich versuche, die ungarische Kultur zu integrieren und gleichzeitig kleine Portionen meiner eigenen Kultur einzubringen, insbesondere in kulinarischer Hinsicht. Wenn es etwas gibt, das das Potenzial hat, kulturelle Konflikte zu lösen, dann ist es das Essen. Das wird immer so sein.



© www.facebook.com/BARAKOKAVEHAZ

SCHLÜSSELINFORMATIONEN

3

Teilzeitbeschäftigte

1

Standort

BEST PRACTICES

- 1 Hat gelernt, alle administrativen und finanziellen Aufgaben im Unternehmen selbst zu übernehmen
- 2 Stellt Menschen aus verschiedenen Drittstaaten ein, um die Vielfalt zu fördern

Kabulagna

(ITALIEN - GASTRONOMIE)

Die erste afghanische Restaurant-Pizzeria in Bologna ist auch der Beginn der Entstehung eines Umfelds in der Stadt, das die soziale und berufliche Integration von Geflüchteten und MigrantInnen in der Stadt fördert.

Kabulagna ist eine Restaurant-Pizzeria, die sich auf afghanische und italienische Küche spezialisiert hat. Die beiden Eigentümer, ein Afghane und sein italienischer Partner, eröffneten das Restaurant Mitte Februar 2019. Beide arbeiten im eigenen Betrieb, zusammen mit einer angestellten Kraft und einer/m PraktikantIn. Sie sind dabei, zwei weitere PraktikantInnen einzustellen, die beide aus Drittstaaten stammen.

Die Eigentümer wollen mit ihrem Restaurant nicht nur geschäftlich erfolgreich sein, sondern auch ein Umfeld schaffen, das die soziale und berufliche Integration von Drittstaatsangehörigen fördert, insbesondere von MigrantInnen und Geflüchteten, die als unbegleitete Minderjährige (UASC) nach Italien kamen. Die Eigentümer glauben, dass ihr Restaurant aufgrund seiner Größe und der Art, wie es geführt wird, eine Chance für Drittstaatsangehörige ohne besondere Arbeitserfahrung sein kann, einen Beruf zu erlernen und finanziell unabhängig zu werden.

Kabulagna will Praktikumsprogramme starten, um Drittstaatsangehörige in den Betrieb zu integrieren, und sich dabei insbesondere auf das SPRAR-System stützen, das italienische Programm für Asylwerbende und Geflüchtete. SPRAR bietet finanzielle Unterstützung für Praktika in Unternehmen, was die Integration von Drittstaatsangehörigen erleichtert und attraktiver macht.

Die Eigentümer des Restaurants kümmern sich eingehend um jede Mitarbeiterin bzw. jeden Mitarbeiter, je nach ihrer Rolle und ihrem Verantwortungsbereich. Der afghanische Eigentümer kennt das Empfangssystem für Geflüchtete aus eigener Erfahrung – sowohl als Schutzsuchender als auch als Erwerbstätiger – und war selbst mit der Herausforderung konfrontiert, wirtschaftlich unabhängig zu werden. Insofern verfügt er über die besten Voraussetzungen, um Beschäftigte aus Drittstaaten verstehen und unterstützen zu können.

Die Sprachbarriere wird Schritt für Schritt bewältigt: Zuerst werden die Beschäftigten angehalten, sich das für die Arbeit nötige Vokabular anzueignen; dann wird ihnen durch langsames und deutliches Sprechen geholfen, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern.



SCHLÜSSELINFORMATIONEN

2019

eröffnet

AFGHANISCHER EIGENTÜMER

mit einem italienischen Partner

1

Beschäftigter
aus einem
Drittstaat

1

PraktikantIn
aus einem
Drittstaat

PROJEKTbeschreibung



Kabulagna wurde als erste afghanische Restaurant-Pizzeria in Bologna eröffnet, die nicht nur geschäftlich erfolgreich ist, sondern auch einen Beitrag zur beruflichen Eingliederung von Geflüchteten und MigrantInnen leisten will, die als unbegleitete Minderjährige nach Italien gelangten.



BEST PRACTICES

- 1 Beschäftigte aus Drittstaaten werden persönlich von beiden Eigentümern betreut
- 2 Beschäftigte aus Drittstaaten werden beim Erwerb der Sprachkenntnisse unterstützt
- 3 Praktikumsprogramme mit Unterstützung durch das SPRAR-System sollen aufgebaut werden
- 4 Gemeinsame Führung des Restaurants mit dem italienischen Partner
- 5 Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds

SC Karema Fruct Srl

(RUMÄNIEN – LEBENSMITTELHANDEL)

Karema Fruct ist im Obst- und Gemüsegroßhandel in Rumänien tätig und profitiert vor allem von guten Geschäftsbeziehungen mit türkischen PartnerInnen.

Das Unternehmen handelt mit Obst und Gemüse und beschäftigt 47 MitarbeiterInnen, davon zehn Drittstaatsangehörige (aus Moldawien, Ägypten sowie acht aus der Türkei). Es hat seinen Sitz in Ilfov und wurde 2011 von drei Brüdern mit türkischer Staatsbürgerschaft gegründet.

Das Wachstum und der geschäftliche Erfolg des Unternehmens beruhen auf der Erfahrung der Eigentümer in der Branche und den guten Wirtschaftsbeziehungen zwischen der Türkei und Rumänien. Zu den anderen wichtigen Erfolgsfaktoren gehören harte Arbeit, die lückenlose Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften und Respekt gegenüber den Beschäftigten. Nicht zuletzt leistet auch die Beschäftigung von türkischen Staatsangehörigen einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Die türkischen Beschäftigten wissen ebenso wie die Eigentümer des Unternehmens, worauf es im Umgang mit den Geschäftspartnern in der Türkei ankommt, dem wichtigsten Absatzmarkt des Unternehmens. Die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen verschafft dem Unternehmen daher einen wesentlichen Wettbewerbsvorteil.



SCHLÜSSELINFORMATIONEN

47

Beschäftigte

20%

der Beschäftigten
kommen aus Dritt-
staaten

Eigener Fuhrpark

o unternehmensweites Qualitätsmanagementsystem

Zu den HauptkundInnen des Unternehmens gehören

Metro Group, Rewe Group, Cora, Carrefour etc.

BEST PRACTICES

- 1 Einstellung von Drittstaatsangehörigen als Wettbewerbsvorteil
- 2 Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds
- 3 Die Integration neuer Beschäftigter aus Drittstaaten wird vom Unternehmen unterstützt, u.a. durch Betreuung durch Drittstaatsangehörige, die bereits länger für das Unternehmen gearbeitet haben

ACASA DESPRE NOI PRODUSE GALERIE FOTO CAREERE CONTACT



Taybat

(ÖSTERREICH – SÜSSWARENHANDEL)

Taybat ist ein syrisches Süßwarengeschäft in Österreich, das levantinische Süßigkeiten erzeugt und in zwei Geschäften in Wien sowie online vertreibt.

Mohammed Hisahm Hawat ist der Eigentümer von Taybat. Mit dem Verkauf syrischer Süßwaren begann er ursprünglich in 2017, in seinem eigenen Geschäft. Nachdem er seinen Geschäftspartner kennengelernt hatte, beschlossen die beiden 2018, das Unternehmen zu erweitern, ein zweites Geschäft zu eröffnen und die Süßwaren selbst herzustellen. Sie sehen sich selbst als Sozialunternehmen, beschäftigen derzeit fünf Asylberechtigte aus Syrien und planen weitere Einstellungen im Zuge der Expansion. Die Süßigkeiten werden von Männern hergestellt, da das Ausrollen des Teiges körperlich anstrengend ist. Im Verkauf arbeiten hingegen Frauen. Mit dem Angebot qualitativ hochwertiger, mit „Zuckerbewusstsein“ hergestellter Produkte soll auch die „süße Seite“ Syriens in Österreich bekannt gemacht werden.

Hawat hatte vor der Unternehmensgründung 2017 mit finanziellen Problemen und bürokratischen Hürden zu kämpfen. Er bekam Kredite von Freunden und Familienangehörigen und fand über die Wirtschaftskammer Österreich Unterstützung in Form eines Mentoring durch andere SüßwarenhändlerInnen und -herstellerInnen. Mit dieser Unterstützung und mit Hilfe des Betreuungs- und Coachingangebots zweier anderer Programme gelang es ihm dann, sein Geschäft auf die Beine zu stellen.

Hawats Ausbildung – er studierte Wirtschaftswissenschaften – und seine Erfahrung im Bankwesen halfen ihm, die mit einer Unternehmensgründung verbundenen finanziellen Herausforderungen zu bewältigen. Er suchte aktiv nach Unterstützungsangeboten wie etwa dem Mentoring-Programm des Österreichischen Integrationsfonds, die er online ausfindig machte, und bewarb sich erfolgreich. Hawat und sein Geschäftspartner beabsichtigen, ihr Geschäft in Österreich zu erweitern und ins übrige Europa zu expandieren um so auch anderen syrischen StaatsbürgerInnen Beschäftigungschancen zu eröffnen.

Informiere dich gründlich, bevor du ein Unternehmen gründest. Glaube an deine Geschäftsidee und biete ein einzigartiges, qualitativ hochwertiges Produkt.

Sei vorsichtig, wenn du Geld investierst, und versuche, dich im Vorhinein bestmöglich zu informieren, um unliebsame Überraschungen zu vermeiden. Ich hatte auch das Glück, meinen Geschäftspartner an der Wirtschaftsuniversität Wien kennenzulernen.



BEST PRACTICES

- 1 Offline- und Online-Suche nach Schulungs- und Finanzierungsangeboten
- 2 Teilnahme an Coaching- und Mentoringprogrammen
- 3 Die Bekanntheit des Unternehmens erhöhen, die Aufmerksamkeit von KundInnen auf sich ziehen



SCHLÜSSELINFORMATIONEN

2 Geschäfte

Die Geschäftspartner eröffneten innerhalb eines Jahres ein zweites Geschäft

5 Asylberechtigte

werden beschäftigt, darunter zwei Frauen und eine Person mit einer Behinderung



3

Projekte

In Reaktion auf die wachsende Zahl von Drittstaatsangehörigen in der EU bemühen sich NGOs, Unternehmen und nationale und europäische Institutionen zunehmend, ihre Integration zu fördern und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Cyprus Information Guide für Drittstaatsangehörige

(ZYPERN - EU-PROJEKT)

Ein Informationsleitfaden mit allgemeinen Informationen über Zypern, der die Integration von Drittstaatsangehörigen in die zypriotische Gesellschaft erleichtern soll.

Der Cyprus Information Guide wurde als Teil der Maßnahme „Aktualisierung des Zypern-Informationsführers“ mit Ko-Finanzierung durch den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Kommission und der Republik Zypern erstellt.

Der Leitfaden beinhaltet allgemeine Informationen über Zypern für Drittstaatsangehörige, die dazu beitragen sollen, ihre Integration in die zypriotische Gesellschaft und den nationalen Arbeitsmarkt zu fördern. Mit der Erarbeitung des Zypern-Informationsführers wird versucht, gegenseitigen Respekt und gegenseitige Wertschätzung zwischen Drittstaatsangehörigen und der lokalen Bevölkerung in Zusammenhang mit dem Zugang zu einer Reihe alltäglicher Aktivitäten sowie zu Rechten und Pflichten zu fördern. Hauptziel des Informationsführers ist die Förderung einer Beteiligung von Drittstaatsangehörigen am wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben in Zypern. Der Informationsführer ist in den Sprachen Englisch, Arabisch, Filipino, Hindi, moldauisches Rumänisch,



BEST PRACTICES

- 1 Informationen basieren auf relevanten und verlässlichen Quellen
- 2 Förderung von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Wertschätzung zwischen Drittstaatsangehörigen und der lokalen Bevölkerung
- 3 Förderung der Beteiligung von Drittstaatsangehörigen am wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben in Zypern



CYPRUS INFORMATION GUIDE

Russisch, Singhalesisch, Tamil, Ukrainisch und Vietnamesisch verfügbar. Alle Publikationen können auf der Website des Projekts heruntergeladen werden.

Der Zypern-Informationsführer besteht aus thematischen Einheiten, die Informationen über alle Aspekte des täglichen Lebens in Zypern bereitstellen. Das Ziel ist die Förderung der Integration von Drittstaatsangehörigen und ihre Beteiligung am wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben der Insel. Hervorzuheben ist insbesondere die thematische Einheit *Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen*; sie beinhaltet Informationen über die Verfahren zur Erlangung von Aufenthaltstiteln und Arbeitsgenehmigungen sowie über Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz in Zypern.

Mehr Informationen zum Projekt: <http://cyprus-guide.org/en/>



SCHLÜSSELINFORMATIONEN

9

Sprachen

10

thematische Einheiten

MOBILE APP

Schwedisches Arbeitsumfeld von Peers Bridge

(SCHWEDEN - PROJEKT)

Eine Workshop-Reihe, die Beschäftigte aus Drittstaaten über Besonderheiten des Arbeitsumfelds in Schweden informiert.

Peers Bridge ist ein von MigrantInnen gegründetes Sozialunternehmen, das durch interaktive und kreative Bildungsworkshops eine inklusive und vielfältige Gesellschaft fördern will, die sich um eine nachhaltige Entwicklung bemüht.

Als MigrantInnen kennen die MitarbeiterInnen von Peers Bridge den Integrationsprozess aus eigener Erfahrung. Sie bieten eine Reihe von Kursen und Workshops zur kulturellen Integration, die verschiedenste Themen beleuchten, Wissenslücken füllen und die laufenden Integrationsbemühungen ergänzen sollen. Sie vermitteln den TeilnehmerInnen schwedische Normen und Werte aus ihrer eigenen kulturellen Perspektive und in ihrer Muttersprache, ein einzigartiger und wirksamer Ansatz zur Überwindung kultureller Barrieren und Konflikte. Peers Bridge will damit einen Beitrag zu einer sicheren, von Gleichberechtigung bestimmten Gesellschaft leisten, in der jedes Talent dieselben Chancen hat, erfolgreich zu sein und zu gedeihen.

Neuankömmlinge in Schweden haben oft zuvor in anderen Kulturen gearbeitet. Da die schwedische Arbeitskultur ziemlich einzigartig ist, entsteht oft Verwirrung, insbesondere in Zusammenhang mit ungeschriebenen sozialen Normen und Verhaltensregeln. Mit seinen Kursen will Peers Bridge TeilnehmerInnen die nötigen Kenntnisse und damit das Rüstzeug vermitteln, um sich besser in einem neuen Arbeitsumfeld zurechtzufinden. Die Kurse behandeln Themen wie flache Hierarchien, Führungsstil, Kommunikations- und Führungsqualitäten und gesellschaftliche Umgangsformen.





PROJEKTbeschreibung



Kursinhalte „Arbeitsumfeld in Schweden“

- Kernwerte schwedischer Unternehmen
- Führungsstil, Management und Kommunikation
- Anpassung an das schwedische Arbeitsumfeld
- Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten
- Der erste Arbeitstag

BEST PRACTICES

- 1 Angebot von Kursen zu schwedischen Normen für Drittstaatsangehörige
- 2 Förderung der Integration Drittstaatsangehöriger in das neue Arbeitsumfeld
- 3 Drittstaatsangehörigen wird ein besseres Verständnis des Umfelds ermöglicht, in dem sie sich befinden
- 4 Verwendung von Sprachen mit welchen Drittstaatsangehörige vertraut sind

Transformify¹

(GLOBALE PLATTFORM – PERSONALMANAGEMENT-SOFTWARE)

Das Unternehmen hilft Geflüchteten, ein Einkommen zu erzielen, auch bevor sie berechtigt sind, ein Bankkonto im Gastland zu eröffnen.

Transformify ist eine globale Corporate Social Responsibility-Plattform, die 2015 gegründet wurde. Sie arbeitet mit Unternehmen zusammen, die sozial benachteiligten Menschen Einkommensmöglichkeiten verschaffen. Die Plattform ermöglicht Geflüchteten, ortsunabhängig zu arbeiten und über ein virtuelles Bankkonto bezahlt zu werden, das mit einer Pre-Paid-Karte verbunden ist. Transformify arbeitet mit Payoneer zusammen, einem Finanzdienstleister, der elektronischen Zahlungsverkehr im Internet anbietet. Geflüchtete können auf diese Weise ein Einkommen erzielen, bevor sie berechtigt sind, im Gastland ein Bankkonto zu eröffnen. Die Plattform sieht sich als „One-Stop-Shop“ für die Personalrekrutierung. Personalabteilungen in Unternehmen aus mehr als 150 Ländern nutzen die Plattform, um Top-talente einzustellen, BewerberInnen über das Applicant Tracking System (ATS) von Transformify ausfindig zu machen und selbständige AuftragnehmerInnen und Beschäftigte weltweit per Internet zu bezahlen. Die Rekrutierungsplattform von Transformify ist weltweit zugänglich und nutzt Technologien (HR- und Finanztechnologien und Artificial Intelligence), um eine rasche Anwerbung/Einstellung zu ermöglichen, „Bad Hires“ (Fehleinstellungen) zu vermeiden und ihren KundInnen Geld zu sparen. Sie kann sowohl von Arbeitssuchenden, insbesondere selbständig Erwerbstätigen, als auch von Unternehmen genutzt werden, die MitarbeiterInnen suchen.

Die Dienstleistungen sind für Geflüchtete gratis, Unternehmen, die den Service in Anspruch nehmen, bezahlen, doch gibt es günstige Tarife, etwa ein „Market Entry Pack“ (Markteintrittspaket) für Start-ups. Dieses hilft ihnen, kostengünstig in neue Märkte einzutreten, indem sie Freelancer im Ausland unter Vertrag nehmen und Teams in einem Coworking-Büro zusammenführen. Dieses Paket ist ein attraktives Angebot sowohl für Start-ups, die MitarbeiterInnen – auch Drittstaatsangehörige – suchen, als auch für selbständig arbeitende Menschen aus Drittstaaten.

www.transformify.org

1 - Basierend auf: Stana Iliev, *Where There is a Will, There is a Way: Private Sector Engagement in the Employment of Beneficiaries of International Protection*, UNHCR-Bulgaria, 2017

Hire highly-skilled freelancers
and consultants.
In-office or remote.



SCHLÜSSELINFORMATIONEN

150+

Länder

130+

Währungen

15+

CSR-Programme

100+

Mitglieder

PROJEKTbeschreibung



Transformify ist eine globale Corporate Social Responsibility-Plattform. Sie arbeitet mit gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmen zusammen, die sozial benachteiligten Menschen Einkommensmöglichkeiten verschaffen, auch solchen, die ortsunabhängig arbeiten wollen.

BEST PRACTICES

- 1 Corporate Social Responsibility
- 2 Ermöglicht Geflüchteten, von beliebigen Orten aus zu arbeiten
- 3 One-Stop Shop für die Personalrekrutierung
- 4 Günstige Tarife

Österreich

Österreich hatte 2018 eine Bevölkerung von ca. 8,82 Millionen, davon waren 468.735 Drittstaatsangehörige mit unterschiedlichen Aufenthaltstiteln und/oder Arbeitsberechtigungen.¹ Aufgrund der hohen Komplexität des Aufenthalts- und Ausländerbeschäftigungsrechts liegt der Fokus dieser Zusammenfassung auf den Bestimmungen für Asylwerbende und Asylberechtigte. Die Einwanderung nach Österreich hat in den letzten Jahren zugenommen. Hauptgrund dafür war die steigende Zahl der Asylwerbenden seit 2015. In diesem Jahr erreichte die Zahl der Asylanträge mit 88.340 einen Höhepunkt. Seither war die Zahl der Asylanträge rückläufig und sank auf 42.285 (2016) bzw. 24.735 (2017). 2018 wurden 13.746 Asylanträge gestellt. Die wichtigsten Herkunftsländer der Asylwerbenden waren 2018 Syrien, Afghanistan und Iran.²

Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte sind beim Zugang zum nationalen Arbeitsmarkt österreichischen StaatsbürgerInnen rechtlich gleichgestellt. Das bedeutet, dass für die Beschäftigung eines Asylberechtigten oder einer Person mit subsidiärem Schutz durch ein Unternehmen oder eine Organisation dieselben Regeln gelten, wie für die Beschäftigung von ÖsterreicherInnen oder EU-AusländerInnen. Asylwerbende dürfen in Österreich mit Ausnahme gemeinnütziger Tätigkeiten, Dienstleistungen für private Haushalte (z.B. Gartenarbeit) und ehrenamtlicher Arbeit keiner unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Sie dürfen jedoch einer selbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen. 2017 waren 54% aller 15-64-jährigen Drittstaatsangehörigen in Österreich erwerbstätig, was dem EU-Durchschnitt (55%) entspricht.³ Beschäftigte Drittstaatsangehörige in Österreich arbeiten vor allem in den Branchen Warenherstellung, Gastronomie, Handel, wirtschaftliche Dienstleistungen (z.B. Reinigungsgewerbe) und Bauwesen.⁴

Für selbständig Erwerbstätige gelten je nach Art der Tätigkeit unterschiedliche Bestimmungen. Es gibt freie Gewerbe und so genannte reglementierte Gewerbe, für die gemäß der Gewerbeordnung bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen sind. Eine Gewerbeausübung ist bei der Gewerbebehörde anzumelden. Die Genehmigung der Gewerbeausübung wird durch eine behördliche Mitteilung bestätigt. Selbständig Erwerbstätige unterliegen einer Pflichtversicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung, die sie eigenständig zu entrichten haben. Die zwei wichtigsten Anlaufstellen für Information und Beratung sind die Österreichische Wirtschaftskammer (Gründerservice WKO) und die Wirtschaftsagentur Wien.⁵

Stand: Juli 2018

1 - https://www.bmi.gv.at/302/Statistik/files/Jahresstatistiken/Niederlassungs-_und_Aufenthaltsstatistik_2018.pdf

2 - https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asyl-Jahresstatistik_2018.pdf

3 - https://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Zentrale/Integration/Integrationsbericht_2018/Statistisches_Jahrbuch_migration_und_integration_2018.pdf

4 - https://www.emn.at/wp-content/uploads/2018/10/emn-nationaler-bericht-2018_arbeitsmarktintegration-von-drittstaatsangehoerigen.pdf

5 - <https://www.refugees.wien/infos-fuer-fluechtlinge/arbeiten/>

NÜTZLICHE LINKS:

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: <https://www.wko.at/site/fachkraeftepotenzial/faq.html>

Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen: <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/beschaeftigung-auslaendischer-arbeitskraefte>

Unternehmensgründung durch MigrantInnen: <https://wirtschaftsagentur.at/beratungen/migrant-enterprises-6/>

Österreichische Wirtschaftskammer: www.gruenderservice.at

Mi2AGE

Migration für Wachstum
in Europa