

asyl

4 • 2023

aktuell

Zeitschrift der
asylkoordination
österreich

Arbeit nach der Flucht



Arbeitsmarktzugang –
ein Hürdenlauf
Deutsche Unternehmen –
integrieren Flüchtlinge
Interview –
mit Johannes Kopf

Inhalt

01 Editorial

02 Steiniger Weg zur Erwerbsarbeit

Herbert Langthaler

10 Vor Ort: „Ich hatte große Erwartungen ...“

*Thomas Haunschmid im Gespräch mit Zuhai Mohammadzai
und Gerd Trimmel*

12 Mit guten Beispielen voran

Kai von Lengerke

17 Arbeitsmarktintegration in Schweden

Ellen Rahm

22 Interview: Integration braucht Zeit

Johannes Knopf im Gespräch

26 Wohnen und Arbeiten

Fanny Dellinger

32 Arbeiten ohne Papiere? Nicht ohne Rechte!

Vina Yun und Susanne Kimm

36 In der Festung Europa gefangen

Gilles Reckinger

41 Landschaft: Jobfit

Eva Reithofer-Haidacher

43 Kurzmeldungen

46 Zum Weiterlesen

Liebe Leser:innen!

Als Ernst Löschner Christoph Riedl und mich mit der Idee kontaktierte, eine Ausgabe der *asyl aktuell* der vor zehn Jahren ins Leben gerufenen Kampagne *Gegen Unmenschlichkeit* zu widmen, war schnell klar, dass es nicht bei dem Resümee (Heft 3/23) bleiben sollte. Wir wollten auch an die damaligen Diskussionen und Forderungen anknüpfen. Wir kamen zu dem Schluss, dass von den fünf Forderungen die zweite die besten Voraussetzungen dazu bietet: „Effektiver Zugang zum Arbeitsmarkt nach längstens sechs Monaten sowie ungehinderter Zugang zu Schul- und Weiterbildung für Asylsuchende“. Einerseits hat es mit der gerichtlichen Aufhebung des „Bartenstein-Erlasses“ eine der wenigen Verbesserungen der letzten zehn Jahre gegeben, andererseits hat inzwischen der demographische Wandel zu massivem Arbeitskräftemangel geführt. Eigentlich beste Voraussetzungen für eine schnelle Arbeitsmarktintegration jener Menschen, die ohnehin nach Europa kommen *müssen*, weil sie in ihren Herkunftsländern verfolgt werden.

Wir haben also das vorliegende Heft ausschließlich dem Thema *Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten* gewidmet. Dabei haben wir uns bemüht, verschiedene Aspekte des Themas zu beleuchten. Gilles Reckinger analysiert den Beitrag entrechteter Geflüchteter für die Aufrechterhaltung der Imperialen Lebensweise im globalen Norden. AMS-Vorstand Johannes Kopf geht im Interview auf die Potentiale und Schwierigkeiten der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ein, Fanny Dellinger zeigt den Zusammenhang von Wohnort und Chancen auf einen erfolgreichen Eintritt in den Arbeitsmarkt auf, und die Asylwerberin Zuhail Mohammadzai berichtet über ihre Erfahrungen mit den Möglichkeiten nach dem Ende des Bartenstein-Erlasses. Eva Reithofer-Haidacher porträtiert das Projekt *Jobfit* in Graz, das Geflüchtete beim Eintritt ins Berufsleben unterstützt. Ein Blick über die Grenzen führt uns ins – wie sich im Text von Ellen Rahm zeigt – ehemalige Integrations-Musterland Schweden und nach Deutschland, von wo Kai von Lengerke von der Arbeit des *NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge* berichtet. Schließlich ergab sich ein gemeinsames Jubiläum: Vor zehn Jahren wurde *UNDOK* als Beratungsstelle für undokumentiert Arbeitende gegründet, sehr viele ihrer Klient:innen sind Geflüchtete. Auch die Kurzmeldungen beschäftigen sich mit verschiedenen Aspekten von Arbeit und Flucht.

Wir wollen damit einen Beitrag für eine intensive faktenbasierte Diskussion über die Potentiale einer menschlichen Asylpolitik und für Maßnahmen zur schnelleren Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten leisten, damit Warten in verordneter Untätigkeit, Diskriminierung und Ausbeutung von Geflüchteten endlich ein Ende hat.

Herbert Langthaler



Steiniger Weg zur Erwerbsarbeit

Geflüchtete müssen viele Hürden überwinden, um am österreichischen Arbeitsmarkt nachhaltig Fuß fassen zu können. Neben einem früheren und einfacheren Einstieg könnten dabei bessere und individuell ausgestaltete Bildungsangebote einiges verbessern. Bestehende Angebote kommen oft spät und sind nicht überall gleich zugänglich.

Von Herbert Langthaler

Ruhola war gerade 17 Jahre alt geworden, als er nach langer Flucht, die ihn von der afghanischen Provinz Ghazni über Pakistan, den Iran, die Türkei und die so genannte Balkanroute nach Österreich geführt hatte, in Traiskirchen ankam. Das Erstaufnahmezentrum in Niederösterreich war, wie für so viele in den vergangenen

Jahrzehnten, seine erste Station. Hier hieß es einmal warten, Fingerabdrücke wurden genommen, Fragen gestellt, insgesamt dauerte es drei Monate, bis er in eine Wohngemeinschaft für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge aufgenommen wurde. Noch bevor er den ersten Deutschkurs abschließen konnte, musste er die Einrichtung schon wieder verlassen – er war inzwischen volljährig geworden – und fand sich in einem Mehrbettzimmer mit zwei, um dreißig Jahre älteren Männern wieder. Das Heim lag zudem außerhalb Wiens, Sprachkurse wurden nur von Ehrenamtlichen des örtlichen Unterstützungsvereins angeboten.

Integration beginnt jetzt

Die „verordnete“ Untätigkeit während des Asylverfahrens wird seit Jahrzehnten von Betroffenen, Expert:innen und NGOs kritisiert. „Wir brauchen Informations- und Bildungsangebote vom ersten Tag an, und das nicht nur am Papier und in den Städten, sondern in der Praxis und bundesweit“, bringt Lukas Gahleitner-Gertz, Sprecher der *asylkoordination*, eine Forderung der Flüchtlings-NGOs auf den Punkt.

Ein Blick auf die Anerkennungsraten der wichtigsten Herkunftsländer macht klar, dass von den Syrer:innen, Afghan:innen und Somalier:innen jene, die sich entscheiden, den Ausgang des Asylverfahrens in Österreich abzuwarten, hier auch Schutz erhalten. Geflüchtete aus dem Iran und einigen anderen Staaten sind selbst bei negativem Verfahrensausgang de facto nicht abschiebbar, auch sie werden bleiben und früher oder später am Arbeitsmarkt auftauchen.

Statt zu einem möglichst frühen Zeitpunkt Informations- und Bildungsangebote anzubieten, wird wertvolle Lebenszeit verschwendet. Die Folge sind viel zu oft (Re) Traumatisierungen, Abbau von Kompetenzen und Motivationsverlust. Zwar hat sich mit der höchstgerichtlichen Abschaffung des so genannten Bartenstein-Erlasses, der legale Arbeit abseits von saisonalen Jobs verbot, einiges gebessert (siehe *asyl aktuell 2/23*), aber es bleiben weiterhin viele Hürden zu überwinden.

Die jetzt in Österreich geltende Regelung des Arbeitsmarktzugangs für Asylwerber:innen erscheint im EU-weiten Vergleich auf den ersten Blick liberal, ermöglicht sie doch schon drei Monate nach Zulassung zum Asylverfahren die Erteilung einer „Beschäftigungsbewilligung“, mit der eine Arbeitgeber:in eine:n Asylwerber:in einstellen darf. Das Gesetz geht somit über die entsprechende EU-Richtlinie hinaus, die einen „effektiven Arbeitsmarktzugang“ erst neun Monate nach Stellung des Asylantrags und auch nur, „sofern die zuständige Behörde noch keine erstinstanzliche Entscheidung erlassen hat“ vorsieht.

Aber auch in Österreich gilt weiter die Einschränkung, dass nur dann eine Beschäftigungsbewilligung (BB) ausgestellt werden darf, „wenn die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Beschäftigung

zulässt, wichtige öffentliche und gesamtwirtschaftliche Interessen nicht entgegenstehen (...)“ (AuslBG § 4 Abs. 1). Um das festzustellen, wird jeder Antrag einer Arbeitsmarktprüfung unterzogen.

Wichtigste Hürde bleibt das so genannte Ersatzkräfteverfahren – also die Prüfung, ob keine Person mit Arbeitsmarktzugang für die Stelle in Frage kommt. Viele Arbeitgeber scheuen sich vor dem Verfahren, das in der Regel mehrere Wochen dauert.

„Wenn ich als Arbeitgeber:in die Wahl habe zwischen einer Person, für die ich extra eine Bewilligung brauche, von der ich nicht weiß, ob ich sie bekomme, und einer anderen, für die ich sie nicht brauche, werde ich letztere bevorzugen,“ beschreibt Katarzyna Winiecka, Geschäftsführerin von *UNDOK – Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender*, eines der Probleme, die die Gesetzeslage mit sich bringen. Auch die Bin-

Statt zu einem möglichst frühen Zeitpunkt Bildungsangebote anzubieten, wird wertvolle Lebenszeit verschwendet.

dung der Beschäftigungsbewilligung an eine:n Arbeitgeber:in sorgt immer wieder für Kritik. „Wenn ich einen Job mit Beschäftigungsbewilligung habe, gilt diese nur für diesen konkreten Job. Das bedeutet, ein Jobwechsel ist schwierig und ich bin stärker vom Arbeitgeber abhängig.“

Das Resultat sei sehr oft, dass viele Asylwerber:innen ohne Bewilligung arbeiten, dadurch aber immer in der Angst leben, das Gesetz gebrochen zu haben, und

damit wieder stärker ausbeutbar sind. Viele Arbeitgeber:innen – so die Erfahrung bei *UNDOK* – stellen einfach auch ohne Bewilligung ein.

Arbeit finden, um Geld zu verdienen für ein Zugticket nach Wien, für die Unterstützung der Familie daheim, war auch für Ruhola in „seinem“ niederösterreichischen Dorf von Anfang an ein Thema. An legale Beschäftigung war nicht zu denken, „ich habe noch nicht gut Deutsch verstanden und es war klar, dass es auch nicht erlaubt war zu arbeiten.“ So fanden sich nur kleine Jobs, meist Gartenarbeit in den umliegenden Siedlungen – und dann endlich in einem Reitstall. Nur als es ums Zahlen ging, war plötzlich nur mehr von einem Taschengeld die Rede. „Ich habe nicht gewusst, was ich machen soll, habe das Geld genommen und bin gegangen.“

Viele der Menschen, die die Beratungsstelle von *UNDOK* aufsuchen, stehen vor einem ähnlichen Problem, die Dunkel-

schaftung sich immer noch trefflich in Wähler:innenstimmen umwandeln lässt. „Die türkise Ideologie hat alle sinnvollen Ansätze einer nachhaltigen Integrationspolitik verunmöglicht,“ weist Lukas Gahleitner-Gertz auf die Verantwortung der Politik hin. „Susanne Raab hat das Unwerk von Sebastian Kurz weitergeführt. Anstatt eine möglichst frühe Integration durch Deutsch- und Qualifizierungskurse zu fördern, hat man eine Abschottungs- und Segregationspolitik betrieben.“

Nach Ende des Bartenstein-Erlasses

Verbesserungen müssen im Asylbereich oft gerichtlich erstritten werden, wie im Falle des de facto Arbeitsverbots für Asylwerber:innen. Was hat sich nun nach Aufhebung des Bartenstein-Erlasses in der Praxis geändert? Wie so oft im föderalen Österreich stellt sich die Lage in den verschiedenen Bundesländern höchst unterschiedlich dar. Noch nicht wirklich viel geändert hat sich in Kärnten, wie Marcel Leuschner von der *Diakonie de la Tour* erzählt. „Die de facto Hindernisse bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligungen, der schwierige Transit aus und in die Grundversorgung sowie die ungewisse aufenthaltsrechtliche Perspektive von Asylwerber:innen schränken die Möglichkeiten von Asylwerber:innen am Arbeitsmarkt stark ein.“

In den westlichen Bundesländern, wo der Arbeitskräftemangel vor allem im Tourismus zuletzt immer mehr zum Problem wird, sind die Erfahrungen positiv. Anträge aus der Tourismusbranche und dem Einzelhandel werden, wie die *Caritas* in Salzburg berichtet, meist positiv beschieden.

In Oberösterreich, wo es in der Vergangenheit für Asylwerber:innen am ehesten möglich war, legal zu arbeiten, funktioniert es, wie Ekber Gercek, von der

Asylwerber:innen nicht als Lösung der demographischen Probleme gesehen, sondern als Problem.

ziffer ist hoch, wissen doch die meisten nicht, dass sie, auch wenn sie ohne Papiere arbeiten, Rechte haben. (siehe 10 Jahre *UNDOK* Seite 31).

Ruholas Geschichte liegt einige Zeit zurück, geändert hat sich seither wenig. Trotz teilweise drückendem Arbeitskräftemangel werden Asylwerber:innen nicht als Lösung für die demographischen Probleme der westlichen Wohlfahrtsstaaten gesehen, sondern als Problem. Ein Problem freilich, dessen politische Bewirt-



Volkshilfe OÖ erzählt, auch jetzt in der Gastronomie und Landwirtschaft gut. „Die größeren (Industrie)betriebe scheuen allerdings den Aufwand. Die zu besetzende Stelle muss beim *AMS* gemeldet sein, es wird vom *AMS* ein Ersatzkraftverfahren durchgeführt.“ Außerdem würden die meisten größeren Betriebe mit Personalbereitstellern zusammenarbeiten, für die keine Beschäftigungsbewilligungen ausgestellt werden dürfen.

Schwieriger ist die Situation in Wien, wo höhere Arbeitslosenzahlen verzeichnet werden. Wie das Beispiel von Zuhul Mohammadzai (Seite 10: Ich hatte große Erwartungen...) zeigt, werden in der Praxis aber auch hier Beschäftigungsbewilligungen ausgestellt. Anträge des Fast-foodriesen *McDonald's* werden manchmal sogar innerhalb von 14 Tagen positiv beschieden.

Eine Gruppe, die in den letzten Jahren im Zentrum politischer Auseinandersetzungen stand, sind jugendliche Asylwerber:innen, die eine Lehrlingsausbildung begonnen haben. Zuerst wurden die auch hier benötigten Beschäftigungsbewilligungen (für Berufe mit Lehrlingsmangel) in

den meisten Bundesländern ausgestellt, dann drohte nach dem Lehrabschluss die Abschiebung ins Herkunftsland, bis schließlich alle als „Einzelfälle“ doch bleiben konnten (wir haben ausführlich berichtet). Jetzt, wo es wieder möglich wäre, schon während des Asylverfahrens eine Lehre anzutreten, schaffen es wenige – im September 2023 waren nur 46 Asylwerber:innen in einer Lehre. Grund dafür könnte sein, dass einerseits die Asylverfahren nicht mehr so lange dauern wie nach 2015, andererseits viele jugendliche Geflüchtete (vor allem aus Afghanistan) nicht in Österreich bleiben, sondern in andere Länder weiterziehen.

Was braucht es?

Allein die Möglichkeit, legal angemeldet und versichert zu arbeiten, führt nicht automatisch dazu, dass Geflüchtete in den Arbeitsmarkt integriert werden. Das zeigt sich auch nach Zuerkennung eines Schutz- oder Aufenthaltsstatus.

Den meisten Flüchtlingen fehlt es an grundlegendem Wissen über die Strukturen und Organisation von Erwerbsarbeit, ihre Rechte und ihre Möglichkeiten in Ös-

Geflüchtete aus dem Iran und einigen anderen Staaten sind de facto nicht abschiebbar, auch sie werden früher oder später am Arbeitsmarkt auftauchen.

terreich. Was es daher flächendeckend brauchen würde, sind Informationen und möglichst individuelle Förderungen – und damit könnte schon sehr früh begonnen werden. Die Zielgruppe erweist sich nämlich bei genauerem Hinsehen als äußerst heterogen und reicht von Personen, die kaum die Möglichkeit hatten, im Herkunftsland eine Schule zu besuchen, bis zu Akademiker:innen mit perfekten Englischkenntnissen.

Informationen braucht es vor allem über Möglichkeiten am Arbeitsmarkt und wie dieser in Österreich funktioniert. Hier könnte auch schon präventiv vor dem Eingehen ausbeuterischer Arbeitsverhältnisse gewarnt werden, am besten in der Herkunftssprache von Personen aus der jeweiligen Community.

Auch die Tatsache, dass gute Jobs nur mit entsprechender formaler Ausbildung zu haben sind, ist für Menschen, die ihre Kompetenzen oft on the job erworben haben, nicht selbstverständlich.

Schneller Spracherwerb

Auch wenn es Jobs gibt, die schon mit geringen Deutschkenntnissen zu bewältigen sind, bleibt der Spracherwerb doch die zentrale Notwendigkeit.

Tatsächlich gibt es hier auch schon während des Asylverfahrens Angebote. Wie eine Nachfrage bei NGO-Kolleg:innen zeigt, bestehen große Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern und vor allem zwischen städtischen Ballungszentren und ländlichen Regionen. So ist in Kärnten die Organisation von Deutschkursen bzw. die Ermöglichung, an solchen teilzunehmen, Bestandteil der Verträge zwischen Land und Quartierbetreiber:innen. In der Praxis wird diese Vorgabe aber selten kontrolliert und es kann vorkommen, dass in einer Einrichtung über längere Zeit

kein Deutschkursangebot besteht. Auch gibt es keine Qualitätsvorgabe und das Angebot entspricht nicht immer dem tatsächlichen Bedarf oder Niveau der Klient:innen. Für Asylwerber:innen mit hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit gibt es in den meisten Bundesländern Förderungen für Deutschkurse. Was „hohe Anerkennungswahrscheinlichkeit“ bedeutet, ist unterschiedlich. In OÖ meint man damit Personen aus Herkunftsländern, für die die Wahrscheinlichkeit einer positiven Asylgewährung oder der Gewährung von Subsidiärem Schutz mindestens 50 % beträgt. Dazu kommen noch Personen aus Ländern, in die „aufgrund anlassbedingter Entwicklungen mittel- bis langfristig keine Abschiebungen möglich sind und situationsbedingt von einer überwiegend positiven Spruchpraxis der Asylbehörden auszugehen ist.“¹

In anderen Bundesländern, wie in der Steiermark, gilt die sehr enge Auslegung des *Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF)*, die sich nur auf positive Asylbescheide bezieht – wodurch nur Syrer:innen gefördert werden (wobei auch hier kein Anspruch auf Kurse besteht) und afghanische oder somalische Geflüchtete trotz extrem hoher Wahrscheinlichkeit im Land zu bleiben, leer ausgehen. Möglich sind zudem nur Alpha- und A1-Kurse. So haben Menschen, die schon etwas Deutsch gelernt haben, keine Möglichkeit, auf einem höheren Niveau einzusteigen. Ahmed ist ein solcher Fall, er hat in Syrien Pharmazie studiert und als Apotheker gearbeitet. Er spricht stockend, aber mit guter Grammatik und beklagt, dass er unter diesen Umständen keine Möglichkeit habe, auf das für die Nostrifizierung seiner Ausbildung notwendige Sprachniveau zu kommen. Jetzt versucht er jeden Samstag, im Sprachcafé in St. Pölten das in Damaskus

1 Amt der OÖ Landesregierung
Direktion Soziales und Gesundheit
Abteilung Soziales: Richtlinie zur Förderung von Deutschkursen in Oberösterreich. Stand 12. Dezember 2022

Gelernte in der Praxis umzusetzen. „Zumindest sollen die Asylverfahren für uns Syrer rasch gehen“, hofft er. „Dann werde ich sofort anfangen, an der Anerkennung meiner Ausbildung zu arbeiten.“

Ein grundlegendes Problem in allen Bundesländern ist der Mangel an ausgebildeten Lehrkräften und damit an Kursen. „Deutschlehrer:innen werden extrem schlecht bezahlt, daher stehen viel zu wenige ausgebildete Lehrer:innen zu Verfügung, was sich auf Umfang und Qualität der Kursangebote negativ auswirkt,“ erklärt Klaus Hofstädter, der bei der *asylkoordination* in der Vernetzung von ehrenamtlichen Helfer:innen arbeitet. Ehrenamtliche engagieren sich oft, den Asylwerber:innen vor Ort erste Kenntnisse der deutschen Sprache zu vermitteln – die Intensität und Qualität dieser Bemühungen fällt von Ort zu Ort sehr unterschiedlich aus. Trotzdem ist das oft die einzige Möglichkeit für die Asylwerber:innen, mit der deutschen Sprache in Berührung zu kommen.

Niederschwellige Bildungsangebote

Zurück zu Ruholas Geschichte. Wir erinnern uns, er lebt inzwischen in einer Grundversorgungsunterkunft außerhalb Wiens und hat erste schlechte Erfahrungen mit österreichischen Arbeitgebern gemacht, die ihn zwar beschäftigt, aber nicht bezahlt haben. Sein Asylverfahren ist inzwischen in der zweiten Instanz – das Warten wurde prolongiert. Ruhola beschließt, seine Zeit in Österreich zu nutzen und holt Informationen ein, wie er zu einer Ausbildung kommen könnte.

Als erster Schritt, das wird bald klar, würde er seinen Pflichtschulabschluss nachholen müssen. Das beste Angebot dafür findet er schließlich bei *PROSA-Schule für Alle*.

PROSA wurde 2012 als Initiative zur Bildungsförderung junger Menschen mit Fluchterfahrung gegründet. Personen im laufenden Asylverfahren waren hier von Anfang an eine der wichtigsten Zielgruppen. „Wir versuchen bestmöglich einen Teil des Lebensweges gemeinsam mit den Lerner:innen zu gehen“, beschreibt Sassan Esmailzadeh, Mitglied der Projektleitung, die Arbeitsweise von *PROSA*. „Je nachdem,

Deutschlehrer:innen werden extrem schlecht bezahlt, daher stehen viel zu wenige ausgebildete Lehrer:innen zu Verfügung.

welche Kompetenzen bereits mitgebracht werden, variieren unsere Unterstützungsmöglichkeiten und Wege.“

Bevor mit der Vorbereitung zum Pflichtschulabschluss begonnen werden kann, müssen viele „Lerner:innen“, wie man die Kursteilnehmer:innen hier nennt, allerdings Basisbildungskurse absolvieren, also grundlegende Kompetenzen in Deutsch, Englisch und Mathematik erwerben. Wobei, wie Esmailzadeh ausführt, Mathematik, meist die schwierigste Hürde darstellt. „Um herauszufinden, wo die Stärken und Interessen von jemandem liegen, muss man zuerst viel ausprobieren und kennenlernen. Wir wollen uns auch einen guten Überblick über die Bildungsangebote und Möglichkeiten in Österreich erarbeiten.“ Dies passiert einerseits im Berufsorientierungsunterricht, aber vor allem bei individuellen Beratungen. Wichtig ist es auch, den Lerner:innen ihre Rechte als Arbeitnehmer:innen zu vermitteln und Anlaufstellen für Beschwerden, wie Arbeiter-

2 Ausgenommen von der Gültigkeit des Ausländerbeschäftigungsgesetzes sind (§1 Abs. 2 a) Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte – sie sind ohne Einschränkungen zum Arbeitsmarkt zugelassen.

3 Sich mit dem ÖIF und seiner Arbeit kritisch auseinanderzusetzen, würde den Rahmen dieses Artikels sprengen, weshalb wir uns im Folgenden in erster Linie auf die Arbeit von NGOs beziehen.

kammer, Gewerkschaften oder *UNDOK* vorzustellen.

Angebote für geförderte Deutschkurse, Basisbildung und Pflichtschulabschlüsse gibt es zwar von verschiedenen Trägern in ganz Österreich, trotzdem scheitert der frühzeitige Einstieg für Asylwerber:innen oft an Kapazitäten und vor allem an der mangelnden Mobilität in der Grundversorgung. Geld für die Anreise aus den oft entlegenen Quartieren steht nicht zur Verfügung.

Probleme nach der Anerkennung

Selbst wenn die Verfahren zügig zu einem positiven Ende gekommen sind, Asyl oder Subsidiärer Schutz gewährt wurde und einer Arbeitsaufnahme zumindest keine rechtlichen Hindernisse² im Weg stehen, bleibt es schwierig nachhaltig am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

„Wir stehen vor den Trümmern einer jahrelang nicht existenten Integrationspolitik“, resümiert Lukas Gahleitner-Gertz. „Einerseits hat man Asylwerber:innen jahrelang vom Arbeitsmarkt und Qualifizierungsmaßnahmen ferngehalten, andererseits beklagt man, dass sie nicht am Tag

ÖVP-Minister:innen in den vergangenen zwanzig Jahren Integrationsagenda bundesweit gebündelt.³ Verpflichtend für alle Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten sind Deutschkurse – *Startpaket Deutsch & Integration*, die vom ÖIF auch an andere Träger vergeben werden.

Daneben bieten NGOs in eigenständigen Projekten Beratung und Kurse zur Arbeitsmarktintegration für unterschiedliche Zielgruppen an. Angelika Welebil leitet *Aufschwung*, ein Projekt des *Diakonie Flüchtlingsdienstes* für Personen mit subsidiärem Schutz, die sich in Wien noch in Grundversorgung befinden. Gefördert wird das Projekt vom *Fonds Soziales Wien*, der auch für die Grundversorgung zuständig ist und daher großes Interesse hat, Personen aus der Grundversorgung in die Selbsterhaltung zu bringen.

Zur Beratung kommen die Schutzberechtigten durch andere NGOs oder über Mundpropaganda. In einem Setting intensiver persönlicher Beratung ist es gemeinsam mit den Klient:innen möglich, Kompetenzen, Potentiale und Hindernisse herauszufinden und anzusprechen. Etwas, was vielen in den ersten Monaten, manchmal auch Jahren in Österreich nicht angeboten wird. Nach einem intensiven Clearing ist die Intensität der Beratung in diesem Projekt individuell von den Klient:innen abhängig. „Die Bedürfnisse sind sehr unterschiedlich, manche kommen schon bald nicht mehr, andere würden am liebsten jeden Tag kommen“, erzählt Angelika Welebil.

Für Frauen mit Kindern müssen oft Kindergartenplätze gesucht werden, es muss besprochen werden, wie Arbeit und Kinderbetreuung vereinbar sind. Wichtig ist Beratung auch, um die Schutzberechtigten durch den Dschungel der Kursangebote zu führen. „Die Klient:innen bekom-

Geld für die Anreise aus den oft entlegenen Quartieren steht nicht zur Verfügung.

nach Erteilung des Aufenthaltstitels als Vollzeitkraft in den Arbeitsmarkt einsteigen. Das ist eine Politik, die Probleme sucht und nicht löst.“

Für Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration ist in erster Linie der *Österreichische Integrationsfonds (ÖIF)* zuständig. Hier wurden unter der Ägide von

men hier notwendige Informationen. Oft sind Kurse nur für spezielle Zielgruppen und für andere nicht, das ist für Klient:innen immer wieder schwer nachvollziehbar.“ Gemeinsam werden die passenden Kurse ausgewählt, es gibt auch Workshops zu Themen wie Vorstellungsgespräche oder Arbeitsrecht, und schließlich wird ein Plan für den Arbeitsmarkteintritt ausgearbeitet.

Ziel ist es dabei nicht unbedingt, sofort zu arbeiten zu beginnen: „Die Menschen sind oft bereit, prekäre Stellenangebote anzunehmen. Das verhindert eine nachhaltige berufliche Weiterentwicklung sowie eine höhere und bessere Entlohnung,“ beschreibt Angelika Welebil ein Dilemma, das in der Beratung eine große Herausforderung darstellt. Aufgrund der finanziellen Situation muss schnell eine Arbeit gefunden werden. Das verhindert aber, eine hochwertigere Ausbildung in Österreich zu verfolgen, oder im Herkunftsland erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse in eine nachhaltige Arbeitsstelle einzubringen.

Trotz intensiver Beratung bleiben viele Hürden am Weg zu einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration bestehen. In der politischen Diskussion werden oft fehlende Deutschkenntnisse als Haupthindernis genannt, dadurch wird von strukturellen Problemen wie Rassismus und Sexismus abgelenkt. Nicht-Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Bildungsabschlüssen und beruflichen Erfahrungen, bzw. das lange Prozedere zur Anerkennung von Schul- und Studienabschlüssen sind weitere Bremser. Oft fehlen auch Angebote zum Erwerb von fachspezifischen Sprachkenntnissen oder der Adaption vorhandener Kompetenzen, oder es scheitert an hochschwelligen Zugangsvoraussetzungen.

Manchmal erweisen sich auch die Arbeitgeber:innen als wenig informiert über die Aufenthaltstitel von Schutzberechtigten. Gerade die Befristung beim subsidiären Schutz schreckt oft davon ab, jemanden einzustellen.

Ruhola hat es schließlich trotz aller Hindernisse geschafft: Geholfen hat, dass der positive Asylbescheid zeitlich mit dem Pflichtschulabschluss zusammenfiel. Außerdem wurde er vom AMS in einen *Kompetenzcheck* geschickt, was ihm ermöglichte herauszufinden, welche berufliche Ausbildung für ihn am besten passt. Es wurde schließlich nicht die zuerst angedachte Installateur Lehre, sondern eine Lehre zum Restaurantfachmann, die er schließlich in einem renommierten Wiener Hotel absolvierte. „Ich habe am Ende doch Glück gehabt – wegen meiner Ausbildung bei PROSA und den vielen Menschen, die mir geholfen haben, geht es mir jetzt gut, und ich kann auch meine Familie, die in Pakistan lebt, unterstützen.“

Leider haben nicht alle dieses „Glück“ oder so viel Durchhaltevermögen. Wo Geflüchtete letztendlich am Arbeitsmarkt landen, bleibt immer noch viel zu oft dem Zufall überlassen. Viele zum Schaden der Betroffenen, nicht zuletzt auch zum Schaden der österreichischen Gesellschaft. Sich um mehr Durchlässigkeit und Flexibilität zu bemühen wäre ein in vielerlei Hinsicht lohnendes Ziel.



Ich hatte große Erwartungen ...

Der Traum von einer besseren Zukunft und was daraus geworden ist. Die Interviews führte *Thomas Haunschmid*.

Mein Name ist Zuhul Mohammadzai. Ich bin 24 Jahre alt und komme aus Afghanistan. Meine Eltern und meine jüngere Schwester flohen aus meinem Land im Jahr 2016 in die Türkei, wo wir sechs Jahre lang gelebt haben. Ich lernte in Istanbul in der Schule Türkisch und hatte dann auch einen guten Job als Sales Specialist in der Immobilienbranche. Da uns die türkischen Behörden aber keine permanente Aufenthaltserlaubnis erteilten, mussten wir von dort weg. Wir kamen per Boot nach Italien und dann nach Österreich, auch weil meine Großmutter schon hier lebte. Zu Beginn war alles sehr schwierig hier, auch weil wir für sehr lange keine staatliche Unterstützung bekamen. Zum Glück wurden wir von einem Freund auf den *Verein Ute Bock* aufmerksam gemacht, der uns zu einer

Wohnung und schließlich auch zu einer Arbeit verholfen hat.

Gerd Trimmel: Wir konzentrieren uns auf die Asylwerber:innen ohne *BFA*-Bescheid mit der weißen Karte, die eine Beschäftigungsbewilligung benötigen. Wir wissen auch, dass das *AMS* eine solche in der Vergangenheit nicht immer erteilt hat, obwohl die Integration dadurch gefördert würde und auch Jobs zu vergeben sind.

Zuhul Mohammadzai: Ich war wirklich ziemlich hoffnungslos, als wir hierherkamen. Wir brauchten dringend Geld, da wir, wie schon gesagt, keine staatliche Unterstützung bekamen.

GT: Der Grund ist, dass die Familie Sai in eines der anderen Bundesländer geschickt wurde, sich aber entschlossen hat, nach Wien zu gehen (zunächst kurz zur Großmutter, dann zu *Ute Bock*), weil hier die Möglichkeiten vielfältiger sind. Es kommt relativ häufig vor, dass Asylwerber:innen statt in eines der Bundesländer nach Wien gehen und somit

„Wir wurden auf den *Verein Ute Bock* aufmerksam gemacht, der uns zu einer Wohnung und schließlich auch zu einer Arbeit verholfen hat.“

„freiwillig auf die Grundversorgung verzichten“.

ZM: Und nun habe ich einen Job und bin so dankbar. Auch weil es eigentlich sehr schnell ging. Ein paar Tage, nachdem wir unsere Wohnung bezogen hatten, fragte ich bei *Ute Bock* nach einem möglichen Job.

GT: Das ging in der Tat sehr schnell, da die Familie aktiv nach einem Job fragte. Das ist wichtig, dass von den Geflüchteten aktiv nachgefragt wird. Zuhals weiße Karte ist mit 3. April 2023 datiert. Ich habe aus meiner Zeit in der Privatindustrie gute Kontakte zu mehreren Firmen und ich habe ein Speed Dating zum Vorstellen arrangiert, und bei *McDonald's* hat es dann geklappt. Auch für die Eltern. Das Unternehmen hat gleich um die Beschäftigungsbewilligung beim *AMS* angesucht, auch weil die Personalabteilung sehr angetan von Zuhals war. Normalerweise dauert es sechs Wochen bis die Bestätigung kommt, im Falle von Zuhals Vater war es zu unserer Überraschung schon nach drei Wochen soweit, dass der obligatorische Prozess des sogenannten Ersatzkräfteverfahrens abgeschlossen war. Hier wird eine Warteliste mit potenziellen Arbeitsuchenden herangezogen und evaluiert. Es scheint sich hier offensichtlich in Sachen Flexibilität etwas zu bewegen, braucht es doch nur mehr eine einfache Mehrheit im Entscheidungsgremium statt der bisher üblichen Einstimmigkeit.

ZM: Ich arbeite sowohl als Bedienung als auch in der Küche in der Filiale Mariahilfer Straße. Zu Beginn war alles sehr anstrengend und neu für mich. Aber mit der Zeit wurde ich immer routinierter, was die Abläufe betrifft, und habe auch meine Kolleg:innen, die aus aller Welt kommen, kennen und schätzen gelernt. Ich fühle mich jetzt sehr wohl in der Arbeit. Meine

Eltern arbeiten in derselben Filiale und ich mag es eigentlich gerne, sie beim Job zu beobachten. Ich habe sie gerne um mich, ich fühle mich gut, wenn sie bei mir sind. Wenn ich zurückdenke, mit welcher großen Erwartungen auch an die österreichische Regierung ich hierhergekommen bin und wie enttäuscht ich dann war, dass wir keine Unterstützung bekamen, umso glücklicher bin ich jetzt. Dank dem *Verein Ute Bock* haben wir uns in Österreich zurechtzufinden gelernt und ich kann nichts Schlechtes über die Österreicher:innen sagen. Die meisten sind sehr nett, manche sind halt rassistisch. Das ist das Leben. Ich hatte den Traum einer hoffnungsfrohen Zukunft in Österreich und ich kann hier die Dinge machen, die in meiner Heimat nicht mehr möglich sind. Ich möchte weiter studieren und vielleicht Ärztin werden, auch um den Österreicher:innen etwas zurückgeben zu können. Ich bin zuversichtlich, dass mein Traum wahr wird.

Ute-Bock-Arbeitsplatz-Projekt

17 Jahre lang schloss der Bartenstein-Erlass Asylwerber:innen vom regulären Arbeitsmarkt aus. Ein juristischer Sachverhalt, den Populist:innen dazu nutzten, um gegen Geflüchtete Stimmung zu machen. Seit einer VfGH-Entscheidung im Jahr 2021 haben Asylwerbende nach drei Monaten im Land Zugang zum Arbeitsmarkt, wenn die Arbeitgeber:innen eine Beschäftigungsbewilligung beim *AMS* für sie beantragen. Vor allem in Wien ist die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten trotz der rechtlichen Änderungen und des problematischen Arbeitskräftemangels immer noch eine große Herausforderung.

Gerd Trimmel ist Geschäftsführer des Vereins *Ute Bock*.



Mit guten Beispielen voran

Können Geflüchtete dazu beitragen, den allseits beklagten Arbeitskräftemangel zu bekämpfen? In Deutschland wird die Frage – zumindest teilweise – positiv beantwortet. Wie deutsche Unternehmen sich als Netzwerk für Geflüchtete engagieren. Von Kai von Lengerke

Was braucht es für eine erfolgreiche Arbeitsintegration? Geduld, Hartnäckigkeit und ein bisschen Mut, sagen manche Betriebe, die damit gute Erfahrungen gesammelt haben. Denn: Unternehmen in ganz Deutschland machen sich stark für die Integration von Geflüchteten am Arbeitsplatz. Jedes einzelne steht dabei vor individuellen Hürden und sucht nach passenden Lösungen, um eine gute und nachhaltige Zusammenarbeit zu ermöglichen. Die alltäglichen Fragen sind vielfältig: Wie können wir Geflüchtete kennenlernen und ih-

nen eine Chance bieten? Welche Maßnahmen sind erforderlich, um einen erfolgreichen Start in die Ausbildung zu gewährleisten? Welche rechtlichen Rahmenbedingungen müssen dabei unbedingt geklärt sein? Wie kann der Spracherwerb gefördert und interkulturelle Unterschiede überwunden werden? Wie können unsere bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu beitragen, neue Kolleginnen und Kollegen gut aufzunehmen? Und wie können wir Auszubildende mit Fluchthintergrund bei der Prüfungsvorbereitung unterstützen? Schon seit 2016 sammelt das *NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge* diese vielfältigen Erfahrungen und teilt sie mit seinen Mitgliedern und der Öffentlichkeit.

Tausende Unternehmen, ein Netzwerk, neue Wege

Diese und weitere Herausforderungen lassen sich mit den vorhandenen Ressourcen im Betriebsalltag nur schwer allein lösen,

insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Aus diesem Grund bietet das *NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge* Betrieben in ganz Deutschland vielfältig Hilfe und eine Plattform zum Austausch guter Beispiele an, und das kostenlos. Es bietet Unterstützung und erarbeitet tagesaktuell Informationsmaterialien, um die Integration von Geflüchteten am Arbeitsplatz erfolgreich umzusetzen. Durch diese gemeinsamen Bemühungen tragen die Unternehmen dazu bei, dass Geflüchtete eine Perspektive in der deutschen Arbeitswelt erhalten und sich langfristig in die Gesellschaft integrieren können.

Das *NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge* ist deutschlandweit der größte Zusammenschluss von Unternehmen, die sich für die Beschäftigung und Ausbildung von Geflüchteten engagieren. Gestartet mit zunächst rund 300 Gründungsmitgliedern, ist das *NETZWERK* heute auf über 3.750 Unternehmen angewachsen. Dabei sind vom großen börsennotierten bis hin zu kleinen Familienbetrieben alle Branchen, Größen und Regionen vertreten. Den Großteil des *NETZWERKs* machen aber kleine und mittelständische Unternehmen aus. Die Mitglieder erhalten vom *NETZWERK* kostenlos Informationsmaterialien und Beratung rund um alle Themen der Arbeitsmarktintegration. Auf Veranstaltungen und in Webinaren können sie mit anderen Betrieben und Expert:innen Erfahrungen und Praxistipps austauschen. Zudem wird das Engagement der Mitgliedsunternehmen auch in der Öffentlichkeit sichtbar gemacht. Das *NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge* wurde 2016 als eine gemeinsame Initiative der *Deutschen Industrie- und Handelskammer* und des *Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz* ins Leben gerufen.

Potenziale erkennen: Ausbildung im Fokus

Einen besonderen Stellenwert nimmt bei den Mitgliedsbetrieben des *NETZWERKs* auch die duale Berufsausbildung ein. Das nicht ohne Grund, denn der Negativtrend bei den Umfragen in den letzten Jahren, die die *Deutsche Industrie- und Handelskammer* bei ihren Mitgliedern regelmäßig durchführt, setzt sich auch 2023 fort: Jedes zweite Ausbildungsunternehmen konnte

Unternehmen in ganz Deutschland machen sich stark für die Integration von Geflüchteten am Arbeitsplatz.

im vergangenen Jahr seine angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen. Dabei hat jeder dritte Betrieb sogar keine einzige Bewerbung auf ausgeschriebene Ausbildungsstellen erhalten, mittlerweile sind das rund doppelt so viele wie noch im Jahr 2016.

Dass man mit Engagement zur Arbeitsmarktintegration nicht nur wichtige soziale Verantwortung übernimmt, sondern gleichzeitig auch Potenziale von Geflüchteten nutzen kann, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, haben die Mitglieder des *NETZWERKs* schon früh erkannt. Die duale Berufsausbildung war bis zum vergangenen Jahr noch die häufigste Anstellungsform, in der Unternehmen des *NETZWERKs* Geflüchtete beschäftigten. Aus der Mitgliederbefragung des vergangenen Jahres ging hervor, dass die Betriebe nun erstmals mehr Geflüchtete in Fachkräftepositionen beschäftigen als in der Ausbildung. Engagierte Betriebe schaffen es trotz vielfältiger Herausforderungen also

Kai von Lengerke,
Projektreferentin im
NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

in der Breite, ihre Auszubildenden mit Fluchterfahrung erfolgreich bis zu einem Berufsabschluss zu begleiten und übernehmen sie in den meisten Fällen im Anschluss auch als Fachkraft. Das ist in der Regel kein Selbstläufer – auch und insbesondere kleine und mittelständische Mitgliedsbetriebe unterstützen ihre Auszubildenden vielfältig und von Anfang an.

**Herausforderungen erkennen:
komplizierte Verfahren und sprachliche Hürden**

Wie wird mein Asylverfahren ausgehen? Kann ich meinen Asylstatus verlieren? Darf ich arbeiten? Was passiert, wenn ich meine Ausbildung nicht bestehe oder meinen Job verliere? Was soll ich tun, wenn ich nicht rechtzeitig vor Ablauf meiner Aufenthaltserlaubnis einen Termin in der Ausländerbehörde bekomme? All diese Fragen sind für Menschen mit Fluchterfahrung auch im

Beispiel dazu führen, dass Bewerber:innen mit Fluchterfahrung, die erfolgreich einen Arbeitsplatz bei einem Unternehmen in einer anderen Stadt oder einem anderen Landkreis gefunden haben, Schwierigkeiten bekommen, ihre Stelle dort auch erfolgreich anzutreten, wenn ihnen der Umzug nicht rechtzeitig erlaubt wird. Lange Fahrwege sind nicht nur belastend, sie machen häufig auch den Besuch von wertvollem Sprach- und Förderunterricht im Anschluss an die Berufsschule oder Arbeitszeit zur Herausforderung.

Ob über Programme der Arbeitsagenturen, wie *AsA flex (Assistierte Ausbildung flex)* oder ehrenamtlich unterstützt durch Initiativen wie *VerA – Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen* des *Senior Expert Services*: Fördermöglichkeiten effektiv zu nutzen ist für jedes Unternehmen ein wichtiger Baustein der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration. Denn Fach- und Prüfungssprache sind nicht nur für Zugewanderte eine oft schwer zu überwindende Hürde, selbst dann, wenn die Leistungen in Berufsschule und Ausbildungsbetrieb sonst auf gutem Niveau sind. Für Betriebe bedeutet das manchmal, eine angehende Fachkraft zu verlieren, wenn die Auszubildenden die Abschlussprüfung nicht bestehen. Für die Prüflinge entsteht dabei oft zusätzlicher Druck, denn zum Teil ist die Bleibeperspektive auch direkt an den erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung geknüpft („Ausbildungsduldung“). Darüber hinaus kämpfen viele Geflüchtete damit, traumatische Erfahrungen, die sie im Heimatland oder auf der Flucht erlebt haben, zu verarbeiten oder sorgen sich um die Familie, die sie zurücklassen mussten. Das alles mindert die Konzentrationsfähigkeit und damit auch die Chance, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen.

Engagierte Betriebe schaffen es ihre Auszubildenden mit Fluchterfahrung erfolgreich bis zu einem Berufsabschluss zu begleiten.

Arbeitsalltag stark belastend. Häufig fehlt es ihnen zudem an persönlichen Unterstützungsnetzwerken vor Ort oder sie mussten ganz ohne familiäre Begleitung aus ihrem Heimatland nach Deutschland fliehen. Hier kann die ständige Abhängigkeit von behördlicher Zustimmung auch in ganz praktischen Belangen zur Belastung werden: Wohnsitzauflagen und unklare Zuständigkeiten zwischen Behörden können zum



Von guten Beispielen lernen: Ideen von Unternehmen für Unternehmen

„Wirf doch mal die Kaffeemaschine an“ – unbewusst unklare Arbeitsanweisungen wie diese haben in einem Hotel und Mitgliedsbetrieb im *NETZWERK* schon zu einiger Verwirrung bei Auszubildenden mit Fluchterfahrung geführt. Der teure Vollautomat wurde in diesem Fall letztendlich glücklicherweise nicht geworfen, sondern erfolgreich eingeschaltet. Dennoch zeigt das Beispiel, dass bewusste Sprache im Betriebsalltag ein wichtiges Unterstützungsinstrument ist und Mithilfe von beiden Seiten benötigt. Deutschsprachige Kolleginnen und Kollegen können dabei helfen, sprachliche Hürden zu überwinden, indem sie beispielsweise auf komplizierte Höflichkeitsformeln verzichten, eine einfache Wortwahl sowie eine klare und dialektfreie Sprache verwenden. Um den Lernstand besser einschätzen zu können und Missverständnisse im Arbeitsalltag zu vermeiden, kann es hilfreich sein, die Mitarbeitenden mit Fluchthintergrund die Arbeitsan-

weisung noch einmal selbst erklären zu lassen.

Wo Missverständnisse ganz besonders vermieden werden sollten, ist in allen Belangen der rechtlichen Rahmenbedingungen rund um die Beschäftigung von Geflüchteten. So sollten Betriebe wissen, unter welchen Voraussetzungen sie Geflüchtete einstellen dürfen – und wann nicht. Dennoch kommt es in der Praxis häufig vor, dass sich auch bei langjährigen Mitarbeitenden Schwierigkeiten ergeben, weil sie keinen Termin in der Ausländerbehörde bekommen oder ein bereits lang andauerndes Asylverfahren mit einem negativen Bescheid endet. Eine wichtige Aufgabe des *NETZWERKS* ist hier, betroffenen Unternehmen mit leicht verständlichem Informationsmaterial und persönlicher Beratung zur Seite zu stehen, denn gerade kleinen und mittelständischen Unternehmen fehlen häufig die Ressourcen, um sich zu aufenthaltsrechtlichen Fragen juristischen Beistand zu suchen. Dennoch sind die Betriebe auch in diesem Punkt beson-

Um Missverständnisse im Arbeitsalltag zu vermeiden, kann es hilfreich sein, kann es hilfreich sein, die Mitarbeitenden die Arbeitsanweisung noch einmal selbst erklären zu lassen.



Herausforderungen erkennen, gute Konzepte ausprobieren, voneinander lernen.

ders aktiv: Ein Großteil der Mitglieder im *NETZWERK* unterstützt ihre zugewanderten Mitarbeitenden bei behördlichen Angelegenheiten – begleitet sie z. B. zu Terminen in der Ausländerbehörde oder hilft bei der Übersetzung von amtlichen Briefen.

Von der Idee in die Praxis: Betriebe vielfältiger machen und Begegnungsräume schaffen

Auszubildende können häufig am besten benennen, was ihnen beim Ankommen im Unternehmen geholfen hat. Hier setzt das *NETZWERK* an und macht Auszubildende mit und ohne Flucht- oder Migrationserfahrung zu Integrationsscouts in ihren Ausbildungsbetrieben. Im Rahmen eines mehrmonatigen Programms entwickeln die Auszubildenden mit und ohne Fluchtgeschichte in Tandems oder in einer kleinen Gruppe eine Idee, um Integration und Vielfalt in ihrem Betrieb ganz konkret zu fördern und sichtbar zu machen. Die Auszubildenden gehen gestärkt aus dem Programm hervor: Auszubildende ohne Fluchtgeschichte werden für das Thema

Vielfalt sensibilisiert und erleben einen Perspektivwechsel. Auszubildende mit Fluchtgeschichte erarbeiten eigenständig Ideen, wie das Ankommen neuer Kolleginnen oder Kollegen im Team noch besser gelingen kann. Die Sichtbarkeit des Projekts im Betrieb wird gewährleistet, da die Geschäftsführung und die Belegschaft den Prozess begleiten und aktiv einbezogen werden.

Herausforderungen erkennen, gute Konzepte ausprobieren, voneinander lernen – tausende Unternehmen gehen schon seit 2016 diesen extra Schritt und darüber hinaus. Die guten Beispiele zu sammeln und sichtbar zu machen, bleibt auch weiterhin das Kernstück des *NETZWERKs Unternehmen integrieren Flüchtlinge*. Das volle Unterstützungsangebot und die kostenlose Mitgliedschaft finden Sie unter www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de.





Schweden steht wie viele andere EU-Länder vor beispiellosen Herausforderungen im Zusammenhang mit seiner alternden Bevölkerung.

Arbeitsmarktintegration in Schweden

In Schweden dürfen Asylsuchende schon am Beginn des Asylverfahrens arbeiten. Trotzdem waren die Arbeitslosenzahlen für Geflüchtete und andere im Ausland Geborene beständig hoch. Während die Beschäftigungsquoten stark gestiegen sind, setzt die Regierung auf eine restriktive Asyl- und Migrationspolitik. Von Ellen Rahm

Wie in vielen anderen EU- und OECD-Ländern stehen auch in Schweden im Zentrum des politischen Diskurses um Einwanderung und die Aufnahme von Flüchtlingen die vermeintlich damit verbundenen Belastungen und Kosten. Während die Folgen zunehmender wirtschaftlicher Ungleichheit und Marginalisierung entlang ethnischer Grenzen in Schweden nicht zu leugnen sind (wofür die Migrant:innen unmöglich verantwortlich gemacht werden

Einwanderung und deren positive Effekte beharrlich ignoriert. Anstatt Migration und Flucht zu einem Problem zu machen und das politisch auszuschlachten, sollte die Politik in der Einwanderung die Lösung für die Herausforderungen erkennen, mit denen die meisten Aufnahmeländer und ihre Arbeitsmärkte konfrontiert sind. Schon in der Vergangenheit haben die schwedische Wirtschaft, die Demografie und der Wohlfahrtsstaat enorm von Einwanderung und

der Aufnahme von Flüchtlingen profitiert. Für viele dieser positiven Auswirkungen ist die Arbeitsmarktintegration der eingewanderten Personen die wichtigste Voraussetzung. Schweden steht wie viele andere EU- und OECD-Länder vor beispiellosen Herausforderungen im Zusammenhang mit seiner alternden Bevölkerung und dem Druck, den dies auf den Wohlfahrtsstaat ausübt, sowohl in Bezug auf seine (lokale und regionale) Finanzierung als auch auf die personelle Ausstattung. Die Nachfrage nach Arbeitskräften auf dem schwedischen Arbeitsmarkt ist – trotz der rezessiven Wirtschaftslage – so hoch wie nie zuvor, und diese Nachfrage erstreckt sich über alle Wirtschaftsbereiche, den öffentlichen Sektor genau so wie auf private Unternehmen.

Geflüchtete halten Wohlfahrtsstaat am Laufen

Aufnahme von Flüchtlingen und Einwanderung haben nicht nur für eine dringend benötigte Verjüngung der schwedischen Bevölkerung gesorgt, sondern durch die Arbeitskraft von Flüchtlingen und im Ausland geborenen Personen das Funktionieren von Wohlfahrtsstaats und Wirtschaft verbessert. Während Schweden von verschiedenen Akteur:innen für sein vermeintliches Versagen bei dieser Personengruppe in den schwedischen Arbeitsmarkt kritisiert wurde, stellen die letzten Jahre einen bedeutenden Bruch in diesem Trend dar. Die Arbeitslosenquoten für im Ausland geborene EU-Bürger:innen sind auf einem historischen Tiefstand, und die Beschäftigungsquoten für im Ausland geborene Schwed:innen sind nach Angaben des schwedischen *Statistischen Amtes* in nur zwei Jahren um atemberaubende 10 % gestiegen, von 65,1 % im Jahr 2021 auf 75,1 % im Jahr 2023. Derartige drastische

Verbesserungen sind auch in Bezug auf den Beschäftigungsstatus von Personen, die als Flüchtlinge nach Schweden kamen, zu beobachten. Zwischen 2013 und 2018 stieg der Anteil der Geflüchteten, die innerhalb von fünf Jahren nach ihrer Ankunft in Schweden einer Erwerbstätigkeit nachgingen, um 23 % bei Männern (von 40 % auf 63 %) und 18 % bei Frauen (von 21 % auf 39 %). Im Jahr 2021 waren laut *Statistics Sweden* 71,6 % aller Schwed:innen mit Fluchthintergrund erwerbstätig oder befanden sich in einer akademischen oder beruflichen Ausbildung. Die Alterung der Bevölkerung in den EU- und OECD-Ländern bedeutet, dass die Nachfrage nach Sozialleistungen steigt. Gleichzeitig nimmt die Zahl der Arbeitskräfte, die diese Dienstleistungen erbringen können, ab (Quelle: Europäische Kommission 2023). In Schweden wird der Wohlfahrtsstaat durch die Arbeitskraft von Migrant:innen und Flüchtlingen aufrechterhalten. So sind beispielsweise rund 30 % der Ärzt:innen in Schweden im Ausland geboren. Zu den größten Nationalitäten in dieser Gruppe gehören Iraker:innen und Rumän:innen. Insgesamt ist ein Fünftel aller Beschäftigten in Gesundheitsberufen im Ausland geboren, und diese Zahl ist sogar noch höher, wenn man nur die Einrichtungen der Altenpflege berücksichtigt.

Arbeitsmarkt aus Zuwanderung angewiesen

In dieser Hinsicht ist Schweden kein Einzelfall. Nach einem Bericht des *Deutschen Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* hat die Covid-19-Pandemie gezeigt, dass die Arbeit, die typischerweise von gering qualifizierten Migrant:innen verrichtet wird, besonders wichtig für die Aufrechterhaltung lebenswichtiger gesell-



Schweden hat sich von einem der liberalsten EU-Mitgliedsstaaten zu einem Land entwickelt, das nur noch das vom EU-Recht vorgeschriebene Minimum erfüllt.

schaftlicher Funktionen und Sozialdienste in allen europäischen Ländern ist, auch wenn sie schlecht entlohnt wird: „Das übergreifende Bild, das in diesem Bericht gezeichnet wird, ist das einer migran-tischen Arbeitskraft, die einen integralen Bestandteil der Aufrechterhaltung grund-legenden und notwendiger Funktionen der europäischen Gesellschaften in Zeiten der erzwungenen Schließung darstellt“, heißt es in dem Bericht. Hervorgehoben wird zudem, dass gering qualifizierte Migran-t:innen in einer Reihe von Schlüsselberufen, die für die Bekämpfung von COVID-19 von entscheidender Bedeutung waren, überrepräsentiert sind. Tatsächlich ist in Schweden die Mehrheit aller Reinigungs- und Pflegekräfte sowie ein erheblicher Anteil der Taxi- und Busfahrer:innen, Maschi-nen- und Anlagen-führer:innen, Fleis-cher:innen, Forschungs-assistent:innen und Doktorand:innen im Ausland geboren. Der schwedische Arbeitsmarkt ist auf Zuwan-derung angewiesen, um zu funktionieren, und dazu gehört eine Vielzahl von Berufen, die von hoch- bis niedrigqualifiziert rei-chen.

Lager statt Arbeitsplatz

Trotzdem hat die schwedische Regierung seit 2016 die Zuwanderung weiter einge-schränkt – in nur wenigen Jahren ist Schweden von einem der liberalsten EU-Mitgliedsstaaten in Bezug auf die Migra-tions- und Asylgesetzgebung zu einem Land geworden, das nur noch das vom EU-Recht vorgeschriebene Minimum erfüllt. Im Jahr 2022 beschloss die Regierung, die Zuwanderung gering qualifizierter Arbeits-kräfte aus Ländern außerhalb der EU stark einzuschränken, indem sie die Mindestver-dienstanforderungen für eine Arbeitser-laubnis praktisch verdoppelte (von 13.000,- SEK/ € 1.120,- auf 26.560,- SEK/ € 2.290,-). Da viele unentbehrliche Arbeits-kräfte derzeit weniger als das Geforderte verdienen, ist zu erwarten, dass die Nach-frage nach Arbeitskräften noch steigen wird.

Darüber hinaus wurden noch weitaus drakonischere Maßnahmen ergriffen. Kürzlich wurde von der Regierung ein Vor-schlag unterbreitet, der die Bewegungs-freiheit von Asylwerber:innen in der Ge-sellschaft völlig einschränken würde, wäh-

rend sie auf ihren Asylbescheid warten. Anstatt arbeiten zu können und einen dringend benötigten Beitrag zum ausgedünnten schwedischen Arbeitsmarkt zu leisten, sollen Asylwerber:innen inhaftiert werden.

Nicht nur die Migrationspolitik wurde in jüngster Zeit erheblich verschärft, auch die schwedische Integrationspolitik, die im Vergleich zu vielen anderen Aufnahmeländern traditionell als großzügig und umfassend galt, verliert ihre besondere Qualität.

Zwar haben alle neu ankommenden Flüchtlinge Anspruch auf die Teilnahme an einem zweijährigen Niederlassungsprogramm, das vom staatlichen schwedischen Arbeitsmarktservice verwaltet wird, doch läuft dieses Programm, wie auch die gesamte Behörde, zunehmend schlecht. Erhebliche Kürzungen beim Personal und bei den Finanzmitteln, abnehmende Präsenz vor Ort, die durch eine Vielzahl externer Partner:innen ersetzt wurde, sowie ein übermäßiger Rückgriff auf digitale und standardisierte Lösungen haben zu einem Niederlassungsprogramm beigetragen, bei dem die Bedürfnisse vieler Teilnehmer:innen nicht angemessen berücksichtigt werden. Insgesamt hat der Zentralstaat eine allmächtige Rolle im Bereich der Migrations- und Integrationspolitik eingenommen und den lokalen Regierungen ihre vor 2010 bestehenden Kompetenzen entzogen. Anstatt jedoch die Verantwortung zu übernehmen, senkt der Staat die Kosten und schiebt die Verantwortung auf private Akteur:innen ab.

Integration braucht Zeit

Vor dem Hintergrund ist es schwierig, die jüngsten spektakulären Verbesserungen bei der Arbeitsmarktintegration in Schweden zu verstehen. Zwar ist die Beschäftigungsquote von Schwed:innen mit

Flüchtlingshintergrund gestiegen, die Zeit zwischen Ankunft und Beschäftigung aber nicht abgenommen hat. Ein Bericht der öffentlichen Arbeitsagentur schätzt, dass nur etwa 26% der Männer und 9% der Frauen das Niederlassungsprogramm im Jahr 2021 mit einer Beschäftigung verlassen haben. Die meisten Daten deuten vielmehr darauf hin, dass ein:e neu angekommene:r Migrant:in im Durchschnitt etwa vier Jahre braucht, um eine Beschäftigung zu finden, und nicht die vorgesehene Zweijahresfrist.

Der erste und offensichtlichste Grund, warum sich mehr Migrant:innen und Geflüchtete in den schwedischen Arbeitsmarkt integriert haben, könnte einfach auf die Dauer ihres Aufenthalts zurückzuführen sein. Aufgrund der restriktiven Einwanderungspolitik der letzten Jahre leben die meisten Personen mit Fluchthintergrund in Schweden bereits seit mehreren Jahren im Land. Dies soll nicht zu einer restriktiven Migrationspolitik ermutigen, sondern das Verständnis dafür fördern, dass Integration Zeit braucht, insbesondere wenn der Arbeitsmarkt, in den man sich integrieren möchte, aufgrund seiner Obsession für staatlich anerkannte, formale Qualifikationen sowie der hohen Anforderungen an die Schwedischkenntnisse es schwer macht Fuß zu fassen.

Erfolgreiche lokale Programme

Der zweite, weniger offensichtliche, aber umso interessantere Grund für die verbesserte Arbeitsmarktintegration in Schweden liegt in der innovativen Arbeit, die auf lokaler Ebene geleistet wird. In ihrem systematischen Bericht über die lokale Migrations- und Integrationspolitik in Schweden stellen Lidén und Nyhlén (2022) fest, dass, obwohl diese Politikbereiche in den letzten Jahren zunehmend zentralisiert wurden und der Staat die administrative und recht-

liche Macht über die Migrationsmuster und die Arbeitsmarktintegrationsprogramme übernommen hat, die lokalen politischen Unterschiede zugenommen haben.

Nicht nur in Bezug auf die Aktivitäten, für die sie zuständig sind, wie z.B. die Sprach- und Berufsausbildung für Erwachsene, sondern auch in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration. Obwohl nicht zuständig, bieten viele Kommunen Migrant:innen in diesem Bereich aktiv umfangreiche Unterstützung an. Dies liegt nicht nur daran, dass die staatliche Unterstützung unzureichend ist. Lokale Integrationspolitik ist auch eine pragmatische Übung mit gegenseitigem Nutzen. Indem die Kommune Migrant:innen bei der Integration in den lokalen Arbeitsmarkt unterstützt, hilft sie sich selbst. Viele Kommunen haben, insbesondere seit 2015, einen erheblichen Anstieg ihrer lokalen Bevölkerung, eine verbesserte Demografie so wie eine größere Nachfrage nach öffentlichen und privaten Gütern und Dienstleistungen erlebt, was alles zu besseren wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen für die Kommune beigetragen hat. Von besonderer Bedeutung ist, dass Migrant:innen als neue Arbeitskräfte für die Wohlfahrtsdienste der Kommunen sehr begehrt sind.

Zuwanderung und Integration folglich von einem politischen Problem in eine politische Lösung verwandelt werden. Innovative politische Maßnahmen werden entwickelt, um die zusätzliche Kohorte von Menschen im erwerbsfähigen Alter zu nutzen, um die drängendsten Probleme der Kommunen zu lösen (d. h. Entvölkerung und Alterung der Bevölkerung und die daraus resultierenden Auswirkungen auf Arbeitskräfte und Steuereinnahmen). Die Kommunen investieren weitaus mehr Mittel in die frühzeitige Berufs- und Sprachausbildung, in subventionierte Beschäftigung und in

die Umstrukturierung des Arbeitsmarktes, als ihnen von der Regierung vorgeschrieben oder zugewiesen wird.

Mehrere Kommunen bieten auch Ausbildungen mit Sprachförderung an, um sicherzustellen, dass auch Personen mit geringeren Sprachkenntnissen formale Qualifikationen erwerben können. Es ist auch häufiger geworden, dass Kommunen Personen mit Migrationshintergrund einstellen, indem sie sowohl verschiedene staatlich geförderte Beschäftigungsformen als auch Mittel nutzen, die die Kommune sonst für die Wirtschaftsförderung ausgeben würde. Diese Lösungen sind ein Beispiel für die wechselseitigen Vorteile einer integrativen Praxis, die den Bedarf der Kommune an Arbeitskräften durch Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt deckt. Die Einwanderung sollte daher zu Recht als Lösung für sehr reale und nachteilige politische Probleme gesehen werden, d. h. für den Abbau von Wohlfahrtsstaaten und ausgedörrten Arbeitsmärkten, und nicht als politisches Problem. Die meisten nationalen Regierungen, auch die schwedische, haben es versäumt, die Gleichung vom demografischen Defizit im globalen Norden und dem Flüchtlingsüberschuss im globalen Süden zu lösen. Ich behaupte, dass die lokalen Regierungen aufgrund ihrer Nähe zu den „realen“ politischen Problemen und Komplexitäten weitaus besser in der Lage sind, diese Gleichung zu lösen, als jene, die populistische Forderungen reproduzieren.

Johannes Kopf ist Jurist und Vorstandsvorsitzender des AMS (Arbeitsmarktservice). Von 2003 bis 2006 Arbeitsmarktexperte im Kabinett von Wirtschafts- und Arbeitsminister Martin Bartenstein.



Integration braucht Zeit

Bei der Integration von Geflüchteten spielt das Arbeitsmarktservice eine zentrale Rolle. Wir wollten deshalb Johannes Kopf, seit 2006 Mitglied des Vorstands des AMS, für diese Ausgabe interviewen. Leider kam es letztlich zu keinem persönlichen Interview, unsere Fragen wurden aber schriftlich beantwortet.

asyl aktuell: Es hat nach 2015 verschiedene Maßnahmen zur besseren Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten gegeben, z. B. das *Integrationsjahr* oder die *Kompetenzchecks*. Konnten diese Maßnahmen evaluiert werden und welche Resultate hat es dabei gegeben?

Johannes Kopf: Der Arbeitsmarkterfolg von Geflüchteten ist wesentlich auf die eingesetzten Mittel und auf die geförderten Programme zurückzuführen. Sowohl das *Integrationsjahr* als auch die *Kompetenzchecks* haben sich als wirksame Instrumente erwiesen, um den Eintritt in

den österreichischen Arbeitsmarkt vorzubereiten und Qualifikationen zu erheben. Dank solcher Maßnahmen wurde ermöglicht, dass heute mehr als die Hälfte der Menschen, die in den Jahren 2015–2019 Asyl oder subsidiären Schutz in Österreich bekommen haben, aktuell in Beschäftigung sind. Wie bei allen Förderungen des AMS kommt es laufend zu Evaluierungen und Effektivitätsprüfungen.

aa: Was sind die wichtigsten Ziele bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten?

JK: Das übergeordnete Ziel lautet selbstverständlich, Geflüchtete rasch, aber auch möglichst qualifikationsnah in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Teilziele sind dabei erstens der Erwerb der deutschen Sprache, deren grundlegende Beherrschung eine Bedingung ist, um am Erwerbsleben in Österreich teilzuhaben, und zweitens die Qualifizierung, sofern Bedarf besteht.

aa: Könnte ein gut begleiteter Zugang von Asylsuchenden zum Arbeitsmarkt einen Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels leisten?

JK: Die derzeitige Regelung sieht vor, dass Asylwerber:innen mit wenigen Ausnahmen eher schwer Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Natürlich liegt auch in dieser Personengruppe ein bestimmtes Arbeitskräftepotenzial, aber ob man ihnen einen weitergehenden Zugang zum Arbeitsmarkt geben möchte oder nicht, ist eine Entscheidung, die die politisch Verantwortlichen zu treffen haben. Unter den Asylwerber:innen heute sind wohl auch Fachkräfte, trotzdem braucht die Integration Zeit, weil ja doch allein das Erlernen unserer Sprache Zeit braucht.

aa: Derzeit sind nur sehr wenige junge Asylwerber:innen in einer Lehre. Woran liegt das und wo müsste man ansetzen, um mehr junge Geflüchtete in eine Ausbildung mit guten Perspektiven für eine langfristige Arbeitsmarktintegration zu bringen. Was sind die größten Hindernisse?

JK: Im September 2023 waren tatsächlich nur 46 Asylwerber:innen in einer Lehre. Der Verfassungsgerichtshof hat 2021 einen Erlass aufgehoben, der den Zugang von Asylwerber:innen zur Lehre beschränkt hatte. Die Zahlen steigen seitdem, aber sind immer noch auf sehr geringem



Niveau. Das hat mehrere Gründe: Damit ein Betrieb eine:n Asylwerber:in als Lehrling aufnimmt, muss ein Ersatzkraftverfahren durchgeführt werden, also geschaut werden, ob es nicht eine:n Inländer:in, eine:n EU- oder EWR-Bürger:in oder sonst eine Person mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang gibt, die diese Stelle eher antreten könnte. Zu letzterer Gruppe zählen seit April 2023 auch die Ukrainer:innen. Eine weitere Ursache ist auf betrieblicher Seite zu finden. Es besteht ja das Problem, dass Lehrbetriebe nicht wissen, ob die ausgebildete Fachkraft, die ja auch eine ziemliche Investition darstellt, nach Abschluss des Asylverfahrens auch tatsächlich bleiben darf. In Deutschland gibt es ein Modell, wonach man nach Abschluss der Lehre zwei Jahre im Land bleiben darf. Eine

Unter den Asylwerber:innen heute sind wohl auch Fachkräfte, trotzdem braucht die Integration Zeit.

derartige Regelung fände ich auch für Österreich sinnvoll. Ein weiterer Punkt sind fehlende Deutschkenntnisse, die für eine Lehre notwendig sind. Und dann gibt's da auch noch eine regionale Herausforderung. Die meisten offenen Lehrstellen sind in Westösterreich zu finden, die meisten asylwerbenden Menschen in Wien.

aa: Ein großes Problem bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen in Grundversorgung mit Arbeitsmarktzugang sind die „Zuverdienstgrenzen“. Welches Modell wäre ihrer Meinung nach geeignet, hier bessere Voraussetzungen zu schaffen?

JK: Ich habe mich anlässlich der Debatte um die Arbeitsmarktintegration von aus der Ukraine geflüchteten Personen dafür eingesetzt, dass es zu einer anteilmäßigen Anrechnung des Zuverdiensts zur Grundversorgung kommt. Die meisten Länder haben diese Regelung bereits umgesetzt. Kärnten, Niederösterreich und Salzburg leider noch nicht. Ich würde das für vernünftig halten.

In Deutschland gibt es ein Modell, wonach man nach Abschluss der Lehre zwei Jahre im Land bleiben darf.

aa: Sind hier und bei anderen Maßnahmen Unterschiede zwischen Vertriebenen aus der Ukraine und Asylwerber:innen gerechtfertigt?

JK: Der Grund, warum zwischen Vertriebenen aus der Ukraine und anderen Geflüchteten unterschieden wird, liegt darin, dass die EU beim Ausbruch des Ukrainekriegs erstmals die Massenzustromricht-

linie aktiviert hat. Vertriebene unterliegen damit nicht der Dublin-Regelung, konnten rasch einen Aufenthaltstitel erhalten und hatten einen – anfangs beschäftigungsbe-willigungspflichtigen, inzwischen aber unbeschränkten – Arbeitsmarktzugang. Ein Vergleich zwischen Asylwerber:innen aus Drittstaaten und Vertriebenen aus der Ukraine ist zwar naheliegend, es besteht aber aufgrund politischer Entscheidungen ein anderer Rechtsrahmen. Aber man kann ja auch überlegen, ob die Regelung in Sachen Zuverdienst zur Grundversorgung nicht auch bei subsidiär Schutzberechtigten zur Anwendung kommen sollte. Für eine Arbeitsmarktintegration wäre das sicher eine gute Sache.

aa: Funktioniert die Berücksichtigung von mitgebrachten Qualifikationen von Geflüchteten bzw. deren Anpassungen an die Bedürfnisse des österreichischen Arbeitsmarkts zufriedenstellend? Wo sehen Sie das Verbesserungsbedarf?

JK: Wir stellen fest, dass diejenigen, die jetzt als Konventionsflüchtlinge oder subsidiär Schutzberechtigte zum AMS kommen, eine weitaus geringere Qualifikation haben als die Flüchtlinge aus den Jahren 2015/2016. Die Syrer:innen etwa, die zu dieser Zeit geflohen sind, sind durch ein Bildungssystem gegangen, das mit unserem relativ vergleichbar ist. Jugendliche, die heute z. B. aus Afghanistan geflohen sind, haben oft keine Schule besucht. Aber auch bei den Syrer:innen verschlechtert sich die Qualifikation zunehmend. Es gibt leider schon viel zu lange Krieg in diesem Land. Mit der Berücksichtigung von mitgebrachten Qualifikationen ist es heute also schwieriger. Hier geht es oft um Basisqualifizierung. Unser Ansatz wäre, dass diese Personengruppe eine intensive Ganztagsausbildung machen soll. Das AMS Wien hat

interview

mit den *Jugend Colleges* bereits gezeigt, dass das klappt. In 14 bis 18 Monaten sollen diese Jugendlichen soweit gebracht werden, dass sie eine Lehre beginnen können.

aa: Welche Probleme gibt es diesbezüglich bei den Ukrainischen Vertriebenen?

JK: Das wesentlichste Problem ist das sogenannte „Waiting Dilemma“. Es bedeutet, dass viele Vertriebene zurückhaltend bei der Jobaufnahme oder der Lehre sind, weil sie hoffen, bald wieder in ihre Heimat zurückkehren zu können. Das ist menschlich nachvollziehbar, macht aber ihre Lage umso prekärer, je länger der Krieg dauert. Und er wird wohl auch nicht so bald beendet sein. Da es sich bei den Vertriebenen großteils um Frauen mit jungen Kindern handelt, ist das mangelnde Kinderbetreuungsangebot, vor allem in ländlichen Regionen, auch ein Hemmnis, um einen Job anzunehmen. Und schließlich haben wir beim AMS auch das Problem, dass sich einige Ukrainer:innen nicht bei uns melden, weil sie befürchten, die Grundversorgung zu verlieren. Das stimmt aber nicht. Wir ermutigen ukrainische Vertriebene daher rasch zu uns zu kommen, damit wir sie bestmöglich bei der Suche nach einer Arbeitsstelle oder in Sachen Weiterbildung unterstützen können.

aa: Wie steht es um das Budget 2024? Stehen damit ausreichend Budgetmittel für eine gute Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zur Verfügung?

JK: Heute wissen wir schon: Die massiven Kürzungen, die von vielen Seiten befürchtet wurden, werden nicht eintreten. Das AMS hat ein Förderbudget, mit dem wir auskommen können und das uns ermöglicht, den großen Herausforderungen mit adäquaten Mitteln zu begegnen. Insbe-

sondere freut es mich, dass mein Appell für ein eigenes Intergrationsbudget Gehör gefunden hat. Mein Dank gilt dem *Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft* sowie dem *Bundesminister für Finanzen*.

aa: Wie stehen Sie zum Instrument der Beschäftigungsbewilligung? Ist das in Zeiten eines hohen Arbeitskräftemangels noch zeitgemäß?

Insbesondere freut es mich, dass mein Appell für ein eigenes Intergrationsbudget Gehör gefunden hat.

JK: Man muss zwischen Arbeitsmigration und Migration aus Asylgründen schon grundsätzlich unterscheiden. Bei der Arbeitsmigration geht es darum, wie wir im Zusammenspiel mit unseren europäischen Partner:innen unseren Arbeitsmarkt organisieren möchten und da sind Beschäftigungsbewilligungen ein brauchbares und sinnvolles Instrument. Für Qualifizierte aus Drittstaaten gibt es mit der *Rot-Weiß-Rot-Karte* einen relativ einfachen Weg, nach Österreich zu kommen. Die Kriterien sind inzwischen so großzügig, dass ich hier keinen weiteren Nachbesserungsbedarf sehe.



Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten unterscheidet sich je nach Bundesland erheblich.

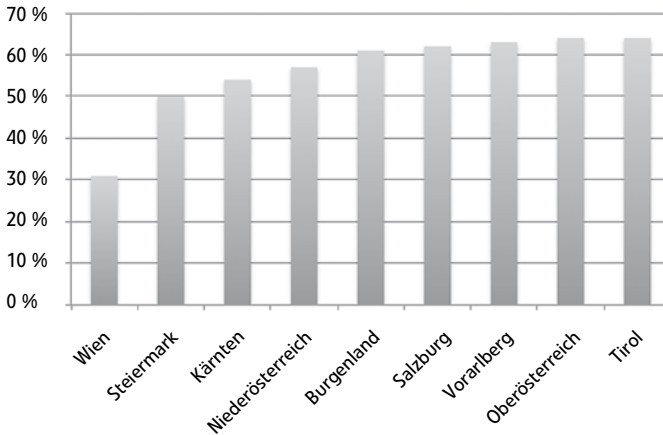
Wohnen und Arbeiten

Für die Arbeitsmarktintegration spielt die regionale Verteilung Geflüchteter in Österreich eine wichtige Rolle, denn Arbeitsmöglichkeiten sind ungleich verteilt. Unmittelbar nach der Anerkennung braucht es daher Unterstützung bei der Wohnraumsuche, sowohl regional als auch überregional, die Arbeitsmarktperspektiven von Geflüchteten mitdenkt. Von Fanny Dellinger

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Österreich wird maßgeblich von regionalen Arbeitsmarktgegebenheiten beeinflusst. Während Geflüchtete in Salzburg zwei Jahre nach Eintritt in den Arbeitsmarkt zu ca. 48% in Beschäftigung stehen, sind es unter Geflüchteten in Wien nur ca. 14%. Die Arbeitsmarktintegration könnte stark beschleunigt werden, würden mehr Geflüchtete in Regionen mit für sie günstiger Arbeitsmarktlage leben. Doch obwohl Geflüchtete während des Asylverfahrens relativ gleichmäßig über Österreich verteilt sind, leben anerkannte Geflüchtete zu ca. 50% in Wien. Das AMS hat die schwierige Lage für Geflüchtete in Wien

erkannt und unterstützt Projekte zur überregionalen Vermittlung. Doch diese Projekte setzen zu spät an, nämlich zu einem Zeitpunkt, zu dem Geflüchtete bereits seit Jahren in Wien leben.

Die regionale Verteilung von Geflüchteten auf Österreich entscheidet sich nach ihrer Anerkennung. Asylberechtigte verlieren vier Monate nach der Anerkennung den Anspruch auf Grundversorgung (GV) und für gewöhnlich müssen sie aus den Grundversorgungsquartieren für Asylwerber:innen ausziehen. Ca. 30% der Geflüchteten in Österreich verlassen in dieser Zeitspanne ihr (Flächen-)Bundesland und ziehen nach Wien, auch weil ihnen Al-



Arbeitsmarktintegration

Beschäftigungsraten
Geflüchteter 4 Jahre
nach Anerkennung

alternativen fehlen. Ein niederschwelliges Angebot für einen Wohnplatz in einer Region mit hohem Arbeitskräftebedarf für Geflüchtete unmittelbar nach der Anerkennung könnte ihre regionale Verteilung über Österreich hinweg nachhaltig positiv im Sinne der Integration beeinflussen.

Arbeitsmarktintegration Geflüchteter in den Bundesländern

Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten unterscheidet sich je nach Bundesland erheblich. Insbesondere in den Bundesländern Salzburg, Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg gelingt Geflüchteten der Einstieg in Beschäftigung deutlich schneller, als in anderen Bundesländern. Nach zwei Jahren befinden sich 44% bis 48% der Geflüchteten in diesen Bundesländern in Beschäftigung. Im Gegensatz dazu ist der Beschäftigungserfolg von Geflüchteten in Wien in den ersten Jahren am Arbeitsmarkt erheblich reduziert und liegt weit unter dem österreichweiten Schnitt. Nach zwei Jahren sind lediglich 14% der Geflüchteten in Wien sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Das liegt vor allem an unterschiedlichen Arbeitsmarktgegebenheiten. Im Zeitraum 2013 bis 2019 lag die durch-

schnittliche Arbeitslosenrate laut Eurostat in Wien bei ca. 10% und damit 4 bis 5 Prozentpunkte über dem österreichweiten Schnitt (zwischen 4,5 und 6%). In den Bundesländern Tirol, Salzburg und Vorarlberg lag die Arbeitslosenrate hingegen stets unter 4 Prozent.

Eine Reihe von Studien zur Integration Geflüchteter in anderen europäischen Ländern zeigen die Bedeutung von lokalen Arbeitsmarktbedingungen für diese marginalisierte Gruppe, die es ohnehin am Arbeitsmarkt besonders schwer hat. Für Arbeitgeber:innen ist es schwierig, die

Arbeitgeber:innen präferieren andere Kandidat:innen, nur wenn sich sonst niemand findet, kommen Geflüchtete zum Zug.

Qualifikationen von Geflüchteten hinsichtlich Ausbildung und Berufserfahrung einzuschätzen. Viele Arbeitgeber:innen präferieren daher andere Kandidat:innen, und nur wenn sich sonst niemand findet, kommen Geflüchtete zum Zug. In einer Region

mit Arbeitskräftemangel ist das natürlich eher der Fall. Auch positive regionale Dynamiken können selbstverstärkend wirken. Für Geflüchtete ist es einfacher, über soziale Kontakte Arbeit zu finden, wenn sie in einer Region leben, in der bereits viele andere Menschen aus ihrer Herkunftsregion in Beschäftigung stehen. Eine Studie von Forschenden der *Universität Stanford* rund um Professor Hainmueller zeigt, dass in der Schweiz ein optimaler „Match“ zwischen Geflüchtetem und Region die individuelle Beschäftigungswahrscheinlichkeit eines Geflüchteten um 40% bis 70% anheben kann. Für Österreich sind ähnlich starke Effekte zu erwarten.

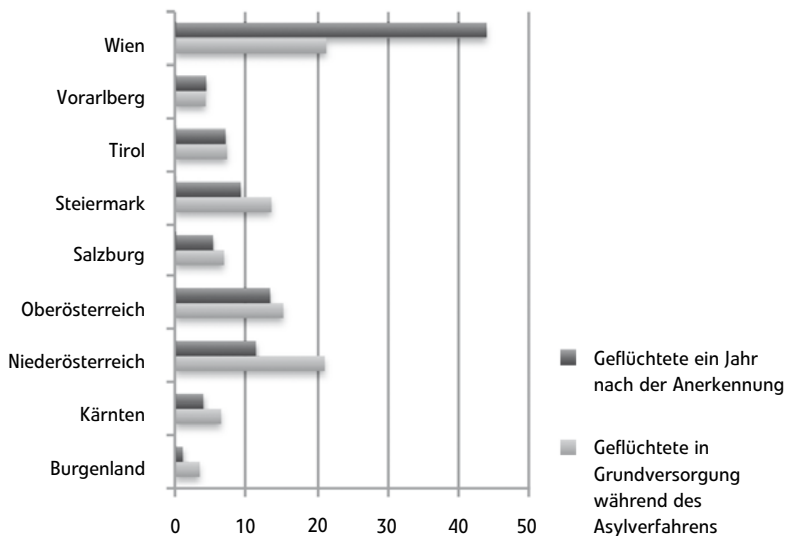
Verteilung der Geflüchteten auf die Bundesländer

Asylwerbende werden gemäß der Bevölkerungszahl auf die Bundesländer verteilt. Doch ein Jahr nach Ende der Grundversorgung gibt es bereits deutliche Abweichungen. Viele Geflüchtete verlassen insbesondere die Bundesländer Burgenland, Kärnten, Niederösterreich und Steiermark

und ziehen in erster Linie nach Wien. Der Anteil der Geflüchteten in Wien relativ zur Gesamtzahl der Geflüchteten in Österreich verdoppelt sich innerhalb eines Jahres von ca. 21% auf 44%. In Niederösterreich hingegen halbiert sich der Anteil von ca. 21% auf 11%.

Für Geflüchtete ist die Wohnraumsuche nach der Anerkennung eine große Herausforderung. Die meisten Geflüchteten verfügen nach der Anerkennung noch über kein Arbeitseinkommen, doch Vermieter:innen sind nur bereit, an Personen mit ausreichendem Arbeitseinkommen zu vermieten. Genauso fehlen Geflüchteten zu diesem Zeitpunkt Ersparnisse für eine Kautions. Mangelnde Sprachkenntnisse und fehlende Vertrautheit mit den Gepflogenheiten am Wohnungsmarkt in Österreich erschweren die Wohnungssuche zusätzlich. Daher gelingt es nur wenigen, ohne Unterstützung am regulären Wohnungsmarkt eine Wohnung oder ein Zimmer zu finden. Gleichzeitig gibt es in Wien relativ viele selbstorganisierte WGs für Schutzberechtigte, die dort oft bei

Viele Geflüchtete verlassen insbesondere die Bundesländer Burgenland, Kärnten, Niederösterreich und Steiermark und ziehen in erster Linie nach Wien.



Asylwerbende werden gemäß der Bevölkerungszahl auf die Bundesländer verteilt. Doch ein Jahr nach Ende der Grundversorgung gibt es bereits deutliche Abweichungen.

	Anteil der Bevölkerung im Bundesland an der österreichischen Gesamtbevölkerung in Prozent	Verteilung der Geflüchteten je Bundesland während der Grundversorgung in Prozent	Verteilung der Geflüchteten je Bundesland ein Jahr nach Anerkennung in Prozent
Burgenland	3,3	3,51	1,12
Kärnten	6,2	6,53	4
Niederösterreich	18,9	21,1	11,4
Oberösterreich	16,7	15,28	13,4
Salzburg	6,2	6,93	5,37
Steiermark	13,9	13,6	9,28
Tirol	8,5	7,36	7,13
Vorarlberg	4,5	4,36	4,41
Wien	21,8	21,32	43,88

deutlichem Überbelag unter Substandard-Konditionen zusammenwohnen, und eine erste Anlaufstelle für neu anerkannte Geflüchtete bilden. Dieser Submarkt für Geflüchtete auf Wohnungssuche stellt eine Alternative für Menschen dar, die sonst unmittelbar von Obdachlosigkeit bedroht wären.

In einigen Bundesländern wird von NGOs im Auftrag der Landesregierungen aktive Unterstützung bei der Wohnraumsuche für Geflüchtete geleistet. In Tirol und Salzburg unterstützt die *Diakonie* Geflüchtete bei der Wohnraumsuche, in Vorarlberg, der Steiermark und Oberösterreich die *Caritas* bzw. in Oberösterreich auch die *Volkshilfe*. In Niederösterreich gibt es ein eingeschränktes Angebot der *Diakonie*, das sich vorrangig an Familien in gewissen Bezirken richtet, und nicht den Anspruch verfolgt, allen Geflüchteten nach der Anerkennung einen Wohnplatz zu bieten. Im Burgenland und in Kärnten gibt es

keine NGO, die Geflüchtete nach der Anerkennung bei der Wohnraumsuche unterstützt.

Einen Sonderfall stellen Vorarlberg und Tirol dar. In Vorarlberg ist es üblich, dass Geflüchteten nach der Anerkennung angeboten wird, das Zimmer bzw. die Wohneinheit, in der sie bis dato im Rahmen der Grundversorgung gewohnt haben, nun über einen Prekariatsvertrag zu mieten. Die Kosten werden für noch nicht in Beschäftigung stehende Geflüchtete direkt über die Sozialhilfe abgewickelt. Das bedeutet, dass das Verlassen der Grundversorgung in Vorarlberg für gewöhnlich nicht mit einem Umzug einhergeht. Auch in Tirol war es lange Zeit üblich, anerkannten Asylberechtigten ein Verbleiben in den GV-Quartieren zu ermöglichen, bei gleichzeitigem Bezug vom Lebenskostenanteil der Mindestsicherung/ Sozialhilfe.

Diese Unterschiede in der Unterstützung bei der Wohnraumsuche nach der Anerkennung spiegeln sich in den Daten wider.

Lösungsansätze

Unterstützung bei der Wohnraumsuche bis zu gezielter Wohnraumvermittlung für Geflüchtete nach der Anerkennung könnte als Maßnahme zur Arbeitsmarktintegration eingesetzt werden. Natürlich braucht es

lich erleichtern, doch in Österreich ist leider das Gegenteil der Fall. Geflüchtete, alleinstehende Männer erhalten in vielen Regionen zu wenig Unterstützung bei der Wohnraumsuche und für viele sind die selbstorganisierten Substandard-Flüchtlings-WGs in Wien die einzige Möglichkeit, nicht obdachlos zu werden. Damit landen sie im für Geflüchtete schlechtesten regionalen Arbeitsmarkt in Österreich. Für diese Zielgruppe braucht es neue Angebote, um ihre Mobilitätsbereitschaft in einen Vorteil für die Arbeitsmarktintegration zu verwandeln. Ideal wären Übergangswohneinrichtungen für neu anerkannte Asylberechtigte in Regionen mit hohem Arbeitskräftebedarf, wo diese niederschwellig und kostengünstig einen Wohnplatz mieten können. Gleichzeitig braucht es eine gangbare Regelung für Kautionen, da Geflüchtete, die aus einer Grundversorgungseinrichtung kommen, normalerweise über keinerlei Ersparnisse verfügen. In den Einrichtungen sollte es Sozialberatung geben, mit dem Ziel neue Bewohner rasch in Deutschkurse und dann in Beschäftigung zu vermitteln. Auch eine enge Einbindung der Gemeinden, in denen die Übergangswohneinrichtungen stehen, sowie lokaler Wirtschaftstreibender ist erforderlich. Sozialberater:innen in den Übergangswohneinrichtungen könnten die Bewohner auch, sobald sie einer Beschäftigung nachgehen, bei der Suche nach einer regulären Wohnung unterstützen. Geflüchtete, die bereits Deutsch sprechen, einer Arbeit nachgehen und unter keinem besonderen Zeitdruck stehen, sind am Wohnungsmarkt auch viel weniger gefährdet, ausgebeutet zu werden und in überbezahlten Substandard-Wohnungen zu landen.

Eine spezielle Hürde für die überregionale Wohnraumvermittlung nach der Anerkennung besteht in unklaren institutio-

Die Unterschiede in der Unterstützung bei der Wohnraumsuche nach der Anerkennung spiegeln sich in den Daten wider.

einen differenzierten Zugang je nach Zielgruppe. Familien sind generell weniger mobil und haben komplexere Wohnbedürfnisse, daher sollte ihnen ermöglicht werden, wie das in Tirol und Vorarlberg praktiziert wird, bereits während des Verfahrens in der Grundversorgung in adäquaten Wohnungen zu wohnen, und diese nach der Anerkennung für einen Übergangszeitraum von ein bis zwei Jahren etwa über eine Prekariatsvereinbarung weiter nutzen zu können. Dadurch ließen sich unter anderem für die schulische Integration der Kinder nachteilige Umzüge vermeiden. Insbesondere geflüchteten Familien aus Herkunftsländern mit hohen Anerkennungsquoten wie Syrien, Iran und Afghanistan sollte frühzeitig ein klarer Integrationspfad in der Region aufgezeigt werden.

Alleinstehende geflüchtete Männer sind eine besonders mobile Gruppe und nach der Anerkennung weisen sie hohe Umzugsraten auf. Mobilitätsbereitschaft sollte die Arbeitsmarktintegration eigent-



nellen Zuständigkeiten in Österreich. Unterstützung bei der Wohnraumsuche ist eine Aufgabe der Bundesländer, die diese aber nur für diejenigen Geflüchteten wahrnehmen, die auch bei ihnen in der Grundversorgung waren. Für eine überregionale Wohnraumvermittlung, die die Arbeitsmarktintegration deutlich verbessern könnte, sollte der Bund aktiv werden. Auch hier sind die Zuständigkeiten aufgesplittet. Wohnagenden werden im *Sozialministerium* betreut, der Arbeitsmarkt vom *Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft* und *AMS* und die Integrationsagenden liegen im *Bundeskanzleramt*. Es bleibt zu hoffen, dass sinnvolle Projekte in Österreich auch dann umgesetzt werden können, wenn diese strategische Planung und Zusammenarbeit über Ressortgrenzen hinweg erfordern.

Alleinstehende Männer sind eine besonders mobile Gruppe. Nach der Anerkennung weisen sie hohe Umzugsraten auf.

Zugrundeliegende Daten

Die in diesem Kurzbericht verwendeten Daten habe ich ursprünglich für meine Dissertation an der *Universität Innsbruck* ausgewertet. Im Datensatz erfasst sind 61.465 Geflüchtete aus den sechs wichtigsten Herkunftsländern Syrien, Afghanistan, Irak, Iran, Somalia und Russland. Die Geflüchteten kamen zwischen 2010 und 2018 nach Österreich, verließen zwischen 2012 und 2018 die Grundversorgung, und ihre Mobilitäts- und Arbeitsmarktverläufe werden bis Ende 2019 beobachtet. In den Daten für diese Studie ist der Zeitpunkt der Anerkennung nicht erfasst. Dieser spielt allerdings eine wesentliche Rolle, um Mobilität von Geflüchteten zu erklären.



Undokumentiert zu arbeiten ist weder Zufall noch Schicksal, sondern Ergebnis konkreter politischer Entscheidungen.

Arbeit ohne Papiere? Nicht ohne Rechte!

Lohnarbeit von Migrant:innen ohne Aufenthalts- bzw. Beschäftigungspapiere ist unsicher, schlecht bezahlt und gefährlich. Häufig sind es Asylwerber:innen, die in solchen prekären Beschäftigungsverhältnissen ausgebeutet werden. Seit 2014 unterstützt die *UNDOK*-Anlaufstelle Betroffene dabei, ihre Rechte als Arbeitnehmer:innen durchzusetzen.
Von Vina Yun und Susanne Kimm

Sie hackeln auf Baustellen, betreuen alte Menschen in ihrem Zuhause, ernten Gemüse auf den Feldern, putzen im Büro, liefern Essen oder transportieren Pakete: Während der Corona-Pandemie sind diese Menschen – mehrheitlich niedrig entlohnte Migrant:innen – unter dem Stichwort „Systemerhalter:innen“ ins öffentliche Bewusstsein gerückt. Immer gibt es unter ihnen auch solche, die ohne Papiere arbeiten.

Sind Menschen ohne die erforderlichen Aufenthalts- oder Arbeitsbewilligungen unselbstständig erwerbstätig, sprechen wir von *UNDOK* von undokumentierter Arbeit. Dabei sollte begrifflich unterschieden werden: Nicht jede undokumentiert arbeitende Person ist ein:e undokumentierte:r Migrant:in – denn viele besitzen sehr wohl einen gültigen Aufenthaltsstatus. Umgekehrt ist nicht jede:r

undokumentierte Migrant:in auch ohne Papiere beschäftigt. Gemeinsam sind den Betroffenen etwa fehlende Zugänge zu Sozial- und Versicherungsleistungen, adäquater Gesundheitsversorgung, gesichertem Wohnraum, höherer formeller Bildung sowie ein höheres Armutsrisiko.

Rassistische Ausschüsse

Bezeichnungen wie „Schwarzarbeit“, „illegale Arbeit“ oder „Pfuscher“ sind äußerst negativ behaftet und verschleiern die Bedingungen, die undokumentierte Beschäftigungsverhältnisse erst hervorbringen. Der neutrale Begriff „undokumentiert“ dagegen richtet den Blick auf das eigentliche Problem: die restriktiven Migrations- und Arbeitsmarktgesetze, die es insbesondere Menschen mit Papieren aus Ländern außerhalb der EU äußerst schwer machen, Zugang zu offizieller Beschäftigung zu erhalten. Undokumentiert zu arbeiten ist demnach weder Zufall noch Schicksal, sondern Ergebnis konkreter politischer Entscheidungen – mit dem vor allem Unternehmen Profite erwirtschaften.

In Österreich existieren derzeit an die 30 verschiedene Aufenthaltstitel, geregelt im Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) sowie im Asylgesetz (AsylG). Einige davon sind mit einem freien Zugang zum Arbeitsmarkt verbunden, bei anderen ist dieser durch unterschiedliche Instrumente (Beschäftigungsbewilligung, Arbeitsmarktprüfung¹, Erlässe etc.) stark eingeschränkt. Je nach Aufenthaltstitel dürfen außerdem manche Personen nur selbstständig arbeiten, manche auch gar nicht. Vor allem Asylwerber:innen und Migrant:innen aus Drittstaaten werden beim Arbeitsmarktzugang systematisch benachteiligt. Es sind genau diese Restriktionen, die diese Menschen in informelle, also undokumentierte Arbeitsverhältnisse drängen. Das ist auch



einer der Hauptgründe, warum sich Scheinselbstständigkeit und irreguläre Beschäftigungsformen ausbreiten. Migrant:innen ohne bzw. mit beschränktem Arbeitsmarktzugang werden dabei in Arbeitsverhältnisse gedrängt, in denen sie besonders erpressbar sind und ein höheres Risiko haben, ausgebeutet zu werden.

Dirty, dangerous & difficult

Entgegen der allgemeinen Vorstellung sind Migrant:innen, die undokumentiert Arbeitenden, eine sehr heterogene Gruppe. Oft trifft man auf Asylwerber:innen, unter ihnen finden sich aber auch Studierende, Bauarbeiter:innen wie „Crowd-Worker:innen“, formell Niedrig- wie Hochqualifizierte. Sie kommen aus den unterschiedlichsten Ländern und es gibt sie in fast al-

1 Die Arbeitsmarktprüfung ist eine Voraussetzung für die Ausstellung einer Beschäftigungsbewilligung. Beschäftigungsbewilligungen werden immer für eine konkrete Stelle und für eine:n konkrete:n Arbeitgeber:in ausgestellt. In einem sogenannten Ersatzkraftverfahren muss das AMS prüfen, ob ein:e Österreicher:in, EWR-Bürger:in oder ein:e zur Niederlassung berechtigte:r Drittstaatsangehörige:r für den jeweiligen Arbeitsplatz infrage kommt.

len Branchen, besonders häufig begegnet man ihnen jedoch in den Bereichen Bau, Gastronomie, Landwirtschaft, Reinigung, Transport, persönliche Dienstleistungen im Privathaushalt und in der Sexarbeit. Was die Betroffenen miteinander teilen:

Um ihre Existenz zu sichern, haben sie meist keine andere Wahl, als undokumentiert bzw. unterdokumentiert² – und damit weitgehend unsicher wie unsichtbar – zu arbeiten.

2 Von unterdokumentierter Arbeit ist die Rede, wenn ein Teil der Arbeit etwa durch eine Beschäftigungsbewilligung abgedeckt ist, ein anderer Teil aber außerhalb dieser Bewilligung liegt, zum Beispiel, wenn eine Studentin eine Beschäftigungsbewilligung für eine 20-Stunden-Stelle hat, tatsächlich aber 40 Stunden arbeiten muss.

Lohnbetrug, exzessive Arbeitszeiten, das Nicht-Einhalten von Schutzstandards, Kündigung bei Krankheit, Unfällen oder im fortgeschrittenen Alter sowie körperliche und sexuelle Übergriffe gehören zu den typischen Merkmalen undokumentierter Lohnarbeit. Zusammenfassend lässt sich sagen: Arbeit ohne Papiere ist „dirty, dangerous & difficult“.

Was viele nicht wissen: Auch wenn sie undokumentiert arbeiten, haben Betroffene dieselben Rechte wie alle anderen Beschäftigten. Denn Arbeitsrecht, Kollektivverträge und Sozialversicherungsgesetze gelten hierzulande für alle Arbeitnehmer:innen, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. Jedoch hängt es vom Aufenthaltstitel ab, ob die Geltendmachung von

Ansprüchen ein Risiko darstellt. So kann die Verlängerung des Aufenthaltstitels gefährdet sein oder – im Fall von Asylwerber:innen – unter Umständen eine undokumentierte Beschäftigung ein Hindernis für die Erteilung einer Aufenthaltsberechtigung (plus) sein, da die Arbeit ohne Papiere als Verstoß gegen die öffentliche Ordnung gewertet wird. Auch deshalb ist der Zugang für Menschen mit unsicherem Aufenthaltsstatus zu ihren Ansprüchen ungleich schwieriger. Vor diesem Hintergrund ist eine der zentralen *UNDOK*-Forderungen – neben einem uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylwerber:innen – die Sicherung des Aufenthalts, zumindest für die Dauer eines arbeits- und/oder sozialrechtlichen Verfahrens, für die Betroffenen und deren Angehörige.

10 Jahre *UNDOK*-Anlaufstelle

Um sich in undokumentierten Beschäftigungsverhältnissen gegen Arbeitsausbeutung überhaupt wehren zu können, braucht es vor allem zwei Dinge: das Wissen um die eigenen Rechte und gezielte (rechtliche) Unterstützung. Die Arbeit der *UNDOK*-Anlaufstelle, die 2014 eröffnet

Was die Betroffenen miteinander teilen: Um ihre Existenz zu sichern, haben sie meist keine andere Wahl, als undokumentiert zu arbeiten.

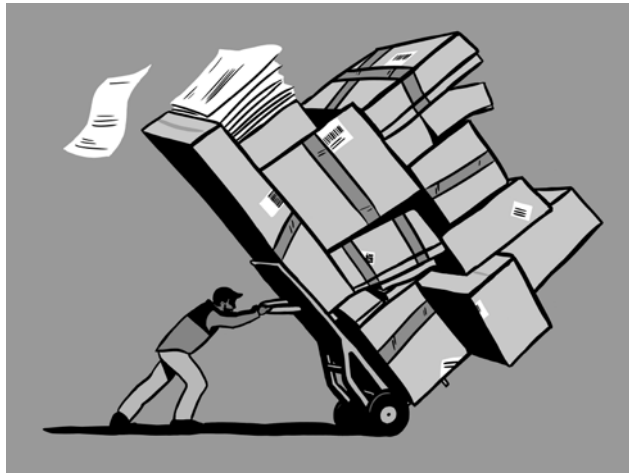


wurde, setzt daher an mehreren Stellen an. So ist die Beratung bewusst niederschwellig gehalten, u. a. mit einem kostenlosen, anonymen und mehrsprachigen Angebot für Betroffene. Daneben vermittelt *UNDOK* etwa in Workshops grundlegende arbeitsrechtliche Informationen an undokumentiert Beschäftigte und deren Unterstützer:innen.

Zudem betreibt die *UNDOK*-Anlaufstelle gezielt Vernetzung sowie Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit, um auf die Situation von undokumentiert Arbeitenden aufmerksam zu machen und diese zu verbessern. Denn häufig sind die betroffenen Beschäftigten nicht nur der Willkür von Arbeitgeber:innen ausgesetzt, sondern auch von anderen Problemlagen betroffen, z. B. aufenthaltsrechtlicher Unsicherheit oder Schwierigkeiten am Wohnungsmarkt. Nicht zuletzt betreibt *UNDOK* aufsuchende Arbeit – sprich das Aufsuchen Betroffener an den Orten, an denen sie sich aufhalten – und unterstützt, so weit wie möglich, bei der gewerkschaftlichen Selbstorganisation undokumentiert Arbeitender. Hinter der *UNDOK*-Anlaufstelle steht der *UNDOK*-Verband, ein Zusammenschluss von u. a. Migrant:inneninitiativen, Gewerkschaften, NGOs aus dem fremden- und asylrechtlichen Bereich (darunter die *asylkoordination*) und antirassistischen Aktivist:innen.

Gleiche Rechte für alle!

In den meisten Fällen wenden sich betroffene Personen an die *UNDOK*-Anlaufstelle, wenn sie für ihre Arbeit nicht bezahlt wurden oder noch Entgelt fehlt. Damit undokumentiert Arbeitende ihre Rechte auch tatsächlich durchsetzen können, bedarf es angesichts der komplexen Materien von Arbeitsrecht einerseits und Fremdenrecht andererseits spezifischen Know-hows so-



wie der Erfahrung und Unterstützungsbereitschaft von verschiedenen Seiten – Beratungsstellen, Gewerkschaften, Aktivist:innen –, etwa wenn es darum geht, aufenthaltsrechtliche Risiken abzuwägen und aufzufangen, sobald sich Betroffene bei Schwierigkeiten mit dem:der Arbeitgeber:in zur Wehr setzen.

Maßstab sind dabei jene Menschen selbst, die tagtäglich für ihre Aufenthalts- und Arbeitsrechte kämpfen und immer wieder explizit machen: Der Zugang zu guten Arbeits- und Lebensbedingungen darf nicht über Aufenthaltsstatus oder nationale Zugehörigkeiten bestimmt werden – er muss allen offenstehen, die hier sind.

Kontakt

UNDOK-Beratung
Montag 9–12 Uhr, Mittwoch 15–18 Uhr
oder nach Vereinbarung:
office@undok.at, T. 01 534 44-39040
www.undok.at

Betroffene wenden sich an die *UNDOK*-Anlaufstelle, wenn sie für ihre Arbeit nicht bezahlt wurden oder noch Entgelt fehlt.

Zum Weiterlesen/-hören
UNDOK: „Nachgefragt: Jobzugang für Asylwerber*innen“. YouTube-Video, Juni 2022.



UNDOK: Arbeit ohne Papiere – gegen Ausbeutung, für gleiche Rechte! Radiosendereihe/ Podcast, April 2020.



„Arbeit ohne Papiere, aber nicht ohne Rechte!“ *UNDOK*-Beilage in „Augustin“, Oktober 2021.





In der Festung Europa gefangen

Entrechtung und Ausbeutung von (Flucht-) Migrant:innen. Ein Produktionsmodell westlicher Gesellschaften. Von Gilles Reckinger

Es gehört zu den hartnäckigsten Phantasmen des Globalen Nordens, Migration – die historisch ein steter Motor der Erneuerung war und ist – in Begriffen wie *Welle*, *Strom*, *Masse*, *Invasion* und damit als Bedrohung zu fassen. Die medialen und politischen Diskurse um die irreguläre, weil nicht gewünschte und mit rechtlichen Einreiseverboten belegte Migration präsentieren sich zumeist im Gewand des Krisenhaften. Die strukturelle Aufmerksamkeit von Medien und Politik für das Spektakuläre führt zur Zeichnung einer Welt voller Notstände, auf die nur reagiert werden kann, immer einen Schritt in Verzug.

Das bestärkt Politiker:innen sowie andere Entscheidungsträger:innen darin, sich auf kurzfristige Unternehmungen mit starkem „Ankündigungseffekt“ zu konzentrieren. So bleibt kein Raum für die Reflexion der Prämissen, die den ausgerufenen Krisen vorausgehen (etwa ihre historische Gemachtheit oder ihre Kontinuität), oder die Abwägung der Konsequenzen der unter dem Primat der Eile gesetzten Maßnahmen.

Permanenter Ausnahmezustand

Seit der „Erfindung“ der Europäischen Außengrenzen im Zuge des Schengener Abkommens im Jahr 1985, das im Inneren die

Freizügigkeit der Bürger:innen einführte, ist ein kontinuierlicher Prozess zu beobachten, die Außengrenzen abzuschotten und die Grenzsicherung Europas nach außen zu verlagern. Dabei schrecken die europäischen Länder nicht davor zurück, autoritäre und kriminelle Regierungen zu Erfüllungsgehilfen des europäischen Grenzregimes zu machen.

Einerseits wird die Bewegung von Menschen, die aus wirtschaftlicher Perspektivlosigkeit oder vor Verfolgung und Krieg in Europa landen, aufgrund ihres teilweise geringen Bildungsniveaus, ihrer religiösen Zugehörigkeit und ihrer ökonomischen Armut als illegitim angesehen. Andererseits beruft man sich auf das Recht der Europäischen Union und der Nationalstaaten, Kontrolle über die Außengrenzen zu erhalten, um diese als Bedrohung konstruierte Erscheinungsform von Migration zurückzudrängen oder einzudämmen.

Die Errichtung physischer Grenzen reicht allerdings nicht aus, um Migrationsbewegungen zu verhindern; stattdessen lässt sie an den Rändern und außerhalb der westlichen Gesellschaften zunehmend rechtsfreie Zonen des Elends entstehen. Sie werden zu einem permanenten Ausnahmezustand für diejenigen, die dort gestrandet sind. Ob die Demarkationslinien um diese Orte nun durch Mauern und Stacheldraht – oder eher durch Müll und Elend in den Slums, die sich ausbreiten – gezogen werden, ändert daran nichts: Es sind „Nicht-Orte“ der sozialen Welt, die die Grundwerte einer freien Gesellschaft – Gleichheit, Würde, Menschenrechte, das Recht auf Gesundheit, das Recht auf Unversehrtheit oder das Recht auf Sicherheit – in Klammern setzen.

Doch als Nicht-Bürger:innen fallen sie in eine Kategorie, die an nichts anderes erinnert als an die Vogelfreien und

Tagelöhner:innen des Mittelalters. Sie haben zur Sicherung ihres Überlebens aufgrund häufig weitgehend fehlender staatlicher Unterstützung keine andere Wahl, als unter Bedingungen zu arbeiten, denen sich die „Einheimischen“ schon lange verweigern. Dabei ist diese Realität keineswegs neu, sondern im Gegenteil von einer mit erschreckender Systematik ignorierten

Die Errichtung physischer Grenzen reicht allerdings nicht aus, um Migrationsbewegungen zu verhindern.

Beständigkeit. Es geht um die ökonomische Verfügbarmachung von entrechteten Migrant:innen in großer Zahl für extrem ausbeuterische Arbeitsverhältnisse.

Die sich immer weiter ausbreitenden Formen zeitgenössischer Sklaverei präsentieren sich in globalisierten, neoliberalen Verhältnissen in unterschiedlichen Gesichtern und sind nicht notwendig mit Zwang, Leibeigenschaft oder physischer Gewaltausübung verbunden.

Sklaverei im 21. Jahrhundert?

Die zwanghafte Verfügbarmachung von Arbeitskräften, die meist aus entfernteren Gebieten stammen, ist eine seit Jahrtausenden dokumentierte Praxis. Sie gründet auf der Überzeugung, dass es legitim, oft sogar notwendig sei, für den eigenen individuellen und gesellschaftlichen Fortschritt Menschen zu nicht oder so schlecht bezahlter Arbeit heranzuziehen, dass sie einer einheimischen Arbeitskraft nicht zugezogen werden könne beziehungsweise von

dieser nicht akzeptiert werden würde. Damit verbindet sich in der Regel ein Diskurs moralischer und rassistischer oder kultureller Überlegenheit, der einerseits das gesellschaftliche Wir-Gefühl stärkt – oder es auf der Negativfolie des „Anderen“ überhaupt erst hervorbringt – und andererseits die „fremden“ Arbeitskräfte entindividualisiert beziehungsweise entmenschlicht, mindestens jedoch als Menschen zweiter Klasse definiert. Ihre Ausbeutung und Disziplinierung bekommt damit quasi zivilisatorische Bedeutung.

Die Verwendung des Begriffs „Sklaverei“ zur Anprangerung heutiger Fälle extremer wirtschaftlicher Ausbeutung wurde zwar häufig kritisiert, denn damit würden historisch mehr oder weniger weit zurückliegende Situationen metaphorisch auf die Gegenwart übertragen, obwohl sie den heutigen Gegebenheiten nicht entsprechen. Man kann jedoch anmerken, dass der Begriff „Sklave/ Sklavin“ selbst bereits auf äußerst heterogene historische Situationen verweist, die oft mehr Unterschiede als Ähnlichkeiten untereinander aufweisen.

Im Inneren der Festung Europa gefangen: Ohne Papiere, Visum und Geld können sie ihre Mauern nicht mehr verlassen.

Zudem reicht die Sklaverei historisch weiter zurück als die älteste schriftliche Rechtsprechung, sodass sie nicht als (rechtlicher) Status, sondern als soziales Abhängigkeitsverhältnis betrachtet werden sollte. Diese Perspektive ermöglicht es, zeitgenössische Formen der Sklaverei sowohl in ihrer sozio-

historischen Besonderheit als auch in einem globalen und post-abolitionistischen Kontext zu betrachten.

Die neue Sklaverei, die sich nicht nur in Italien und Spanien, sondern nach und nach in ganz Europa ausbreitet, ist also die direkte Konsequenz der Abschottung an den Grenzen. Die Menschen, die es doch nach Europa schaffen, weil die Grenze nicht hermetisch abgeriegelt ist, finden sich im untersten, am stärksten von Ausbeutung gekennzeichneten Segment des Arbeitsmarktes wieder.

Sie können ihre Rechte nicht einfordern und sind auf Gedeih und Verderb der Willkür ihrer Arbeitgeber:innen ausgesetzt. Der europäische Raum wird im gegenwärtigen Migrations- und Grenzregime wie ein Privatraum konzipiert, der den Zutritt von „Fremden“ sanktioniert.

Ausschluss im Dienste des Profits

Es scheint ein unterschwelliges Einverständnis zu geben, dass die ungebetenen Geflüchteten (ich ziehe den englischen Terminus der erzwungenen Migration – *forced migration* – vor) keine sozialen Rechte bekommen – und zwar unabhängig davon, auf welcher Seite der unsäglichen administrativen und diskursiven Zweiteilung „echte Flüchtlinge“ versus „Wirtschafts- und also Schurkenflüchtlinge“ sie sich wiederfinden. Obwohl Migration in öffentlichen und medialen Diskursen abgelehnt wird, wird das mit ihr verknüpfte ökonomische Potenzial genutzt. Dabei ist es die systematische Abwertung der Migrant:innen – vor allem aus historischen Arbeitskräftereservoirs wie Osteuropa oder den afrikanischen Ländern südlich der Sahara –, die ihre Beschäftigung zu menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen legitimiert und möglich macht.

Ein Effekt, so viele Menschen in derart extremer Unsicherheit zu halten, ist, sie dazu zu bringen, die prekären Beschäftigungsverhältnisse zu akzeptieren, als seien sie ihr Schicksal. Das wiederum macht sie verletzlich und gefügig. Die Konkurrenz, die in diesem Lohndumping-System zwischen den Arbeitskräften geschürt wird, spielt den Arbeitgeber:innen in die Hände und lässt sie ihre Profite maximieren.

Die neue Reservearmee aus flexibilisierten, austauschbaren und hochmobilen Arbeitskräften, die sich herausbildet, wird dort eingesetzt und konzentriert, wo sie gebraucht wird. Dass man diese Reservearmee überwiegend an Peripherien vorfindet – auf den Obstplantagen Süditaliens oder Spaniens, aber auch in informellen Pflanzbetrieben oder Zwangsprostitution an den Rändern europäischer Großstädte etc. – kommt einer symbolischen und physischen Verbannung aus dem Blickfeld der Mehrheitsgesellschaft gleich. Der Ausschluss enthält dadurch besondere Brisanz, als es sich bei den Aufgaben des unteren Dienstleistungssektors, die die Verbannten übernehmen, gerade um jene Arbeiten handelt, die zum Funktionieren der Schauseite der Gesellschaft notwendig sind. Oder genauer gesagt: für die Aufrechterhaltung der imperialen Lebensweise.

Imperiale Lebensweise

Das Konzept der imperialen Lebensweise trägt der Tatsache Rechnung, dass der Alltag in den Ländern des Globalen Nordens im Wesentlichen durch die Gestaltung der sozialen Beziehungen und der natürlichen Umwelt in anderen Teilen der Welt ermöglicht wird: durch den im Prinzip unbegrenzten Zugang zu Arbeitskraft, den natürlichen Ressourcen und durch die Fähig-

keit der Umwelt in den Ländern des Südens, einen großen Teil des von den reichen Ländern ausgestoßenen Kohlendioxids zu absorbieren. Die imperiale Lebensweise beruht auf Exklusivität. Sie setzt voraus, dass nicht alle Menschen den gleichen Zugang zu den Ressourcen haben. Nur unter diesen Bedingungen können die

Obwohl Migration abgelehnt wird, wird das mit ihr verknüpfte ökonomische Potenzial genutzt.

Kosten und negativen Auswirkungen, die durch diese Lebensweise entstehen, räumlich und zeitlich externalisiert werden. Die imperiale Lebensweise wirkt in vielen Teilen der Welt verstärkend auf Krisenphänomene wie den Klimawandel, die Vernichtung von Ökosystemen, die soziale Polarisierung, die Verarmung und Verelendung, die Zerstörung lokaler Ökonomien und die geopolitischen Spannungen bzw. bringt diese wesentlich mit hervor. In den Gegenden, wo sich ihr Nutzen konzentriert, trägt sie hingegen zur Stabilisierung der gesellschaftlichen Verhältnisse bei.

Dass wir in Europa zunehmend Arbeits- und Wohnverhältnisse antreffen, die man nur von Fernsehbildern aus dem Globalen Süden zu kennen glaubte, zeigt, dass der Kapitalismus noch eine weitere Bremsche geschlagen hat. Nicht nur sind das Elend und die Diktaturen, die der europäische Kolonialismus in den Ländern des Globalen Südens hinterlassen hat, neokoloniale Währungs- und Wirtschaftspolitik sowie die westliche Unterwanderung der dortigen lokalen Märkte mit den eigenen,



hochsubventionierten Produkten Ursache für die Flucht vieler Migrant:innen aus Asien und Afrika. Innerhalb Europas reproduzieren sich aufgrund der gleichen kolonialen Logiken außerdem Ausbeutungsverhältnisse, in denen die von den ökonomischen Zentren Europas weit entfernten, unsichtbaren „Schwarzen“ Sklav:innen zu Hungerlöhnen den Wohlstand der Europäer:innen erarbeiten: das Einkommen der Landbesitzer:innen, die Gewinne des Agrargroßhandels, der Lebensmittelindustrie, des Transportsektors und des Einzelhandels, aber auch den selbstverständlichen Luxus billiger Südfrüchte für jede:n Konsument:in. Dabei ist der Rückgriff auf migrantische, unterbezahlte Arbeitskraft zur Finanzierung der westlichen imperialen Lebensweise kein humanitärer Notstand, sondern ein Produktionsmodell und eine x-te Anpassung des Kapitalismus an die Veränderungen der Beziehungen zwischen

Kapital und Arbeit. Die Ausbeutung der (Flucht-)Migrant:innen in westlichen Ländern ist nicht Ausdruck des Versagens des arbeitsteilig-(neo)liberalen Wirtschaftsmodells, sondern im Gegenteil integraler Bestandteil, Voraussetzung und Ausdruck seines Funktionierens.

Die neue Reservearmee aus flexibilisierten, austauschbaren und hochmobilen Arbeitskräften, wird dort eingesetzt und konzentriert, wo sie gebraucht wird.

In 19 Wochen fit für den Job

Wie Olena Babych aus Kiew mit dem Projekt Jobfit im Bereich Soziales, Gesundheit & Pflege oder Tourismus & Gastronomie zu neuen Perspektiven fand. Von Eva Reithofer-Haidacher

Olena Babych hat sich schon mehrfach neu erfunden: Nach drei Studien – Marketing, Patentregistrierung, Physiotherapie – und verschiedenen beruflichen Stationen hat die Ukrainerin in Kiew als Yoga-Lehrerin gearbeitet. Und dann kam der Krieg. Im März 2022 hat die 47-Jährige erstmals in ihrem Leben österreichischen Boden betreten und wusste sofort: „Dieses Land ist meine Liebe und mein Leben.“ Die Zuneigung war nicht gleich gegenseitig, denn sie landete vorerst in einem abgelegenen Quartier in Oberösterreich. Drei Monate musste sie auf den ersten Deutschkurs warten, drei Monate dann auch auf den zweiten.

Heute sitzt Olena Babych lachend im Gastgarten des *Café Famoos* in Graz, ihrem Arbeitsplatz. Sie ist über eine Stiftung in der integrativen Konditorei angestellt, in der sie gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen arbeitet. Gelungen ist das über das Projekt *Jobfit im Bereich Soziales, Gesundheit & Pflege oder Tourismus & Gastronomie*, das ihr eine in Graz lebende Freundin empfohlen hat. Schnell entschlossen packte Olena Babych in ihrem oberösterreichischen Quartier ihre Koffer und besuchte im Herbst letzten Jahres die erste *Jobfit*-Informationsveranstaltung in Graz.

Breites Angebot

Über das Projekt, das – heuer im zweiten Durchlauf – von der *LebensGroß GmbH* or-

ganisiert, durch den *Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds* und das *Bundeskanzleramt* kofinanziert und in Kooperation mit dem *AMS Steiermark* durchgeführt wird, werden Drittstaatsangehörige mit Flüchtlings- oder Vertriebenenstatus oder subsidiärem Schutz beim Eintritt in Berufe unterstützt, in denen Personalmangel herrscht. Wer im Sozialbereich, in der Pfl-

Jobfit hat mir das Eintrittsticket fürs Leben in Österreich gegeben.

ge oder in der Gastronomie arbeiten möchte, bekommt in dem 19-wöchigen Kurs die nötige sprachliche und berufsspezifische Kompetenz. Voraussetzungen sind Deutschkenntnisse auf A2-Niveau, ein gültiger Aufenthaltstitel, der Besuch einer projektbezogenen Informationsveranstaltung und die durchgehende Teilnahme am Kurs.

Viele der aktuell 17 Kursteilnehmer:innen sind Frauen aus der Ukraine. In 23 Wochenstunden werden ihnen, möglichst auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnitten, Fachsprache und Wissen über Aus- und Weiterbildungen vermittelt. Sie absolvieren Fachtrainings und auch bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen wird ihnen geholfen. Die Erfolgsquote ist beachtlich: Während



Sie ist über eine Stiftung in der integrativen Konditorei angestellt, in der sie gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen arbeitet.

sich ein Teil für den Eintritt in einen fortführenden Sprachkurs entschieden hat, hat es bisher mehr als die Hälfte der Absolvent:innen in eine Ausbildung oder in einen Job geschafft. Im heurigen dritten Kursdurchgang bekommen die über das AMS teilnehmenden Frauen und Männer, im Gegensatz zum ersten und zweiten Durchgang, rund 600 Euro monatlich Beihilfe zum Lebensunterhalt.

Mit Praxis zum Ziel

Das Herzstück sind die Praxis-Wochen in Betrieben. Pro Kurs sind zwei mal zwei Wochen Vollzeit-Praktika vorgesehen. So ist Olena Babych zu *Famoos* gekommen, eigentlich weil sie gerne Mehlspeisen backt und Konditorin werden wollte. Doch schnell erkannte sie, in welche Richtung sie sich weiterentwickeln möchte: „Die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen gefällt mir sehr. Sie sehen das Leben anders, sind nicht so kompliziert und machen keinen Stress.“

So hat sie kurzfristig von der *Jobfit*-Gruppe Tourismus und Gastronomie zur Gruppe für Sozialberufe gewechselt und sich wieder einmal neu erfunden: Faktisch über Nacht hat sie sich im *Caritas*-Ausbil-

dungszentrum für Sozialberufe für den Schwerpunkt Behindertenbegleitung angemeldet. Mit Unterstützung der *Jobfit*-Trainerin Yuliya Nyestyeroва, die vor 15 Jahren von der Ostukraine zum Deutschstudium nach Graz gekommen ist, hat sie den Eintritt in das Ausbildungszentrum Mitte September geschafft und bekommt dafür ein Pflegestipendium.

Wer bin ich? Was will ich?

„*Jobfit* hat mir das Eintrittsticket fürs Leben in Österreich gegeben“, sagt Olena Babych dankbar und schaut dabei Yuliya Nyestyeroва an, die neben ihr sitzt. Im Alltag braucht sie sie als Übersetzerin kaum mehr, aber als Stütze bei der anspruchsvollen Ausbildung kann sie sie jederzeit anrufen. „Die Lehrerinnen reden steirisch und schnell“, seufzt Olena. Zweieinhalb Jahre Schullaufbahn stehen ihr nun bevor, parallel zur Arbeit im *Café Famoos*.

Ihre Chefin im *Famoos*, Erika Szalai-Lendl, ist überzeugt, dass sie das schaffen wird. „Sie ist eine blitzgescheite Frau und ein totaler Gewinn.“ Als Vortragende in der *Jobfit*-Gruppe Tourismus und Gastronomie hat Erika Szalai-Lendl ihre heutige Mitarbeiterin kennengelernt und ihre Potenziale erkannt. „Ich arbeite mit personenzentrierten Methoden“, erklärt die *Famoos*-Leiterin. „Wer bin ich? Was will ich? Was braucht das Team?“ sind Fragen, auf die sie gemeinsam mit den Teilnehmer:innen Antworten sucht. Olena Babych hat ihre bereits gefunden: Sie nennt sich nun Helena, weil der Name den Kolleg:innen im *Famoos* vertrauter ist, und sie wird in dem gefragten Job einer Behindertenbegleiterin Fuß fassen. Und sie wird im Austausch mit ihren geduldigen Teamkolleg:innen immer besser Deutsch lernen. Diese danken es ihr am Ende eines Arbeitstages mit der ukrainischen Version von Tschüß: „Poka Poka!“

Info zu *Jobfit*

Yuliya Nyestyeroва
+43 676 84 52 78 809
yuliya.nyestyeroва@
lebensgross.at

Kurzmeldungen



Griechenland: Regierung plant weitreichende Regularisierung

Der griechische Migrationsminister Dimitris Kairidis hat Pläne für ein umfangreiches Regularisierungsprogramm angekündigt, das auf den Arbeitskräftemangel in der Landwirtschaft, im Baugewerbe und im Tourismus abzielen soll. Dieses Programm würde sich an rund 300.000 undokumentierte Migrant:innen richten, darunter auch Menschen mit abgelaufenen Aufenthaltsgenehmigungen. Die Initiative zielt darauf ab, die öffent-

lichen Einnahmen durch Lohnsteuern und -beiträge zu steigern und gleichzeitig den Arbeitskräftemangel zu bekämpfen. Der Minister wolle „keine neuen Anreize für weitere illegale (Migranten-)Ströme schaffen, denn darin besteht die Gefahr“. Zudem gelte es, Schwarzarbeit zu verringern.

EU: Mögliche Revision der EU-Opferrechte

(Picum) Die Europäische Kommission hat eine Überarbeitung der Opferschutzrichtlinie beantragt – ein

Gesetz, welches allen Opfern diskriminierungsfreien Zugang zu Informationen, Unterstützung und Schutz sicherstellt. Der Revisionsentwurf zielt unter anderem darauf ab, sicherere Meldemechanismen für undokumentierte Migrant:innen zu schaffen, indem er Behörden verbietet, sie vor einer individuellen Bedarfserhebung der Einwanderungsbehörde zu melden. Dies stellt zwar einen Fortschritt dar, erlaubt jedoch immer noch die Übermittlung von Daten an die Einwanderungsbehörde. Der Vorschlag soll in



den kommenden Monaten vom Europäischen Parlament sowie dem Rat bearbeitet werden.

Studie: Saisoniers finanzieren Sozialversicherung, ohne davon zu profitieren

(Picum) Eine Studie des *European Trade Union Institutes (unabhängiges Recherche- und Trainingszentrum der europäischen Gewerkschaften)* zeigt, dass kurzfristig beschäftigte Nicht-EU-Arbeitnehmer:innen oft von der Sozialversicherung ausgeschlossen und gegen bestimmte Risiken nicht abgesichert sind, obwohl sie diese mitfinanzieren. Dies wurde erstmals umfangreich in allen 24 EU-Mitgliedstaaten sowie in Island und Norwegen erfasst. Obwohl Arbeitgeber:innen wie bei regulär eingestellten ortsansässigen Arbeitnehmer:innen dazu ver-

pflichtet sind, Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen, unterliegt diese allgemeine Regel verschiedenen Ausnahmen und Einschränkungen. Das *Europäische Gewerkschaftsinstitut* fordert hier mehr Rechtssicherheit, um Nicht-EU-Arbeitnehmer:innen besser zu schützen.

Belgien: Premierminister Alexander De Croo gegen Regulierung

Der Vorschlag war vom wallonischen Ministerpräsidenten Elio Di Rupo als Maßnahme gegen den akuten Arbeitskräftemangel gekommen. Arbeitsminister Pierre-Yves Dermagne befürwortete Regularisierungen, um „sowohl das Problem der illegalen Einwanderung als auch das Problem des Mangels auf dem Arbeitsmarkt zu lösen“. De Croo lehnte ab und

möchte stattdessen Arbeitslose mobilisieren. Zwar lag die wallonische Arbeitslosenquote 2022 mit 8,4 Prozent deutlich höher als in Flandern (3,1 Prozent), viele Menschen dürften aber aus unterschiedlichen Gründen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Zudem gehen demografische Prognosen davon aus, dass der wallonischen Wirtschaft in naher Zukunft 50.000 Arbeitskräfte fehlen werden.

Britische Regierung plant drastische Strafen für Unternehmen und Vermieter:innen (Tagesspiegel) Um undokumentierte Arbeit und illegale Vermietungen zu bekämpfen, plant die britische Regierung höhere Strafen für Unternehmen und Vermieter:innen, die undokumentierte Migrant:innen beschäftigen oder



unterbringen. Das Innenministerium in London möchte damit Geflüchtete abschrecken, die in Booten den Ärmelkanal überqueren. Der zuständige Staatssekretär Robert Jenrick warf „skrupellosen“ Firmen, die undokumentierte Arbeit erlaubten, vor, das Geschäft des Menschenschmuggels anzutreiben.

Unternehmen sollen mit Strafen von 15.000 bis 45.000 Pfund Sterling (bis rund 52.000 EUR) je illegal beschäftigte Arbeitskraft belegt werden. Die Strafen für Vermietende:innen verzehnfachen sich demnach von 1.000 Pfund Sterling pro Mieter:in auf 10.000 Pfund Sterling.

Marokko/Vorarlberg: „Nachhaltiger Tourismus“ für die gesamte Region

Das Ait Bougmez-Tal in Marokko ist geprägt von Armut und einem niedrigen Bildungsstand in der Bevölkerung. Dies führt zur Abwanderung, vor allem von jungen Menschen. Der Tourismus wird als Hoff-

nungsbranche für die abgelegene Bergregion gesehen. Viele Jugendliche sehen eine Perspektive im Tourismus, doch die bestehenden Bildungsangebote sind für sie aufgrund ihrer Position am Rand der Gesellschaft nicht zugänglich.

Das von der Vorarlberger Landesregierung geförderte Projekt *Nachhaltiger Tourismus in lokalen Händen* wird seit September 2021 umgesetzt.

Das Projekt bietet in 2,5 Jahren eine Basisausbildung im nachhaltigen Tourismus in sieben Modulen an. Bei der Entwicklung des Ausbildungsprogramms wurde großer Wert auf Niederschwelligkeit gelegt. Es kann die gesamte Ausbildung oder auch nur einzelne Module absolviert werden. Vor Ort wurde ein nachhaltiger Gastronomiebetrieb inklusive Shop als Praxisort für die Ausbildung aufgebaut. Hier wurde ein Ort der Begegnung für die lokale Bevölkerung und Reisegäste geschaffen, ein perfekter Lernort für die Auszubildenden und

gleichzeitig Modellbetrieb für das ganze Tal.

Frankreich: Nach Streik Zugang zur Regularisierung

Hunderte von streikenden undokumentierten Arbeitnehmer:innen werden nach Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften, Arbeitgeber:innen und der Stadt Paris nun legalisiert. Die Arbeiter:innen aus verschiedenen Branchen wie Reinigung, Bau oder Lieferung waren in über 30 Unternehmen in der Region Paris in den Streik getreten, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen und deren Regularisierung auf der Grundlage des *Circulaire Valls* von 2012 zu fordern – einem Runderlass, der die Kriterien für den Antrag auf Regularisierung definiert. Auch das Thema Olympische Spiele in Paris 2024 wurde thematisiert: „Keine Papiere, keine Olympiade“ so ein Banner der Protestierenden.

Zum Weiterlesen



Arbeitsförderung am Prüfstand

Es dürfte allgemein bekannt sein, dass Deutschland – wie die meisten europäischen Staaten – vor enormen demographischen Herausforderungen steht, was sich schon jetzt in einem massiven Mangel an Arbeitskräften niederschlägt. Anders als in Österreich, wo viele Programme unter der schwarz-blauen Regierung abgewürgt wurden, bekämpft man in Deutschland diesen Mangel mit gezielten Maßnahmen. Unter anderem wurden Programme und Projekte entwickelt und angewendet, um Geflüchtete möglichst schnell in den Arbeitsmarkt zu integrieren und auch gesetzliche Voraussetzungen dafür geschaffen. Stichworte dazu sind Ausbildungsduldung, Spurwechsel, Integrationskurse und Ausbildungen für Asylsuchende sowie Gleichstellung

von subsidiär Schutzberechtigten mit Asylberechtigten beim Familiennachzug. Aber es gab in den letzten Jahren auch stark in die persönliche Freiheit eingreifende Gesetze, wie die dreijährige Wohnsitzzuweisung für anerkannte Flüchtlinge, um die Entstehung von „Parallelgesellschaften“ in städtischen Ballungsräumen zu bekämpfen.

Die 2022 publizierte Evaluationsstudie arbeitsmarktpolitischer Integrationsmaßnahmen durch so genannte Jobcenter und Arbeitsagenturen fußt auf 16 regionalen Fallstudien. Dabei wurden über 300 leitfadengestützte Interviews mit verschiedenen Akteur:innen geführt. Neben Leitung und Mitarbeiter:innen von Jobcentren und Arbeitsagenturen auch mit Trägern, die letztendlich die Maßnahmen umsetzen, NGOs, Ehrenamtlichen und anderen Akteur:innen wie die Handelskammern etc.

Schon die ersten Kapitel, in denen es um die (gesetzliche) Ausgangslage und Rahmenbedingungen für die Arbeitsförderung für Geflüchtete geht, sind höchst aufschlussreich und enthalten bereits viele Aussagen aus den Interviews. Es folgen Abschnitte über die Ziele und Strategien aller beteiligter Akteure und die Strukturen, in denen Beratung und Vermittlung von Geflüchteten stattfinden bzw. stattgefunden haben (viele wurden

ab 2017, als wesentlich weniger Schutzsuchende kamen, wieder zurückgefahren). Nach einer ausführlichen Schilderung und Bewertung der konkreten Maßnahmen schließen Handlungsempfehlungen die Studie ab.

Bemerkenswert ist unter anderem, dass immer wieder auf die Grenzen und Probleme der angewendeten wissenschaftlichen Methoden hingewiesen wird, sehr viele bereits vorliegende Studien eingearbeitet wurden und das Ganze auch noch flüssig, ohne ausufernde Fußnoten o.ä. zu lesen ist.

„Arbeitsförderung für Geflüchtete“ ist eine hervorragende Grundlage für die Erarbeitung von Programmen und Maßnahmen von öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Trägern und sei auch allen Sozialwissenschaftler:innen und Studierenden, die zu diesem oder ähnlichen Themen forschen, ans Herz gelegt.

Martin Brussig; Andrea Kirchmann; Johannes Kirsch; Günther Klee; Michel Kusche; Anastasia Maier; Tobias Scheu; Katharina Schilling;

Arbeitsförderung für Geflüchtete. Instrumente, Herausforderungen, Erfahrungen.

Baden-Baden 2022, Nomos Verlagsgesellschaft; 307 Seiten, € 65,80



Arbeitsmarktintegration: Förderliche und hemmende Faktoren

Auf der Publikationsplattform *GRIN/StudyLab* findet sich eine weitere Studie zu Flüchtlingen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, die sich mit folgenden Fragen auseinandergesetzt hat: Wie haben sich die Geflüchteten seit 2016 in den deutschen Arbeitsmarkt integriert? Wie viele von ihnen haben die Möglichkeit, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen? Autorin Kirsten Dues analysiert förderliche und hemmende Faktoren, die sich auf die Integration auswirken. Inwieweit die Neu-

ankömmlinge die Chance bekommen, am wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben der Aufnahmegesellschaft teilzuhaben, hängt auch von der Zusammenarbeit der vielen verschiedenen Akteure ab. Auch Kirsten Dues formuliert Handlungsempfehlungen für Jobcenter und Beratungseinrichtungen.

Kirsten Dues: **Flüchtlinge auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Wie ist eine erfolgreiche Integration möglich?**

München 2019, GRIN/StudyLab.
78 Seiten, € 44,15

Schon in der *asyl aktuell 1/2023* haben wir das neue Buch von Gudrun Biffl besprochen:



Gudrun Biffl: **Migration & Arbeit**. Wien 2023, Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. 320 Seiten, € 19,-
https://verlag.oeaw.ac.at/produkt/migration-und-arbeit/99200913?name=migration-und-arbeit&product_form=4666



Ein **Interview mit Gudrun Biffl** veröffentlichten wir in *asyl aktuell 1/2020*
https://archiv2022.asyl.at/files/411/07-01_2020_interview_gudrun_biffl.pdf

Aiginger, K., & Kohlenberger, J. (2020). **Österreich: Aufnahmeland wider Willen? Fehlende Strategie für die Nutzung der neuen humanen Ressourcen**. Europäische Rundschau, (2), 97 – 113.



Renate Ortlieb u.a.: **Do Austrian Programmes Facilitate Labour Market Integration of Refugees?**
International Migration 21. Oktober 2020 (IOM)
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/imig.12784>



Renate Ortlieb u.a. Organizational inclusion and identity regulation: **How inclusive organizations form 'Good', 'Glorious' and 'Grateful' refugees.**

Organization, Volume 28, Issue 2: Special Issue: Critical Inclusion
<https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/1350508420973319>



Renate Ortlieb & Silvana Weiss: **Job quality of refugees in Austria: Trade-offs between multiple workplace characteristics.** German Journal of Human Resource Management 2020, Vol. 34(4) 418–442

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2397002220914224>

Weiterlesen zu Gilles Reckinger: In der Festung Europa gefangen
Brand, Ulrich/ Wissen, Markus: **Imperiale Lebensweise. Zur Ausbeutung von Mensch und Natur im globalen Kapitalismus.** oekom, München, 2017.

Reckinger, Gilles: **Bittere Orangen. Ein neues Gesicht der Sklaverei in Europa.** Peter Hammer Verlag, Wuppertal 2018.

Reckinger, Gilles: **Sklaverei und Knechtschaft als Motoren des Kapitalismus.** In: Bundeszentrale für politische Bildung/ Bundeskunsthalle Bonn (Hg.): *Wir Kapitalisten.* (Begleitband zur Ausstellung *Wir Kapitalisten. Von Anfang bis Turbo* vom 12.3. bis 12.7.2020 in der Bundeskunsthalle Bonn). Bonn, 2020.



Weiterlesen zu Fanny Dellinger: Wohnen und Arbeiten

Aigner, A.: **Housing Entry Pathways of Refugees in Vienna, a City of Social Housing.** Housing Studies, 34(5), 2019:779–803.

<https://d-nb.info/1268406708/34>



Dellinger, F. and Huber, P: **The Impact of Welfare Benefits on the Location Choice of Refugees – Testing the Welfare Magnet Hypothesis.**

WIFO Working Papers, (626/2021)

https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66878&mime_type=application/pdf



Dellinger, F.: **Housing Support and Refugees' Labor Market Integration.**

UIBK Working Papers in Economics and Statistics (2021-32).

<https://www2.uibk.ac.at/downloads/c4041030/wpaper/2021-32.pdf>

IMPRESSUM

Herausgeber und Medieninhaber:

asylkoordination österreich

A-1070 Wien, Burggasse 81/7, Tel: +43 1 532 12 91

E-Mail: langthaler@asyl.at, Web: www.asyl.at

Konto: IBAN AT08 1400 0018 1066 5749, BIC BAWAATWW

Abopreis: (mind. vier Ausgaben pro Jahr) € 20,-

Redaktion: Herbert Langthaler

Offenlegung: Medieninhaber: *asylkoordination österreich*

Blattlinie: Informationen der Mitglieder und Unterstützer:innen der *asylkoordination österreich* über die Vereinsarbeit, Fragen der österreichischen und internationalen Asyl- und Migrationspolitik, über Ursachen und Auswirkungen weltweiter Migrationsbewegungen.

Autor:innen: Fanny Dellinger, Thomas Haunschmid, Susanne Kimm, Herbert Langthaler, Kai von Lengerke, Ellen Rahm, Gilles Reckinger, Eva Reithofer-Haidacher, Karoline Sopracolle, Vina Yun

Fotos und Illustrationen: Clara Berlinski, Thomas Haunschmid, AMS Österreich/Tanja Hofer, Paul Kranzler, Herbert Langthaler, Gilles Reckinger, Eva Reithofer-Haidacher, Wolfgang Salm, NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge/Viktor Strasse

Lektorat: Brigitte Alizadeh-Gruber, Klaus Hofstädter, Verena Hrdlicka

Grafik: Almut Rink für *visualaffairs*

Herstellung: Resch KEG, 1150 Wien

ICH MACH MICH STARK!

Mit meiner Gewerkschaft.

- für gute Arbeitsbedingungen
- für faire Bezahlung
- für mehr Sicherheit im Job
- Arbeitsrechtsschutz
- Berufshaftpflichtversicherung bis Euro 100.000,-
- Beratung zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Einstufung, Karenz etc.

Mit deiner Mitgliedschaft stärkst du unsere Verhandlungskraft und profitierst von vielen Vorteilen.

mitgliedwerden.gpa.at



gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

