

# Möglichkeiten zur Nachverfolgung der Anzahl der eingestellten Geflüchteten

Viele Unternehmen, die bei der Einstellung von Geflüchteten mit Tent zusammenarbeiten, wünschen sich eine Statistik, mit der sie feststellen können, wie viele Geflüchtete sie einstellen konnten. Dadurch lässt sich besser feststellen, inwieweit die Bemühungen zur Einstellung von Geflüchteten erfolgreich waren und öffentliche Zusagen eingehalten wurden. Schließlich kann dadurch auch die Aussagekraft von Kennzahlen hinsichtlich Vielfalt und Inklusion erhöht werden.

In manchen Ländern können Unternehmen einen Geflüchtetenstatus einfach den persönlichen Unterlagen entnehmen, die alle neu eingestellten Mitarbeiter:innen einreichen müssen. Doch es gibt auch Länder, in denen ein anderer Ansatz verwendet werden muss. Im Folgenden werden verschiedene Ansätze zur Schätzung der Anzahl eingestellter Geflüchtete beschrieben, derer sich Tent-Mitgliedsunternehmen bedient haben.



*Hinweis: Dieses Dokument ist kein juristischer Leitfaden. Vielmehr wird anhand von Beispielen lediglich illustriert, welche Ansätze von Tent-Mitgliedern auch für Sie interessant sein könnten. Bevor Sie sich für einen bestimmten Ansatz entscheiden, sollten Sie sich mit der Rechtsabteilung Ihres Unternehmens beraten, weil in Ihrem Land ggf. andere Gesetze gelten als jene, die diesen Beispielen zugrunde liegen. Dementsprechend sollten Sie Ihre Rechtsabteilung auch bezüglich der Erhebung, Speicherung und Nutzung von Mitarbeiter:innen-Daten zurate ziehen.*



## Direkte Erhebung von Mitarbeiter:innen-Daten bezüglich Fluchthintergrund

### Freiwillige Aussagen von Mitarbeiter:innen zum Geflüchtetenstatus

Manche Unternehmen ermitteln den Geflüchtetenstatus von Mitarbeiter:innen, indem sie sie bitten, diese Angabe auf der Basis strenger Anonymität und Vertraulichkeit freiwillig zu machen. In diesem Fall bietet sich an, eine anonyme Online-Umfrage oder eine anonyme Umfrage in Papierformat (und Einwurf in einen „Briefkasten“) durchzuführen, und die Ergebnisse von der Personalabteilung auswerten zu lassen. In vielen Firmen wird die Frage nach dem Geflüchtetenstatus im Rahmen etablierter Verfahren zur Erhebung von demografischen Angaben der Belegschaft gestellt. Dabei kann der Geflüchtetenstatus routinemäßig von allen neuen Mitarbeiter:innen erfragt werden. (Es ist auch möglich, dass die gesamte Belegschaft in regelmäßigen Abständen diesbezüglich befragt wird.)

Unternehmen, die ihre Mitarbeiter:innen darum bitten, ihren Geflüchtetenstatus selbst anzugeben, sollten eine breitere Definition anbieten, die über eine formelle juristische Definition wie „Geflüchtete:r“, „Asylsuchende:r“, „Berechtigte:r im Rahmen der EU-Richtlinie zum vorübergehenden Schutz usw.“ hinausgeht, und auch Personen umfasst, die sich als Vertriebene aus ihrem Heimatland verstehen. Tent kann Ihnen bei der Formulierung von Fragen zur freiwilligen Angabe des Geflüchtetenstatus behilflich sein.



## Indirekte Ermittlung der Anzahl von Mitarbeiter:innen mit Fluchthintergrund

Manche Unternehmen ziehen es vor, den Geflüchtetenstatus ihrer Mitarbeiter:innen auf indirekte Weise zu ermitteln. Dadurch ist es möglich, einen Schätzwert zu ermitteln, ohne dass die Angaben von den Mitarbeiter:innen direkt gemacht werden. Hier unten sind ein paar Beispiele für dieses indirekte Vorgehen aufgeführt.

## 01. Separate Stellenausschreibungen für Geflüchtete

Manche Firmen haben ein separates Stellenportal (im Internet) für Geflüchtete, die sich auf eine offene Stelle bewerben. Diese Firmen teilen dieses Portal mit Organisationen und Personen, die den Kontakt zu Geflüchteten herstellen können – wie gemeinnützige Organisationen, die sich für Geflüchtete einsetzen, Vertriebenenorganisationen, Mitarbeiter:innen mit Fluchthintergrund usw. – und Geflüchteten empfehlen, sich über dieses Portal auf eine Stelle bei dieser Firma zu bewerben. Da die über das Portal eingehenden Bewerbungen sehr wahrscheinlich von Bewerber:innen mit Fluchthintergrund stammen, können die Firmen den Geflüchtetenstatus von Mitarbeiter:innen, die auf diese Weise ein Stellenangebot erhalten haben, indirekt ermitteln. Ein separates Portal hat noch weitere Vorteile: Es kann beispielsweise nützliche Ressourcen und Orientierungshilfen enthalten, welche auf Geflüchtete zugeschnitten sind, die sich mit dem Bewerbungsverfahren erst vertraut machen müssen. Zudem kann es nützliche Funktionen bereitstellen, wie zum Beispiel das Versenden von Erinnerungen, die Kennzeichnung wichtiger Aktualisierungen und die Beantwortung häufig gestellter Fragen; und es kann eine Schnittstelle in der Muttersprache von Geflüchteten bereitstellen. Daneben kann ein solches Portal Geflüchteten ganz allgemein vermitteln, dass ein Unternehmen zugesagt hat, Geflüchtete einzustellen.

## 02. Spezielle URL für Bewerber:innen mit Fluchthintergrund

Anstatt eines separaten Portals für Geflüchtete ziehen manche Firmen es vor, einfach eine spezielle URL für Bewerber:innen mit Fluchthintergrund zu erstellen, über die sie zum Standardportal mit Stellenausschreibungen geleitet werden (d. h. ein Portal für alle Bewerber:innen – nicht nur für Geflüchtete). Wie bei dem separaten Portal teilen Unternehmen die spezielle URL mit allen relevanten Organisationen und Personen, die den Kontakt mit Geflüchteten herstellen können und diesem Personenkreis empfehlen, sich auf diese Weise auf eine offene Stelle zu bewerben. Die Unternehmen können dann verfolgen, welche Bewerber:innen sich auf eine Stelle über die spezielle URL beworben haben, und ermitteln, wer letztendlich eingestellt wurde. Wie bei dem separaten Portal können Unternehmen auf diese Weise einen zuverlässigen Schätzwert errechnen.

## 03. Die Bewerber:innen fragen, wer sie empfohlen bzw. vermittelt hat

Manche Firmen haben in ihren Bewerbungsformularen eine Frage im Sinne von „Wie haben Sie von uns erfahren?“ mit einem Dropdown-Menü und werten die entsprechende Auswahl als eine indirekte Angabe bezüglich des Geflüchtetenstatus.

### **Bewerber:innen können aus einer Liste auswählen:**

- Manche Firmen bitten die Bewerber:innen, aus einer Liste bestimmter Organisationen auszuwählen, welche Organisation ihnen bei der Bewerbung auf eine Stelle behilflich war und/oder ihnen zu einer Bewerbung geraten hat. Hierzu stellen diese Firmen eine Liste der bedeutendsten Organisationen zusammen, die sich ausschließlich für Geflüchtete einsetzen, wodurch sie verfolgen können, welche Bewerber:innen, und später auch Mitarbeiter:innen, wahrscheinlich zum Kreis der Geflüchteten gehören.
- Andere Firmen erstellen im Zusammenhang mit ihren Bemühungen zur Einstellung von Geflüchteten einen bestimmten Code oder eine bestimmte Beschreibung. Dieser Code – und Angaben dazu, wie er ausgewählt werden kann – wird den entsprechenden Organisationen mitgeteilt, die Geflüchtete erreichen und ihnen die Verwendung des Codes empfehlen können (z. B. auf Jobmessen). Die Bewerber:innen können diesen Code dann bei ihrer Bewerbung über das Online-Portal eingeben. Auf diese Weise können Unternehmen verfolgen, wer den Code verwendet hat, und deswegen sehr wahrscheinlich Geflüchtetenstatus hat.

## Über die Tent Partnership for Refugees

Angesichts der Tatsache, dass immer mehr Geflüchtete für längere Zeit vertrieben werden, kommt Unternehmen eine entscheidende Rolle zu, wenn es darum geht, Geflüchteten bei der wirtschaftlichen Integration in ihrer neuen Heimat zu helfen. Tent wurde 2016 von Hamdi Ulukaya, dem CEO und Gründer von Chobani – einem Multimilliarden-Dollar-Lebensmittelunternehmen in den USA – gegründet und zielt darauf ab, Unternehmerkreise global zu mobilisieren, um diese Lücke zu schließen und Arbeitsplätze für Geflüchtete zu finden. Inzwischen ist Tent ein **Netzwerk aus über 300 Konzernen**, die sich für die Einstellung, Ausbildung und das Mentoring von Geflüchteten einsetzen. Weitere Informationen finden Sie auf [www.tent.org](http://www.tent.org).