

Wo und wie finden Flüchtlinge Arbeit?

Das war die wichtigste Fragestellung einer aktuellen Studie.

Gefragt wurde aber auch, wie sich Geflüchtete in ihrem Arbeitsumfeld zurechtfinden und warum manche sich schwertun, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Mit Studienautorin Renate Ortlieb sprach Herbert Langthaler.

asyl aktuell: Wann wurden die Daten für den jetzigen Bericht zum Arbeitsmarktzugang erhoben?

Prof.ⁱⁿ Renate Ortlieb: Die Daten vom letzten Jahr wurden Anfang 2018 erhoben und der jetzige Bericht basiert auf Daten von 2019. Beides fand in Kooperation mit dem International Centre for Migration Policy Development (ICMPD) und dem Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (wiiw) statt.

aa: Und die Fallstudien zu Arbeitsmarktintegration sind auch aus diesem Jahr?

RO: Auch die Fallstudien haben an zwei Zeitpunkten stattgefunden, im vergangenen und im aktuellen Jahr. Wir haben acht Geflüchtete (insgesamt haben wir weitaus mehr Personen interviewt) und jeweils Vorgesetzte, Kolleg_innen, manchmal Mitarbeiter_innen der Personalabteilung, Geschäftsführer_innen, Mentor_innen oder sonstige Expert_innen interviewt. So können wir verfolgen, wie sich die Situation am Arbeitsplatz innerhalb von diesem Jahr verändert hat. Das ist sehr interessant, da es einen engen Blick auf das Geschehen direkt am Arbeitsplatz ermöglicht.

aa: Die Untersuchung geht also wesentlich in die Tiefe. Gibt es in diesen qualitativen Fallstudien einen Bereich, sozusagen ein Stratum, wo Dinge vorkommen oder zutage kommen, die in der schriftlichen Befragung gar nicht vorkommen?

RO: Ich würde sagen ja, weil die schriftliche Befragung noch stärker darauf abzielte, herauszufinden, wie die Geflüchteten überhaupt einen Arbeitsplatz finden. Die Arbeitsbedingungen, das heißt, wie Geflüchtete ihre Qualifikationen nutzen und wie viel sie verdienen, sind nur recht grob abgefragt. Bei den Fallstudien sehen wir genauer, wie das soziale Umfeld am Arbeitsplatz mit den Geflüchteten umgeht und wie es den Geflüchteten persönlich, sozial und rechtlich am Arbeitsplatz ergeht.

aa: Mir ist aufgefallen, dass bei dem Fokusgruppeninterview mit den Frauen die Rassismuserfahrungen ein zentrales Thema darstellen. Konnten Sie dies auch in den Fallstudien erkennen?

RO: Man kann die beiden schlecht vergleichen, da die Frauen in den Fokusgruppen ohne Arbeitsplatz waren, und in unseren Fallstudien sind es Frauen und Männer mit



Arbeitsplatz. Das heißt, die Frauen aus den Fallstudien haben natürlich die allererste Hürde erfolgreich genommen und sind schon mal nicht an Rassismus gescheitert, um in ein Unternehmen hineinzukommen. Was das betrifft geht es Geflüchteten in den Unternehmen, die wir in unserer Studie untersucht haben, sehr gut. Die Befragten in den Unternehmen berichteten, dass sie alles in allem gute Erfahrungen mit Geflüchteten gemacht haben. Ein Vorgesetzter ist selbst Flüchtling aus Bosnien gewesen. Es ist dann eher so, dass beispielsweise der Geschäftsführer eines Restaurants auf dem Land berichtet, dass die Gäste anfangs Vorbehalte hatten und er mit den Gästen reden musste, damit sie den Geflüchteten akzeptieren. Auch bei einem anderen Geflüchteten, der in einem Supermarkt auf dem Land in der Steiermark arbeitet, hatte die Geschäftsführerin den Eindruck, dass manche Leute aus der Region extra zum Schauen gekommen sind: „Aha, da arbeitet jetzt der Flüchtling. Jetzt schauen wir uns den mal an.“ Er selber sagt dann auch im Interview, die Kund_innen hätten am Anfang schon auch Vorbehalte gehabt. Die haben gedacht,

was ist das für einer und ist der jetzt kriminell und sowas? Dann haben sie aber gemerkt, dass er sehr toll ist und jetzt seien sie alle total nett zu ihm. Er spricht jetzt auch ein bisschen Steirisch. Dort finden wir eine sehr gute Welt vor, die eigentlich eher geprägt davon ist, dass das soziale Umfeld, also Vorgesetzte und Kolleg_innen, sich sehr stark für die Geflüchteten einsetzt.

aa: Wie wurde das Sample für die Fallstudien zusammengestellt?

RO: Wir haben mit einer Unterkunft für unbegleitete Minderjährige, die die Geflüchteten auch für die Lehre „fitgemacht“ haben, kooperiert. Sie hatten auch gute Kontakte und haben diese dann zum Teil vermittelt. Hier in Graz kannte eine unserer Projektmitarbeiter_innen, die selbst aus Syrien ist und vorher bei Jugend am Werk gearbeitet hat, jemanden. Auch eine Supermarktkette haben wir über persönliche Kontakte gefunden. Es waren also verschiedene Zugänge.

aa: Gibt es bei den Fallstudien Unterschiede zwischen Stadt und Land?

RO: Leider haben wir nicht so viele Fälle, dass man das so richtig vergleichen kann.

Univ.-Prof.in Dr.in Renate Ortlieb ist seit 2009 Professorin für Personal und Leiterin des Instituts für Personalpolitik an der Karl-Franzens-Universität Graz. Sie hat an der TU Berlin Betriebswirtschaftslehre studiert und 2009 an der FU Berlin habilitiert.



Wir haben bei unserem Vorgehen eher nach Gemeinsamkeiten gesucht, da man die Unterschiede auch auf andere Sachen zurückführen könnte. Aber wir sehen zum Beispiel schon das Übliche, dass die Geflüchteten in der Stadt es gewöhnt sind, in einer etwas „raueren“ Umgebung zurechtzukommen. Einer hat trotzdem ein sehr enges Verhältnis zu seiner Patin. Auf dem Land war es häufig der Fall, dass die Geflüchteten von Pat_innen und Kolleg_innen so richtig unter die Fittiche genommen wurden. In der Stadt haben sie wiederum den Vorteil, dass sie leichter andere Menschen aus ihren Communitys treffen. Bei unserem Sample ist der Unterschied speziell bezüglich der Arbeitsplätze nicht so groß. Wir wissen jedoch aus der Forschung, dass es auf dem Land viel einfacher ist, überhaupt eine Arbeit zu finden.

aa: Gibt es bei den Fallstudien Unterschiede zwischen Männern und Frauen?

RO: Diesbezüglich haben wir leider eine Verzerrung, da wir durch die Demografie der Geflüchteten sehr viele junge Männer, auch UMF, die ihre Lehrausbildung machen, in unserer Stichprobe haben. Von zwei Frauen, über die wir auch mehr Informationen haben, ist nur eine in dem Ergebnisbericht vertreten. Sie ist auch nicht aus der 2015er-Kohorte, sondern sie ist schon länger in Österreich und macht keine Lehre, sondern fing an in der Pflege

zu arbeiten. Sie ist zudem schon etwas älter und hat sich schwergetan, Deutsch zu lernen. Das heißt, bei ihr ist recht vieles anders als bei den jungen Männern in unserer Stichprobe. Junge Frauen, die auch eine Lehre gemacht haben, fehlen uns. Die wollen wir noch interviewen.

aa: Bei der schriftlichen Erhebung geht es ja hauptsächlich um die Wege, auf den Arbeitsmarkt zu gelangen. Was sind hier die wichtigsten Ergebnisse? Wie finden Flüchtlinge eine Arbeit? Hat sich etwas verändert im Jahresvergleich?

RO: Wir haben vor allem den Zusammenhang zwischen dem Weg einer Arbeitssuche (und dem Finden einer Arbeit) und der Art und Qualität der Arbeitstätigkeit untersucht. Das Arbeitsmarktservice (AMS) spielt nach wie vor eine enorm große Rolle. Auch wir haben die Personen für die Teilnahme an unserer Befragung über das AMS gefunden. Personen, die komplett alleine agieren und keine Unterstützung beziehen, sind für uns schwer erreichbar gewesen. Die meisten Personen suchen und finden über das AMS einen Arbeitsplatz, gleichauf mit sozialen Netzwerken. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich verändert, dass Geflüchtete häufiger ihren Arbeitsplatz durch Netzwerke mit anderen Geflüchteten finden. Früher waren Netzwerke mit Österreicherinnen und Österreichern wichtiger. Das hat sich etwas verschoben. Die Geflüchteten vermit-



tellen allerdings Arbeitsplätze mit geringerer Qualität als Österreicher_innen.

aa: Gibt es branchenmäßige Korrelationen?

RO: Wir schauen vor allem auf ethnische Nischen im Arbeitsmarkt. Wir haben uns die Branchen zwar angeschaut, jedoch war uns noch wichtiger, ob der konkrete Arbeitsplatz ein typischer Migrant_innenarbeitsplatz ist. Denn in jeder Branche kann man am höheren oder niedrigeren Ende arbeiten, und es ist tatsächlich so, dass die Geflüchteten-Netzwerke andere Geflüchtete in ethnische Nischen vermitteln. Das Item lautete: „Meine Arbeit ist typisch für Migrant_innen. Österreicher_innen machen solche Arbeit nicht.“ Ansonsten ist es von den Branchen her relativ gemischt.

aa: Mich hat überrascht, dass die sozialen Berufe und die Pflege an der Spitze der Beschäftigungsfelder liegen, da man dort doch häufig eine gewisse Ausbildung braucht.

RO: Leider haben wir das noch nicht im Detail ausgezählt. Vermutlich arbeiten die meisten bei der Caritas oder bei anderen Organisationen in der Flüchtlingsbetreuung und -beratung. Das heißt, wahrscheinlich arbeiten deutlich weniger im Gesundheits- und mehr im Sozialbereich – also dort, wo sprachliche und kulturelle Kompetenz gefragt ist. Es ist trotzdem erstaunlich, dass die Beschäftigungen so breit gestreut sind. Aus dem Alltag und den

Medien gewinnt man leicht den Eindruck, dass Geflüchtete nur Teller waschen im Restaurant oder im Supermarkt arbeiten.

aa: Glauben Sie, dass Projekte wie Jobbörsen, Patenschaften, Mentor_innenschaften etc. eine nennenswerte Auswirkung haben?

RO: Ja. Geflüchtete werden von Arbeitgeber_innen nicht wie andere Bewerber_innen gesehen. Arbeitgeber_innen machen sich Gedanken über mögliche Probleme mit der deutschen Sprache oder darüber, dass sie sich besonders kümmern müssen, wenn sie Geflüchtete einstellen. Andererseits bekommen Arbeitgeber_innen auch viel zurück, wie sich in unseren Fallstudien zeigte, da die Geflüchteten besonders motiviert, wissbegierig und höflich sind. Die Projekte helfen, dass Arbeitgeber_innen überzeugt werden können, diesen Geflüchteten eine Chance zu geben. Wir hatten ja das Glück, dass so viele Unternehmen händeringend Lehrlinge gesucht haben. Das kann allerdings auch mal ganz anders sein, dann ist es für die Geflüchteten noch schwieriger, einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Bei Lehrlingen kommt noch der Aspekt der Schule dazu, sodass manche Betriebe sagen: „Schade, für mich wäre er gut genug, aber vielleicht schafft er die Schule nicht.“ In diesem Fall ist es super, wenn es eine Nachhilfegruppe oder ähnliches gibt, da es sonst für die Arbeitgeber_innen ein größeres Risiko

Die Projekte helfen, dass Arbeitgeber_innen überzeugt werden können, diesen Geflüchteten eine Chance zu geben.

darstellt, Geflüchtete als Lehrlinge einzustellen – abgesehen von der Ungewissheit, wie Asylverfahren ausgehen.

aa: Hatten Sie in dem Sample auch Leute, die schon im Asylverfahren begonnen haben zu arbeiten?

RO: Ja, ungefähr die Hälfte der Geflüchteten in unseren Fallstudien sind Asylwerber. Einen davon konnten wir in der zweiten Runde nicht mehr interviewen, da er mittlerweile untergetaucht ist. Bei der zweiten Befragungsrunde sieht man außerdem, dass die negativen Bescheide eine sehr starke Belastung darstellen.

aa: Findet man bei den Fallstudien Anzeichen, dass diese Belastung und Unsicherheit, ob man bleiben kann, die Personen bei der Arbeit beeinträchtigen?

RO: Ja, wir haben tatsächlich verschiedene Varianten in unserer Stichprobe. Wir haben den Geflüchteten, der das alles für sich behält und seine Sorgen sowie Ängste in sich hineinfrisst und dessen Arbeitsumfeld nichts von seiner aktuellen Situation und seinen Problemen weiß. Auf der anderen Seite haben wir jene Fälle, gerade auch in kleineren Teams und Betrieben, bei denen die Geflüchteten das erzählen und sagen, wenn sie etwas brauchen. Die Betriebe helfen dann, Briefe von Behörden zu verstehen, sie wenden sich an Medien, organisieren Anwälte_innen, begleiten die Geflüchteten zu Terminen und setzen sich für sie ein. Die Arbeitgeber_innen, vor allem Familienbetriebe, sind dann sehr betroffen und es ist die Frage, wie man mit dem auch emotionalen Verlust und der Verärgerung auf Staat, Politik und Behörden umgeht.

aa: Was sind die größten Hindernisse am Arbeitsmarkt?

RO: Unsere schriftliche Befragung zeigt, dass Berufserfahrung und Deutschkenntnisse aus Sicht der Geflüchteten die stärksten Hindernisse sind. Diskriminierung hingegen spielt nicht so eine wichtige Rolle. Ich vermute, basierend auf den Ergebnissen aus unseren Fallstudien, unterschätzen die Geflüchteten die fehlenden Deutschkenntnisse als Hindernis. Die angegebenen 35 Prozent sind recht wenig. Aus der Sicht der Arbeitgeber_innen ist das ein viel gewichtigerer Punkt. Mangelnde Berufserfahrung, Qualifikation und Anerkennung sind natürlich auch Probleme. Aber die Sprache ist noch wichtiger. Die Arbeitgeber_innen, mit denen wir Interviews geführt haben, sind üblicherweise bereit, auf bestimmte Kompetenzen kurzfristig zu verzichten. Dies betrifft vor allem die Deutschkenntnisse. Längerfristig ist dies aber anders: Das Deutsch muss sich wenigstens innerhalb der ersten Monate deutlich verbessern.

aa: Das ist interessant, denn bei der letzten großen Fluchtbewegung aus Jugoslawien war das sicher nicht das Problem. Damals gab es wahrscheinlich viel mehr Arbeitsplätze, bei denen die Sprache nicht so eine Rolle gespielt hat.

RO: Ja, ich kann mich auch an Handwerker aus Jugoslawien erinnern, bei denen das geklappt hat. Jetzt haben Betriebe aber Schwierigkeiten, Handwerker ohne Sprachkompetenz einzustellen. Manchmal geht es darum, dass die/der Geflüchtete nicht verstehen könnte, was die/der Kundin/Kunde sagt. Das Ganze ist aber diffus, es ist unklar, worauf es wirklich ankommt.

aa: Ich würde vermuten, dass das auch was mit dem Diskurs zu tun hat. Vor 25 Jahren war klar, dass die Gastarbeiter_innen nicht so gut Deutsch können. Bessere Sprach-

interview

kenntnisse und dadurch bessere Karriere-möglichkeiten waren damals kein Thema.

RO: Vielleicht ist das genau der Punkt. In unseren Fallstudien geht es ja um Arbeitsplätze mit höheren Anforderungen, also um das Segment mit mittleren Qualifikationen. Größere Industriebetriebe haben oftmals Arbeitsplätze, für die Deutschkenntnisse weniger wichtig sind. Die Mitarbeiter_innen müssen eben insbesondere die Sicherheitsanweisungen verstehen, doch dafür gibt es schon extra Bildersysteme und Faltblätter mit den wichtigsten Verhaltensregeln. Das untere Segment ist für uns im Bereich der Lehrlingsausbildung jedoch nicht relevant.

aa: Die Damen der Fokusgruppe erwähnen Probleme, die auf das Tragen des Kopftuches zurückzuführen sind. Gibt es dahingehend Anhaltspunkte aus den anderen Studien bzw. Forschungen, dass Frauen hiermit ein spezielles Problem haben?

RO: In unseren Fallstudien wurde das so gut wie gar nicht erwähnt, weil es größtenteils um geflüchtete Männer ging. Die Frauen, über die wir auch in unserem Ergebnisbericht schreiben, und eine weitere Frau in unserer erweiterten Stichprobe tragen kein Kopftuch. In einer Situation wurde aber darüber gesprochen, dass es jetzt auch Kopftücher als Teil der Arbeitskleidung im Handel gibt. Es ist ein komplexes Thema. Kein_e Arbeitgeber_in sagt, dass das Kopftuch absolut nicht geht. Es wird jedoch in Bezug auf Arbeitssicherheit, zum Beispiel bei Fließbandarbeit, erwähnt. Im Supermarkt sowie in der Gastronomie taucht immer wieder das Thema Schweinefleisch auf und, dass es den muslimischen Geflüchteten unangenehm sei, damit zu arbeiten, aber sie es eben machen würden. Von der Arbeitgeber_innenseite wird das Thema nicht groß thematisiert, meistens

kommen sie damit zurecht.

Schwierig ist das Thema Ramadan. In einem der von uns untersuchten Fälle fand die Geschäftsführerin, dass das Fasten zu ungesund sei, da der Geflüchtete hart arbeitet. Sie brachte daraufhin einen anderen Syrer dazu, den Geflüchteten zu überzeugen, dass er mit dem Fasten aufhört. Ein anderes Fall-Unternehmen konnte seine Schichtpläne so gestalten, dass die Fastenden vor allem für Spätschichten eingeteilt wurden.

aa: In welchen Bereichen muss noch konkreter nachgeforscht werden?

RO: Wir müssen die Frauen intensiver begleiten, zum Beispiel zu Vorstellungsgesprächen mitgehen. Eventuell auch einen Tag mit und einen Tag ohne Kopftuch, um zu schauen, was genau passiert. Es ist nicht einfach zu erkennen, welche Erfahrungen der Frauen am Arbeitsmarkt tatsächlich etwas mit dem Kopftuch zu tun haben, und welche andere Faktoren noch eine Rolle spielen. Das Thema ist wie gesagt äußerst komplex.

Transkription: Verena Horrmann

Wie finden Geflüchtete in Österreich einen Arbeitsplatz und welche Art von Arbeitsplatz finden sie? Zweiter Ergebnisbericht einer schriftlichen Befragung von Geflüchteten, ergänzt um eine Befragung via Social Media und Gruppendiskussionen mit geflüchteten Frauen im Rahmen des Forschungsprojekts *LAMIRA* (Labour Market Integration of Refugees in Austria).

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Wie gestaltet sich die Integration in Betrieben im Zeitverlauf und wie können Betriebe die Integration fördern? Zweiter Ergebnisbericht von Interviews und Fallstudien im Rahmen der Forschungsprojekte *LAMIRA* (Labour Market Integration of Refugees in Austria) und *INREST* (Integration of Refugees in Styrian Companies).