
UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG BEI DER INTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN IN DEN ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT

HINTERGRUNDBERICHT:
RECHTLICHER RAHMEN, BEDARFSANALYSE
GOOD PRACTICE AUS WIEN

Barbara Linder, Margit Ammer, Martina Zachhuber

Juni 2020

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Rechtliche Rahmenbedingungen.....	4
a) Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten	4
i. Völker- und europarechtliche Vorgaben.....	4
ii. Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende in Österreich.....	5
iii. Arbeitsmarktzugang für international Schutzberechtigte in Österreich.....	7
iv. Integrationsrechtliche und –politische Rahmenbedingungen	8
b) Unternehmerische Menschenrechtsverantwortung bei der Integration von Geflüchteten am Arbeitsmarkt.....	11
3. Praxis: Herausforderungen und Bedarf seitens der Geflüchteten	17
a) Erfahrungsberichte von arbeitssuchenden Frauen mit Fluchthintergrund	19
4. Praxis: Herausforderungen und Bedarf seitens der Unternehmen	22
5. Good Practice Beispiele Unternehmen	25
a) Fallstudie REWE International.....	25
b) Fallstudie Simacek	26
c) Fallstudie ÖBB	28
d) Zusammenfassung.....	31
6. Spezifische Initiativen und Organisationen zur Unterstützung der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt in Wien	32
a) More Than One Perspective.....	32
b) inclusion@work.....	33
c) Deloitte – Future Fund	34
7. Empfehlungen	35
a) Empfehlungen an Unternehmen und ArbeitgebervertreterInnen	35
b) Empfehlungen an Geflüchtete	36
c) Empfehlungen an andere StakeholderInnen	37
Annex I.....	39

1. Einleitung

Der vorliegende Hintergrundbericht ist im Rahmen eines sechsmonatigen Projektes, das von der Hochschuljubiläumstiftung der Stadt Wien gefördert wurde, entstanden.

Der Hintergrundbericht untersucht die menschenrechtliche Verantwortung österreichischer Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten in den österreichischen Arbeitsmarkt. Der Begriff „Geflüchtete“ umfasst hierbei nicht nur international schutzberechtigte Menschen, also Asylberechtigte oder subsidiär Schutzberechtigte, sondern auch Menschen, deren Verfahren auf internationalen Schutz noch nicht abgeschlossen ist (Asylsuchende). Der Fokus liegt auf dem Zugang zu unselbständiger Beschäftigung.

Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt spielt eine wesentliche Rolle für einen erfolgreichen und nachhaltigen Integrationsprozess in einem neuen Land. Sie ist wesentliche Grundvoraussetzung für den Aufbau eines selbständigen Lebens in Österreich. Für Geflüchtete gibt es allerdings eine Reihe rechtlicher und faktischer Hindernisse auf dem Weg zur Selbsterhaltungsfähigkeit. Aus rechtlicher Perspektive ist der Zugang zu unselbständiger Erwerbsarbeit in Österreich insbesondere während des Asylverfahrens äußerst beschränkt. Erst nach Zuerkennung des Asylberechtigten-Status oder des subsidiären Schutzstatus besteht voller Zugang zum Arbeitsmarkt. Subsidiär Schutzberechtigte erhalten allerdings zunächst nur einen auf ein Jahr befristeten Aufenthaltstitel und danach – bei weiterem Vorliegen der Voraussetzungen – einen für zwei Jahre befristeten Titel. Zu den faktischen Hindernissen für den Eintritt in den Arbeitsmarkt zählen häufig mangelnde Sprachkenntnisse, mangelnde bzw. unzureichende Anerkennung bestehender Berufs- und Ausbildungsabschlüsse aus dem Herkunftsland sowie andere Anforderungen und Gebräuche am Arbeitsmarkt im Aufnahmeland.¹

Arbeitssuchende mit Fluchthintergrund müssen meist eine Reihe von spezifischen Hürden überwinden. Eine aktuelle Studie der OECD zeigt beispielsweise, dass innerhalb der Gruppe der Nicht-EU-ImmigrantInnen Flüchtlingsfrauen vor den größten Herausforderungen stehen.² So brauchen Flüchtlingsfrauen im Vergleich zu Flüchtlingsmännern meist mehr Zeit, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren.³ Abhängig vom Bildungssystem im Herkunftsland weisen Flüchtlingsfrauen in den ersten zwei bis drei Jahren nach ihrer Ankunft oft ein viel niedrigeres Niveau an Sprachkenntnissen im Aufnahmeland auf als Männer.⁴ Obwohl im Vergleich zu Flüchtlingsmännern und anderen Migrantinnen Flüchtlingsfrauen bei höheren Qualifikationen einen stärkeren Anstieg ihrer Beschäftigungsquote erleben, waren 40% der Flüchtlingsfrauen mit Hochschulabschluss, die einen Arbeitsplatz fanden, überqualifiziert (doppelt so viele wie ihre einheimischen KollegInnen).⁵ Sie verfügen oft über weniger soziale Netzwerke als Männer, was sich auf den Beschäftigungserfolg auswirken kann.⁶ Schließlich hat sich gezeigt, dass Flüchtlingsfrauen im Vergleich zu

¹ OECD/UNHCR (2018): Engaging with Employers in the Hiring of Refugees: A 10-point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society, 15.

² OECD, Triple disadvantage? The integration of refugee women, Summary of findings, 2018, <https://www.regeringen.se/498070/contentassets/af4fcf856a88413fa51692b0cd00cd6e/triple-disadvantage---summary-of-findings-oecd.pdf> (06.08.2019), 3-5.

³ OECD 2018, 3. Während letztere in den ersten fünf bis neun Jahren nach ihrer Ankunft einen relativ starken Anstieg der Beschäftigungsquoten verzeichnen, der sich dann verlangsamt, ist der Integrationspfad der Flüchtlingsfrauen durch einen bescheidenen, aber stetigen Anstieg gekennzeichnet, der sich über einen Zeitraum von mindestens 10-15 Jahren fortsetzt. Dieser Befund gilt auch für die gleichen Kohorten im Zeitverlauf.

⁴ OECD 2018, 3.

⁵ OECD 2018, 3.

⁶ OECD 2018, 4. Daten aus mehreren Ländern (darunter auch Österreich) deuten auf einen starken Zusammenhang zwischen der Beschäftigung von Flüchtlingen und ihrem sozialen Netzwerk hin, insbesondere auf Kontakte mit Einheimischen.

Flüchtlingsmännern oft weniger Unterstützung bei der Integration erhalten (z.B. Sprachtrainingsstunden, aktive Arbeitsmarktmaßnahmen).⁷ Auch im Hinblick auf die Gesundheitssituation, die sich auf Beschäftigung auswirkt, schneiden Frauen laut der OECD Studie schlechter ab als Männer.⁸

ArbeitgeberInnen sehen sich mit einer Reihe von Hindernissen und Unklarheiten konfrontiert, wenn sie Geflüchtete beschäftigen möchten. Diese umfassen insbesondere Fragen bezüglich des mit dem rechtlichen Status verbundenen Arbeitsmarktzuganges sowie der Vergleichbarkeit von erworbenen Ausbildungen und Kompetenzen mit österreichischen Standards.⁹ Unsicherheiten hinsichtlich des rechtlichen Status können mitunter dazu führen, dass Geflüchtete mit zu erneuernden Aufenthaltsberechtigungen erst gar nicht eingestellt werden oder nicht in ihre Aus- und Weiterbildung investiert wird.¹⁰

Die vorliegende Studie gibt zunächst einen Überblick über den rechtlichen Rahmen betreffend den Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten in Österreich und die menschenrechtliche Unternehmensverantwortung bei ihrer Integration (Kapitel 2). In einem weiteren Schritt gibt sie Einblick in die Bedürfnisse Geflüchteter (als ArbeitnehmerInnen) und österreichischer Unternehmen (als ArbeitgeberInnen) (Kapitel 3 und 4). Sie stellt Good Practice Beispiele von innovativen Unternehmen aus dem Raum Wien vor, die Geflüchtete bereits erfolgreich integriert haben (Kapitel 5) wie auch Initiativen und Organisationen aus Wien, die die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt unterstützen (Kapitel 6). Im Ergebnis liefert die Studie gezielte Empfehlungen für Unternehmen und ArbeitgebervertreterInnen, Geflüchtete sowie andere wichtige StakeholderInnen, insbesondere staatliche und politische Akteure und NGOs (Kapitel 7).

Die Studie untersucht folgende Fragen:

1. Was sind die derzeitigen rechtlichen Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten (Asylsuchenden, Asylberechtigten, subsidiär Schutzberechtigten) in Österreich?
2. Welche Verantwortung tragen Unternehmen für die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten von Geflüchteten bei ihrer Integration in den Arbeitsprozess?
3. Was brauchen Geflüchtete für die erfolgreiche Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt?
4. Was brauchen Unternehmen, um Geflüchtete erfolgreich in den Arbeitsprozess integrieren zu können?
5. Welche unternehmerische Good Practice gibt es bereits im Raum Wien?
6. Welche Empfehlungen lassen sich aus den Recherchen ableiten?

Methodisch basiert die Studie auf Gesetzes- und Literaturrecherche sowie qualitativer empirischer Forschung. Das Forschungsteam führte insgesamt 19 Interviews mit VertreterInnen von Unternehmen, NGOs, AMS und ArbeitnehmerInnen mit Fluchthintergrund durch. Da es in der Literatur bislang nur sehr vereinzelt Informationen über die spezifische Situation von Frauen mit Fluchthintergrund am Arbeitsmarkt in Österreich gibt, war es dem Forschungsteam ein Anliegen, ihnen in den Interviews eine Stimme zu geben und so Einblicke in ihre Realität zu bekommen. Alle Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und anonymisiert. Ein Überblick über die Interviews findet sich in Annex I. Die Daten

Gleichzeitig haben Frauen weitaus weniger Netzwerke als Männer. Mentorship-Programme können zur Schaffung solcher Netzwerke beitragen.

⁷ OECD 2018, 4.

⁸ OECD 2018, 4. In Österreich bezeichnete etwa jede fünfte Flüchtlingsfrau ihre allgemeine Gesundheitssituation als schlecht oder sehr schlecht. Bei den Männern betraf es jeden Achten.

⁹ Siehe auch OECD/UNHCR (2018), 12.

¹⁰ Siehe auch OECD/UNHCR (2018), 10.

wurden anhand qualitativer Methoden ausgewertet. Die Praxis von drei ausgewählten Unternehmen wurde mit deren Zustimmung in Form von Fallbeispielen dargestellt.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen

a) Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten

i. Völker- und europarechtliche Vorgaben

Für Österreich gibt es Vorgaben völker- und EU-rechtlicher Natur. Grundsätzlich ist Arbeit angesichts ihrer Wichtigkeit für ein Leben in Würde ein Menschenrecht – also ein Recht für *jeden* Menschen (siehe z.B. Art 6 UN Sozialpakt,¹¹ Art 1 Europäische Sozialcharta). Das Recht auf Arbeit hat nicht nur eine ökonomische Komponente (Verdienen des Lebensunterhaltes), sondern auch eine sinnstiftende.¹² Es bezieht sich auf “menschenwürdige Arbeit”, also Arbeit, die Menschenrechte einschließlich das Recht auf faire Arbeitsbedingungen achtet und die ein Einkommen garantiert, das es ermöglicht sich selbst (und die Familie) zu erhalten.¹³ Greift der Staat in das Recht auf Arbeit – z.B. durch das Erfordernis einer Beschäftigungsbewilligung – ein, so muss der Eingriff ein legitimes Ziel verfolgen und verhältnismäßig im Hinblick auf die Zielerreichung sein. Auch das Recht auf Nichtdiskriminierung spielt eine wichtige Rolle in diesem Kontext.¹⁴

Die Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) enthält Verpflichtungen hinsichtlich des Zugangs zu unselbständiger Arbeit von Flüchtlingen (Art 17 GFK). Allerdings hat Österreich bezüglich Art 17 (1) und (2) lit a GFK einen Vorbehalt abgegeben, sodass es diese Bestimmungen nur als Empfehlung betrachtet.¹⁵

Im EU-Primärrecht enthält die EU Grundrechtecharta (GRC) das Recht (jeder Person) „zu arbeiten und einen frei gewählten oder angenommenen Beruf auszuüben“ (Art 15 (1)). Im EU-Sekundärrecht verpflichtet die EU-Aufnahmerichtlinie EU-Mitgliedstaaten Schutzsuchenden „spätestens neun Monate nach der Stellung des Antrags [...] Zugang zum Arbeitsmarkt“ gewähren, wenn die erstinstanzliche Behörde noch keine Entscheidung erlassen hat.¹⁶ Mitgliedstaaten beschließen unter welchen Voraussetzungen Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt wird – allerdings sind sie verpflichtet „für einen effektiven Arbeitsmarktzugang“ zu sorgen. Aus Gründen der Arbeitsmarktpolitik können die Mitgliedstaaten BürgerInnen der Union, Angehörigen der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum und rechtmäßig aufhältigen Drittstaatsangehörigen Vorrang einräumen¹⁷ – dh eine Arbeitsmarktprüfung ist weiterhin möglich.

¹¹ Art 6 (1) UN Sozialpakt definiert das Recht auf Arbeit, als „das Recht jedes einzelnen auf die Möglichkeit, seinen Lebensunterhalt durch frei gewählte oder angenommene Arbeit zu verdienen [...]“. Siehe UN Ausschuss für Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte, The Right to work (Art. 6 ICESCR), General comment No. 18, 24.11.2005, E/C.12/GC/18, 6.2.2006. Es gibt nur in Ausnahmefällen eine Verpflichtung des Staates Arbeit bereitzustellen – so für bestimmte vulnerable Gruppen.

¹² Craven M. (1995) *The International Covenant on Economic Social and Cultural Rights, A Perspective on its Development*, Oxford University Press, 197.

¹³ UN Ausschuss für Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte, The Right to work (Art. 6 ICESCR), General comment No. 18, 24.11.2005, E/C.12/GC/18, 6.2.2006, Z 7.

¹⁴ Siehe dazu Ammer M. (2013) Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende aus menschenrechtlicher Perspektive, in *juridikum* 1/2013, Wien: Verlag Österreich, 28-36.

¹⁵ Art 17 (2) GFK würde auch auf Asylsuchende anwendbar sein und erfordern, dass spätestens nach drei Jahren Aufenthalt Asylsuchende von Regelungen ausgenommen werden, die dem Schutz des nationalen Arbeitsmarktes dienen – das heißt, spätestens drei Jahre nach Asylantragstellung dürfte auch kein Ersatzkraftverfahren im Sinne des AuslBG mehr durchgeführt werden.

¹⁶ Richtlinie 2013/33/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 zur Festlegung von Normen für die Aufnahme von Personen, die internationalen Schutz beantragen (Aufnahmerichtlinie), Art 15(1). Weiters darf die Verzögerung nicht der Antragstellerin oder dem Antragsteller zur Last gelegt werden können.

¹⁷ EU Aufnahmerichtlinie, Art 15(2).

Die EU-Qualifikationsrichtlinie¹⁸ verpflichtet Österreich dazu, anerkannten Flüchtlingen sowie subsidiär Schutzberechtigten die Aufnahme einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit zu erlauben.¹⁹ Die Richtlinie enthält auch Bestimmungen zu berufsbezogener Aus- und Weiterbildung²⁰ sowie der Anwendbarkeit von Rechtsvorschriften über das Arbeitsentgelt, den Zugang zu Systemen der sozialen Sicherheit sowie sonstige Beschäftigungsbedingungen.²¹ Demnach müssen EU-Mitgliedstaaten international Schutzberechtigten Zugang zum allgemeinen Bildungssystem, zu Weiterbildung und Umschulung zu denselben Bedingungen wie Drittstaatsangehörige mit rechtmäßigem Aufenthalt gewähren.²² Minderjährigen Schutzberechtigten muss zu den gleichen Bedingungen wie eigenen Staatsangehörigen Zugang zum Bildungssystem gewährt werden.²³

EU-Mitgliedstaaten müssen international Schutzberechtigte und eigene Staatsangehörige im Rahmen der bestehenden Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Diplomen, Prüfungszeugnissen und sonstigen Befähigungsnachweisen gleich behandeln.²⁴ Können Schutzberechtigte keine Nachweise für ihre Qualifikationen beibringen, so müssen Mitgliedstaaten es zumindest anstreben, „uneingeschränkter Zugang [...], zu geeigneten Programmen für die Beurteilung, Validierung und Bestätigung früher erworbener Kenntnisse zu erleichtern“.²⁵

ii. Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende in Österreich

In Österreich verfügen Asylsuchende über ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht. Sie dürfen drei Monate nach Zulassung zum Asylverfahren unselbstständiger Erwerbstätigkeit nachgehen, wenn vom Arbeitgeber eine Beschäftigungsbewilligung ausgestellt wird.²⁶ Allerdings gibt es einen Erlass des damaligen Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit aus 2004,²⁷ der Beschäftigungsbewilligungen nur im Rahmen von Saisonkontingenten in Landwirtschaft und Tourismus gemäß § 5 AuslBG zulässt.²⁸ Asylsuchende können so in der Regel durch das Arbeitsmarktservice (AMS) weder vorgemerkt noch vermittelt werden. Es erscheint sehr fraglich, ob diese Einschränkung mit einem „effektiven“ Arbeitsmarktzugang, wie von Art 15 EU-Aufnahmerichtlinie gefordert (wenn nach neun Monaten noch keine erstinstanzliche Entscheidung ergangen ist), vereinbar ist.

Obwohl es sowohl im Interesse des Staates als auch der Asylsuchenden ist, Anträge auf internationalen Schutz rasch in einem fairen und effektiven Verfahren zu bearbeiten, dauern Asylverfahren oftmals länger als vom Gesetz vorgesehen. Sobald die Zuständigkeit Österreichs geklärt ist, muss das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA) innerhalb von sechs Monaten eine inhaltliche Entscheidung treffen, also feststellen ob der Person Flüchtlingsstatus oder subsidiärer Schutzstatus

¹⁸ Richtlinie 2011/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes (im Folgenden: EU Qualifikationsrichtlinie).

¹⁹ EU Qualifikationsrichtlinie, Art 26 (1).

²⁰ EU Qualifikationsrichtlinie, Art 26 (2), (3): Schutzberechtigten müssen „beschäftigungsbezogene Bildungsangebote für Erwachsene, berufsbildende Maßnahmen, einschließlich Schulungsmaßnahmen zur Weiterqualifizierung, praktische Berufserfahrung am Arbeitsplatz und Beratungsleistungen der Arbeitsverwaltungen zu gleichwertigen Bedingungen wie eigenen Staatsangehörigen angeboten werden.“ Mitgliedstaaten sind bestrebt, uneingeschränkter Zugang zu diesen Maßnahmen zu erleichtern.

²¹ EU Qualifikationsrichtlinie, Art 26 (4).

²² EU Qualifikationsrichtlinie, Art 27 (2).

²³ EU Qualifikationsrichtlinie, Art 27 (1).

²⁴ EU Qualifikationsrichtlinie, Art 28 (1).

²⁵ EU Qualifikationsrichtlinie, Art 28 (2), im Einklang mit Art 2 (2), Art 3 (3) Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen.

²⁶ § 7 (1) Grundversorgungsgesetz-Bund (BGBl. Nr. 405/1991 idF BGBl. Nr. I 53/2019), § 4 (1) Z1 AuslBG.

²⁷ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Geschäftszahl 435.006/6-II/7/04 (11.05.2004).

²⁸ Im Erlass wird dies mit der Arbeitsmarktsituation und dem nur vorläufigen Aufenthaltsrecht von Asylsuchenden, das „auf Grund der künftig wesentlich rascher abgeschlossenen Asylverfahren in der Regel nur von kurzer Dauer sein wird“, begründet.

zukommt. Die Beschwerdeinstanz, das Bundesverwaltungsgericht (BVwG), hat grundsätzlich ebenso sechs Monate Zeit, um eine inhaltliche Entscheidung zu treffen.²⁹ Die durchschnittliche Verfahrensdauer von Asylantragstellung bis zur Erstentscheidung des BFA betrug 2017 rund 16 Monate.³⁰ Per 31.12.2017 betrug beim BFA in mehr als der Hälfte der Fälle die Verfahrensdauer mindestens ein Jahr (fast ein Drittel mindestens zwei Jahre).³¹ Die durchschnittliche Verfahrensdauer ist aber in der Zwischenzeit gesunken: Im Jahr 2019 dauerten Verfahren beim BFA durchschnittlich weniger als drei Monate³² – wobei hier allerdings die Verfahrensdauer bei inhaltlichen Verfahren, also ab Zulassung des Verfahrens, nicht separat dargestellt wird.

Auch vor der Beschwerdeinstanz betrug 2016, 2017, 2018 in 43% bzw. 49 % bzw. 50 % der Verfahren die durchschnittliche Verfahrensdauer länger als sechs Monate.³³ Dies bedeutet, dass laut EU-Aufnahmerichtlinie jedenfalls effektiver Arbeitsmarktzugang – wohl auch außerhalb von Saisonkontingenten – gewährt werden hätte müssen.

Der UNHCR kritisiert die „Wartezeit“ im Asylverfahren und betont, dass diese einen „Desintegrationseffekt“ mit sich bringt:

„Lange Asylverfahren und die damit einhergehenden Beschränkungen können genau das beschädigen, wozu die Aufnahmegesellschaft später durch Integration ermutigen will: Unabhängigkeit und Eigenständigkeit. Die Ungewissheit und Hilflosigkeit, mit der Asylsuchende während der Wartezeit konfrontiert sind, kann langfristige Folgewirkungen für ihre psychische Gesundheit haben. [...] Besonders Flüchtlinge betonten jedoch in Gesprächen den Einfluss auf das Zugehörigkeitsgefühl sowie darauf, ob man sich willkommen fühlt und eine Zukunft erhofft. [...] Insbesondere die Untätigkeit wurde als entscheidender Faktor für spätere Probleme bei Bildung und Beschäftigung genannt.“³⁴

Zwischen 2012 und 2018 konnten junge Asylsuchende eine Lehre absolvieren, dh es konnte eine Beschäftigungsbewilligung für eine Lehre in einem „Mangelberuf“, der in der Fachkräfteverordnung³⁵ enthalten ist, ausgestellt werden.³⁶ Diese Möglichkeit wurde 2018 – trotz Protesten auch aus der Wirtschaft – wieder abgeschafft. Asylsuchende, die eine Lehre begonnen haben, können diese fortsetzen und abschließen, solange sie keine rechtskräftig negative Entscheidung im Asylverfahren erhalten. Im Dezember 2019 wurde jedoch eine Änderung des Fremdenpolizeigesetzes hinsichtlich Asylsuchenden in Mangelberuf-Lehren verabschiedet. Im Fall einer Rückkehrentscheidung beginnt nun die Frist zur freiwilligen Ausreise erst nach Lehrabschluss zu laufen. Dies bedeutet aber, dass mit dieser

²⁹ Vor dem Hintergrund der hohen Antragszahlen von 2015 wurden diese Fristen vorübergehend – bis 2018 – hinaufgesetzt und Kapazitäten des BFA aufgestockt.

³⁰ Anfragebeantwortung 346/AB durch den Bundesminister für Inneres Herbert Kickl zu der schriftlichen Anfrage (358/J), XXVI. GP, 2018, https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/AB/AB_00346/imfname_691535.pdf (26.10.2018).

³¹ Anfragebeantwortung 346/AB, XXVI. GP, 2018. Laut BMI Asylstatistik vom Jänner 2018 gab es per 31.12.2017 beim BFA insgesamt 33.161 offene Verfahren.

³² Siehe dazu <https://www.bmi.gv.at/news.aspx?id=306D356F744D654D7965633D&page=0&view=1> sowie https://www.bfa.gv.at/files/Statistiken/BFA_Jahresbilanz_2019.pdf (02.03.2020).

³³ Anfragebeantwortung 370/AB durch den Bundesminister für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz Dr. Josef Moser zu der schriftlichen Anfrage (359/J), XXVI. GP, 2018, https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/AB/AB_00370/imfname_691761.pdf (26.10.2018). Per 31.01.2018 waren am BVwG mehr als 20 % mindestens ein Jahr anhängig. Siehe auch BVwG, Tätigkeitsbericht 2018 https://www.bvwg.gv.at/allgemeines/taetigkeitsbericht/TB_2018_BF.pdf?733ra4 (02.03.2020).

³⁴ UNHCR (2013) Fördernde und hemmende Faktoren: Integration von Flüchtlingen in Österreich, Deutsche Kurzzusammenfassung des nationalen UNHCR-Berichts, 14.

³⁵ Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, mit der für das Jahr 2019 Mangelberufe für die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften festgelegt werden (Fachkräfteverordnung 2019), BGBl. II Nr. 3/2019.

³⁶ In einem Erlass des Ministers für Arbeit aus 2012 wurden die Beschäftigungsmöglichkeiten für jugendliche Asylsuchende bis 18 Jahre festgelegt und in einem weiteren Erlass (2013) auf Jugendliche bis 24 Jahre erweitert.

Novelle kein Aufenthaltsrecht geschaffen wurde. Derzeit befinden sich rund 800 Asylsuchende in einem Lehrverhältnis.³⁷

Darüber hinaus dürfen Asylsuchende eine gemeinnützige Beschäftigung bzw. Beschäftigung im Quartier ausüben. Diese stellt keine Erwerbsarbeit dar und kann deshalb auch ohne Beschäftigungsbewilligung ausgeübt werden. Der für Hilfstätigkeiten ausbezahlte "Anerkennungsbetrag" stellt auch kein Einkommen iSd Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) dar.³⁸ Diese Tätigkeit entspricht somit nicht den menschenrechtlichen Kriterien von „menschwürdiger Arbeit“ (siehe oben).

iii. Arbeitsmarktzugang für international Schutzberechtigte in Österreich

In Österreich haben sowohl Asylberechtigte wie auch subsidiär Schutzberechtigte (im Folgenden: Schutzberechtigte) vollen Zugang zu unselbständiger Beschäftigung – sie sind vom Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG)³⁹ ausgenommen. Dies bedeutet, dass sie für einen Zugang zu unselbständiger Erwerbstätigkeit keine Beschäftigungsbewilligung benötigen.⁴⁰ Die Hauptherkunftsländer von Schutzberechtigten, die 2018 beim Arbeitsmarktservice (AMS) als arbeitslos vorgemerkt waren, waren Syrien, Afghanistan, Russische Föderation, Irak, Iran und Somalia.⁴¹

Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte unterscheiden sich hinsichtlich ihres Aufenthaltstitels: Asylberechtigte erhalten eine auf drei Jahre befristete Aufenthaltsberechtigung, die sich um eine unbefristete Gültigkeitsdauer verlängert, sofern keine Voraussetzungen für eine Aberkennung vorliegen.⁴² Subsidiär Schutzberechtigte erhalten eine auf ein Jahr befristete Aufenthaltsberechtigung, die im Falle des Vorliegens der Voraussetzungen für jeweils zwei weitere Jahre verlängert wird.⁴³

Erwerbsfähige Asylberechtigte, die in Österreich noch keiner arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sind, hatten bislang Anspruch auf Leistungen aus der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS). Mit 1. Juni 2019 ist das Sozialhilfe-Grundsatzgesetz⁴⁴ in Kraft getreten – die Bundesländer haben bis 31.12.2019 Zeit, entsprechende Ausführungsgesetze zu erlassen. Asylberechtigte haben nunmehr Anspruch auf Sozialhilfe.⁴⁵ Die Bestimmung, die den Bezug der vollen Sozialhilfe von Sprachkenntnissen abhängig macht und sich nachteilig auf Asylberechtigte ausgewirkt

³⁷ Parlamentskorrespondenz Nr. 1183 vom 11.12.2019, verfügbar unter https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2019/PK1183/index.shtml (17.12.2019) Das Lehrverhältnis muss vor Inkrafttreten des Gesetzes begonnen haben. Die Regelung gilt auch für jene, die Verfahren vor den Höchstgerichten führen und denen aufschiebende Wirkung zuerkannt wurde.

³⁸ Vgl § 7 (3)-(6) Grundversorgungsgesetz-Bund: Asylsuchende, die in einer Betreuungseinrichtung von Bund oder Ländern untergebracht sind, können mit ihrem Einverständnis für Hilfstätigkeiten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit ihrer Unterbringung stehen (zB Reinigung, Küchenbetrieb, Transporte, Instandhaltung) und für gemeinnützige Hilfstätigkeiten für Bund, Land, Gemeinde (zB Landschaftspflege und -gestaltung, Betreuung von Park- und Sportanlagen, Unterstützung in der Administration) herangezogen werden. Der BMI kann per Verordnung festlegen, unter welchen Voraussetzungen bei Organisationen und NGOs Asylsuchende mit ihrem Einverständnis für gemeinnützige Hilfstätigkeiten herangezogen werden können. Zum Verfahren zugelassene Asylsuchende können mit ihrem Einverständnis auch dann herangezogen werden, wenn sie von Dritten betreut werden.

Es gibt vergleichbare Bestimmungen in Gesetzen auf Länderebene betreffend das Verfahren nach Zulassung.

³⁹ Bundesgesetz, mit dem die Beschäftigung von Ausländern geregelt wird (Ausländerbeschäftigungsgesetz – AuslBG), BGBl Nr 218/1975, zuletzt geändert durch BGBl I Nr 104/2019.

⁴⁰ § 1(2)(a) AuslBG.

⁴¹ AMS Austria, Präsentation von Johannes Kopf, Oktober 2018.

⁴² § 3(4) Bundesgesetz über die Gewährung von Asyl (Asylgesetz 2005 - AsylG 2005), BGBl I Nr 100/2005, Gesetz zuletzt geändert durch BGBl I BGBl I Nr 53/2019.

⁴³ § 8(4) AsylG. Diese Regelungen entsprechen auch den europarechtlichen Vorgaben der EU-Qualifikationsrichtlinie (vgl Art 24).

⁴⁴ Bundesgesetz betreffend Grundsätze für die Sozialhilfe (Sozialhilfe-Grundsatzgesetz), BGBl. I Nr. 41/2019.

⁴⁵ § 4(1) Sozialhilfe-Grundsatzgesetz.

hätte, wurde vom VfGH im Dezember 2019 als verfassungswidrig erachtet.⁴⁶ Asylberechtigten stehen grundsätzlich alle Dienstleistungen des AMS wie z.B. Unterstützung bei der Arbeitssuche oder Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Subsidiär Schutzberechtigten sind allerdings „ausschließlich Kernleistungen der Sozialhilfe zu gewähren, die das Niveau der Grundversorgung [...] nicht übersteigen“.⁴⁷

iv. Integrationsrechtliche und –politische Rahmenbedingungen

Die Integration von Schutzberechtigten wird in Österreich im Nationalen Aktionsplan für Integration (NAP.I) (2010), im 50 Punkte-Plan zur Integration von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich (2015) und seit 2017 auch im Integrationsgesetz sowie dem Integrationsjahrgesetz geregelt.

Der Nationale Aktionsplan für Integration (NAP.I),⁴⁸ der 2010 im Ministerrat beschlossen wurde, ist auf Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte anwendbar, nicht jedoch auf Asylsuchende.⁴⁹ Der NAP.I sieht die Integration von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten „aufgrund deren Schutzbedürftigkeit“ als eine besondere Herausforderung an.⁵⁰ Der Bereich „Arbeit und Beruf“ bildet eines von sieben Handlungsfeldern. 25 Indikatoren sollen Integration anhand des NAP.I messen.⁵¹ Die wichtigsten Grundlagen für erfolgreiche Integration sind laut NAP.I – abgesehen von einem klaren Bekenntnis zu Österreich, seinen Normen und Werten sowie der Bereitschaft sich zu integrieren – das Erlernen der deutschen Sprache sowie die wirtschaftliche Selbsterhaltungsfähigkeit.⁵²

Der 50 Punkte-Plan zur Integration von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich (2015)⁵³ enthält 50 Maßnahmen für die Integration von international Schutzberechtigten – nicht aber von Asylsuchenden – insbesondere für die sieben Themenfelder des NAP.I. Er sieht hinsichtlich des Bereichs Arbeitsmarktintegration folgende Maßnahmen vor:

- Die Erhebung von Qualifikationen soll möglichst frühzeitig stattfinden, um die Zielgruppe auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten zu können (Verweise auf Kompetenzchecks).⁵⁴
- Ausbildungsadäquate Beschäftigung wird als ein wesentlicher Schritt zur Förderung der Selbsterhaltungsfähigkeit gesehen. Allerdings kann die Anerkennung mitgebrachter beruflicher Qualifikationen mit hohen Kosten verbunden sein.⁵⁵ Finanzielle Unterstützungsleistungen sollen daher geschaffen werden.
- Die Phase der Nachqualifizierung (Bildungsniveau Pflichtschulabschluss) soll verstärkt genutzt werden, um gezielte Berufsorientierung, insbesondere im Bereich der gewerblichen

⁴⁶ VfGH (12.12.2019) G 164, 171/2019. G 164/2019-25, G 171/2019-24, Z 2.3.3.3. Betroffen war folgende Bestimmung: Mindestens 35 % der Leistung müssen von der Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt abhängig gemacht werden (sog. „Arbeitsqualifizierungsbonus“); letztere wird nur bei Deutsch-Niveau B1 oder Englisch-Niveau C1 (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen) angenommen (§ 5(6) und (7) Sozialhilfe-Grundgesetz).

⁴⁷ § 4(1) Sozialhilfe-Grundsatzgesetz. Siehe dazu z.B. die Kritik von UNHCR https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/SNME/SNME_03621/index.shtml (02.03.2020).

⁴⁸ Nationaler Aktionsplan Integration (NAP.I) (2010), verfügbar unter <https://www.bmeia.gv.at/integration/nationaler-aktionsplan/> (18.12.2019).

⁴⁹ Die Zielgruppen des NAP.I sind neben der Gesamtgesellschaft auch „ausländische StaatsbürgerInnen, die dauerhaft in Österreich niedergelassen sind“, oder „Menschen mit Migrationshintergrund, die dauerhaft in Österreich niedergelassen sind bzw. bereits die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, aber deren Eltern im Ausland geboren wurden“, siehe NAP.I (2010), 7. Asylsuchende werden nicht erwähnt.

⁵⁰ NAP.I (2010), 9.

⁵¹ Integrationsindikatoren des NAP.I, verfügbar unter https://www.bmeia.gv.at/fileadmin/ZZZ_Medien_alt/bmeia/media/Integration/NAP/NAP_Indikatoren.pdf (18.12.2019). Das Monitoring ist nunmehr auch im Integrationsgesetz (§ 21) vorgesehen, zuständig ist das BMEIA.

⁵² NAP.I (2010), 8.

⁵³ 50 Punkte-Plan zur Integration von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich (2015), verfügbar unter: <https://www.bmeia.gv.at/das-ministerium/aktuelles/50-punkte-zur-erfolgreichen-integration/> (27.02.2019).

⁵⁴ 50 Punkte-Plan, Z 11.

⁵⁵ 50 Punkte-Plan, Z 12.

- Ausbildung zu betreiben und den Austausch mit einheimischen Jugendlichen zu fördern. Dies soll helfen, die NEET-Rate⁵⁶ von Jugendlichen zu senken und sie nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.⁵⁷
- Berufsspezifische Sprachkenntnisse sollen neben der Vermittlung von Basiskennnissen der deutschen Sprache gefördert werden.⁵⁸
 - Die Unterstützung von Unternehmen, die den Deutscherwerb der MitarbeiterInnen fördern, soll ausgebaut werden.⁵⁹
 - Es soll eine Anlaufstelle für engagierte Unternehmen geschaffen werden. Es gibt zu wenige Unternehmen, die Schutzberechtigte einstellen, was neben mangelnden Qualifikationen von Asylberechtigten „sicherlich zu einem Teil auch daran [liegt], dass Unternehmen mit dieser Zielgruppe bisher keine Erfahrungen gemacht bzw. wenig Wissen über die damit verbundenen Herausforderungen haben“. ⁶⁰ Über gezieltes Ansprechen von Unternehmen und Informationsveranstaltungen sollen ausreichend Firmen motiviert werden, Schutzberechtigten eine Chance am österreichischen Arbeitsmarkt zu geben.⁶¹
 - Mentoring-Programme für besonders engagierte Flüchtlinge sollen eingerichtet werden. Anerkannte Flüchtlinge, die zwar noch keine formalen Qualifikationen nachweisen können, allerdings großes Integrationsbestreben vorweisen (z.B. Erlangen hoher Deutschkompetenz in kurzer Zeit, ehrenamtlicher Einsatz), sollen eine engmaschige Betreuung durch MentorInnen aus der Wirtschaft erfahren (Vorbild Projekt „Mentoring für MigrantInnen“).⁶²

Das Integrationsgesetz (IntG) aus 2017⁶³ zielt auf die „rasche[...] Integration rechtmäßig in Österreich aufhältiger Personen in die österreichische Gesellschaft“ ab.⁶⁴ Dazu zählen auch international Schutzberechtigte,⁶⁵ nicht jedoch Asylsuchende. Dies soll durch das „systematische Anbieten von Integrationsmaßnahmen (Integrationsförderung) sowie durch die Verpflichtung, aktiv am Integrationsprozess mitzuwirken (Integrationspflicht)“ verwirklicht werden.⁶⁶ Das IntG definiert Integration als „gesamtgesellschaftliche[n] Prozess, dessen Gelingen von der Mitwirkung aller in Österreich lebenden Menschen abhängt und auf persönlicher Interaktion beruht“.⁶⁷ Integration erfordert laut IntG die aktive Mitwirkung der Zugewanderten aber auch das Anbieten von Integrationsmaßnahmen von allen staatlichen Institutionen auf verschiedenen Ebenen.⁶⁸ Integrationsmaßnahmen „sollen zur Teilhabe am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben in Österreich befähigen“, wobei dabei die Teilhabe durch Erwerbsarbeit und das rasche Erreichen der Selbsterhaltungsfähigkeit als zentral angesehen werden.⁶⁹ Hinsichtlich Schutzberechtigten sieht das Gesetz explizit Verpflichtungen hinsichtlich Spracherwerbs⁷⁰ sowie

⁵⁶ Not in Education, Employment or Training.

⁵⁷ 50 Punkte-Plan, Z 13.

⁵⁸ 50 Punkte-Plan, Z 14.

⁵⁹ 50 Punkte-Plan, Z 15: Unternehmen haben wenige Anreize, Schutzberechtigte mit geringen Deutschkenntnissen einzustellen (zB Sprachkurse sind nur dann als Betriebsausgabe bzw. Werbungskosten abzugsfähig, wenn der Kurs auf den Beruf abgestellte Sprachkenntnisse vermittelt).

⁶⁰ 50 Punkte-Plan, Z 17.

⁶¹ 50 Punkte-Plan, Z 17.

⁶² 50 Punkte-Plan, Z 18.

⁶³ Bundesgesetz zur Integration rechtmäßig in Österreich aufhältiger Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft, BGBl. I Nr. 68/2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 41/2019.

⁶⁴ § 1(1) IntG.

⁶⁵ Zielgruppe des Gesetzes sind laut § 3 Z1 und Z2 Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte.

⁶⁶ § 1(1) IntG.

⁶⁷ § 2(1) IntG.

⁶⁸ § 2 (1) IntG.

⁶⁹ Der Erhalt der österreichischen Staatsbürgerschaft stellt laut IntG dabei den Endpunkt eines Integrationsprozesses dar, siehe § 2(2) IntG.

⁷⁰ § 4 IntG: Der Bund muss für Schutzberechtigte ab dem vollendeten 15. Lebensjahr Deutschkurse fördern, die die Alphabetisierung und das Erreichen eines Sprachniveaus von zumindest A2 (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen) ermöglichen. Während das BMEIA Deutschkurse auf dem Sprachniveau A1, in denen Werte und

Wertevermittlung und Orientierung⁷¹ vor. Das IntG enthält auch Mitwirkungspflichten⁷² und Sanktionen, insbesondere die Kürzung von Leistungen der Sozialhilfe oder bedarfsorientierten Mindestsicherung.⁷³

Das Integrationsjahrgesetz (IJG) aus 2017⁷⁴ zielt darauf ab, „durch Maßnahmen, die den Erwerb von Sprachkenntnissen beschleunigen und die Chancen einer nachhaltigen Eingliederung in den Arbeitsmarkt verbessern, die gesellschaftliche Teilhabe und die wirtschaftliche Selbsterhaltungsfähigkeit zu ermöglichen“.⁷⁵ Es sieht für arbeitslose Schutzberechtigte⁷⁶ verpflichtend ein „Integrationsjahr“, also eine einjährige modular aufgebaute arbeitsmarktpolitische Förderungsmaßnahme, die vom Arbeitsmarktservice (AMS) durchgeführt wird, vor. Im Regelfall schließt es mit einem Bewerbungstraining ab.⁷⁷ Bei Verstößen sind Sanktionen vorgesehen.⁷⁸ Asylsuchende, die seit mindestens drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind und bei denen die Zuerkennung internationalen Schutzes „sehr wahrscheinlich“ ist (je nach Herkunftsland), sind *berechtigt* sind, an solchen Maßnahmen des AMS teilzunehmen.⁷⁹

Die Maßnahmen im Rahmen des Integrationsjahres umfassen insbesondere folgende Module, die auch parallel absolviert werden können: Kompetenzclearing; Deutschkurse ab Sprachniveau A2; Abklärung und Unterstützung bei der Anerkennung von Qualifikationen und Zeugnissen; Werte- und Orientierungskurse in Kooperation mit ÖIF; Berufsorientierungs- und Bewerbungstraining; Arbeitsvorbereitungsmaßnahmen; Arbeitstrainings, die nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolviert werden, im Interesse des Gemeinwohls (im Sinne einer gemeinnützigen Tätigkeit) liegen und zugleich der Anwendung und Erweiterung von Kenntnissen und Fertigkeiten dienen, und bis zu längstens zwölf Monate dauern können.⁸⁰

Orientierungswissen verpflichtend zu behandeln sind, zur Verfügung stellen muss (Abwicklung durch ÖIF), hat das BMEIA für arbeitsfähige Schutzberechtigte Deutschkurse auf A2-Niveau zur Verfügung zu stellen (Abwicklung durch das AMS). Dabei sind auch berufsspezifische Sprachkenntnisse zur Förderung einer raschen Arbeitsmarktintegration zu vermitteln. Kurse für der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehende Schutzberechtigte (§ 7 (2) AIVG) sind als Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt (§ 12 (5) AIVG) anzubieten.

⁷¹ § 5 IntG: Der BMEIA muss für Schutzberechtigte ab dem vollendeten 15. Lebensjahr Werte- und Orientierungskurse zur Verfügung stellen (Abwicklung durch ÖIF). Diese sind für jene, die der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen, als Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt [gemäß § 12 (5) AIVG] anzubieten.

⁷² Schutzberechtigte müssen sich im Rahmen einer verpflichtenden Integrationserklärung zur Einhaltung der grundlegenden Werte der Rechts- und Gesellschaftsordnung verpflichten und an Sprach- und Wertekursen teilnehmen, mitwirken und sie auch abschließen.

⁷³ § 6 IntG.

⁷⁴ Bundesgesetz zur Arbeitsmarktintegration von arbeitsfähigen Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten sowie AsylwerberInnen, bei denen die Zuerkennung des internationalen Schutzes wahrscheinlich ist, im Rahmen eines Integrationsjahres (Integrationsjahrgesetz – IJG), BGBl I Nr 75/2017.

⁷⁵ § 1 IJG.

⁷⁶ § 2 IJG: Personen, denen nach dem 31.12.2014 der Status zuerkannt wurde, teilnahmeberechtigt sind Personen der Zielgruppe, die nicht mehr der Schulpflicht unterliegen, Deutschkenntnisse des Sprachniveaus A1 aufweisen und arbeitsfähig sind.

⁷⁷ § 3 (1) IJG. Bei Vorliegen besonderer Umstände, insbesondere wenn eine raschere nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erwarten ist, kann eine kürzere Dauer festgelegt werden.

⁷⁸ § 3 (2) IJG: Bei Verstößen gegen die Mitwirkungs- und Teilnahmepflichten sind die für die Erbringung von Leistungen der Sozialhilfe oder Mindestsicherung zuständigen Stellen der Länder zu informieren und entsprechende Sanktionen zu verhängen. Zuerkannte Beihilfen des AMS sind einzustellen, wenn ohne wichtigen Grund die Mitwirkung oder Teilnahme an einer Maßnahme zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt verweigert oder der Erfolg der Maßnahme vereitelt wird.

⁷⁹ § 2, § 3 (3) IJG mit Verweis auf § 68 (1) AsylG 2005.

⁸⁰ § 5 (3) IJG.

b) Unternehmerische Menschenrechtsverantwortung bei der Integration von Geflüchteten am Arbeitsmarkt

Aus menschenrechtlicher Perspektive kommt nicht nur dem Staat sondern auch Unternehmen eine bedeutende Rolle bei der Integration von Geflüchteten am Arbeitsmarkt zu. Die unternehmerische Verantwortung bezieht sich insbesondere auf die Pflicht, die Menschenrechte- einschließlich Arbeitsrechte- der Geflüchteten zu achten. Im Arbeitsmarktkontext umfassen diese insbesondere das Recht auf Arbeit, das Recht auf faire Arbeitsbedingungen und kollektive Arbeitsrechte wie Gewerkschaftsfreiheit, und Versammlungsfreiheit, das Recht auf Gesundheit, sowie das Diskriminierungsverbot. Darüber hinaus können auch andere Menschenrechte betroffen sein, sofern sie mit der unternehmerischen Tätigkeit in Zusammenhang stehen.

Wie die staatliche Verantwortung für die Sicherstellung des Arbeitsmarktzugangs (siehe oben unter a)) ist auch die menschenrechtliche Unternehmensverantwortung von internationalen Standards geprägt. Im Gegensatz zu Staaten, welche die Hauptadressaten von menschenrechtlichen Verträgen sind, können Unternehmen auf internationaler Ebene allerdings bislang nur durch sogenannte „soft law“ (und somit international rechtlich nicht bindende) Standards zur Einhaltung von Menschenrechten angehalten werden. Konkret bedeutet das, dass Unternehmen für die Verletzung menschenrechtlicher Standards auf internationaler Ebene noch nicht vor internationalen Gerichten haftbar gemacht werden können, es sei denn Menschenrechtsverletzungen fallen unter internationales Strafrecht. Sehr wohl können Unternehmen aber national für Menschenrechts- und Arbeitsrechtsverletzungen gerichtlich belangt werden. Viele menschenrechtliche Standards wurden ins nationale Recht übernommen und entfalten so rechtlich bindende Wirkung. Die Verletzung des Menschenrechts auf faire Arbeitsbedingungen kann beispielsweise über nationale arbeitsrechtliche Regelungen vor dem österreichischen Arbeitsgericht geahndet werden.

Ausgangspunkt für die Diskussion um eine internationale unternehmerische Verantwortung für Menschenrechte war die immer größer werdende Machtverschiebung zwischen Staaten und internationalen Unternehmen bzw. Konzernen, welche mitunter dazu führte, dass diese in manchen Ländern mehr Einfluss nahmen als der Staat selbst (z.B. mächtige Investoren in politisch instabilen Staaten). Diese Macht, so die Argumentation, sollte auch mit entsprechender Verantwortung einhergehen.⁸¹

Die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) sind die derzeit wichtigsten international anerkannten soft law Standards betreffend die menschenrechtliche Verantwortung von Unternehmen.⁸² Sie illustrieren die Verpflichtungen von staatlichen und unternehmerischen Akteuren und gliedern sich strukturell in drei Säulen:

- 1. Säule: die staatliche Verantwortung gegen Menschenrechtsverletzungen von Unternehmen zu schützen (responsibility to protect),
- 2. Säule: die unternehmerische Verantwortung Menschenrechte in ihrer Tätigkeit zu achten (responsibility to respect),
- 3. Säule: die Verantwortung von Staat und Unternehmen, Opfern von Menschenrechtsverletzungen zu gerichtlichen und außergerichtlichen Rechtsbehelfen zu verhelfen (access to remedy).

⁸¹ Siehe z.B. UN Ausschuss für Wirtschaftliche, Soziale und Kulturelle Rechte, General Comment No. 14 The Right to the Highest Attainable Standard of Health (article 12 of the International Covenant on Economic Social and Cultural Rights) E/C.12/2000/4, 11.08.2000, para 42.

⁸² UN Guiding Principles on Business and Human Rights, Implementing the United Nations “Respect, Protect and Remedy” Framework, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf; weitere relevante Standards sind die OECD Leitsätze für Multinationale Unternehmen, <http://www.oecd.org/corporate/mne/48808708.pdf>.

Während die staatliche Verantwortung eine Zusammenfassung bereits bestehender internationaler Verpflichtungen darstellt, ist die unternehmerische Verantwortung ein neuer rechtlicher Vorstoß, der – wie oben beschrieben – zur Zeit noch nicht international gerichtlich durchsetzbar ist. Die UN Leitprinzipien ziehen daher bislang nur eine moralische Verpflichtung nach sich, welche jedoch in Anbetracht möglicher erheblicher Reputationsschäden beträchtliche finanzielle Auswirkungen haben kann. Die internationalen Entwicklungen der letzten Jahre deuten allerdings in die Richtung rechtlich bindender Standards für Unternehmen in Form eines internationalen Vertrages.⁸³ Die UN Leitprinzipien legen klar fest, dass es neben der klassischen staatlichen Menschenrechtsverantwortung auch eine eigene unternehmerische Menschenrechtsverantwortung (corporate responsibility) gibt, welche unabhängig von der staatlichen Verantwortung besteht.⁸⁴

Umgelegt auf die unternehmerischen Verantwortung bei der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt nachzukommen, sind österreichische Unternehmen dazu angehalten, Menschenrechte in ihrer Unternehmenstätigkeit zu achten und nach den Maßstäben der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht zu handeln. Die einzelnen Schritte werden in den UN Leitprinzipien beschrieben und im Folgenden kurz dargestellt:

Unternehmen sind zunächst dazu angehalten, eine Grundsatzerklärung (policy commitment) abzugeben, in der sie ihre menschenrechtliche Verantwortung anerkennen und menschenrechtliche Erwartungen gegenüber ihren MitarbeiterInnen und GeschäftspartnerInnen klar kommunizieren. Die Erklärung sollte sich auf internes und externes Fachwissen stützen, von höchster Führungsebene angenommen werden und sich in Unternehmenspolitiken und Prozessen widerspiegeln.⁸⁵

Des Weiteren sind Unternehmen dazu aufgerufen einen umfassenden menschenrechtlichen Sorgfaltsprozess (human rights due diligence) einzurichten. Er dient dazu, nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen ihrer Tätigkeit zu ermitteln, diese zu verhindern oder jedenfalls zu mindern und Rechenschaft darüber abzulegen wie menschenrechtlichen Risiken begegnet wird. Der Sorgfaltsprozess ist ein kontinuierlicher Prozess, der je nach Größe und Kontext des Unternehmens unterschiedliche Komplexität aufweist. Er umfasst nicht nur die menschenrechtlichen Auswirkungen der eigenen Unternehmenstätigkeit sondern auch jene, die das Unternehmen zwar nicht selbst verursacht, die aber mit seinen Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind oder die durch seine Geschäftsbeziehungen entstehen.⁸⁶ In diesem Fall stellt sich die Frage inwieweit das Unternehmen für seinen Beitrag zu Menschenrechtsverletzungen, die von anderen Akteuren, wie z.B. anderen Unternehmen, begangen werden, verantwortlich gemacht werden kann. Die UN Leitprinzipien erläutern, dass „Mittäterschaft“ sowohl eine nicht-juristische als auch eine juristische Bedeutung haben kann. Erstere bezieht sich auf den Fall, dass ein Unternehmen von Menschenrechtsverletzungen anderer, beispielsweise von Arbeitsausbeutung eines Subunternehmers profitiert und sich dadurch moralisch verantwortlich macht. Zweitere bezieht sich auf den Fall, dass ein Unternehmen wissentlich Hilfe und Unterstützung zur Begehung eines Verbrechens (z.B. Zwangsarbeit) leistet.⁸⁷ Die Hilfe und Unterstützung muss sich tatsächlich erheblich auf die Begehung des Verbrechens auswirken. Die meisten nationalen Rechtsordnungen stellen diese Art von Mittäterschaft unter Strafe. Neben der strafrechtlichen Verfolgung kann zumeist auch zivilrechtlich Schadenersatz verlangt werden.

Der menschenrechtliche Sorgfaltsprozess hilft Unternehmen dabei, Risiken rechtzeitig zu erkennen und im Falle von gegen sie vorgebrachten Vorwürfen nachzuweisen, dass sie alle Maßnahmen gesetzt

⁸³ UN Human Rights Council's open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights (OEIWG), Legally Binding Instrument to regulate in international human rights law the activities of transnational corporations and other business enterprises, Zero Draft, 16.7.2018, <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/DraftLBI.pdf> (03.02.2020).

⁸⁵ Ibid, Prinzip 16.

⁸⁶ Ibid, Prinzip 17.

⁸⁷ Ibid.

haben, um Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden. Dies kann die Beweisführung erleichtern, spricht sie freilich aber nicht automatisch von jeglicher Schuld frei.⁸⁸ Der Sorgfaltsprozess ist im Wesentlichen ein Zyklus in vier Schritten:

1. Menschenrechtliche Risikoanalyse
2. Erarbeiten und Setzen von Gegenmaßnahmen, um die identifizierten Risiken abzufedern
3. Monitoring der Implementierung der Gegenmaßnahmen
4. Rechenschaftslegung und Kommunikation

Im Folgenden wird dargestellt was diese vier Schritte im Kontext der Beschäftigung von Geflüchteten bedeuten.

1. Rechtzeitige Durchführung einer menschenrechtlichen Risikoanalyse

Unternehmen sollten potentielle menschenrechtliche Risiken bei der Integration von Geflüchteten im Rahmen einer eingehenden menschenrechtlichen Risikoanalyse identifizieren. Die Analyse sollte alle betroffenen Personen, das heißt Angestellte mit aber auch jene ohne Fluchthintergrund umfassen. Umstände besonderer Vulnerabilität z.B. potentielle Diskriminierung (von ethischen Gruppen, Menschen mit Behinderungen, etc.) sollten aufgezeigt werden. Ein wesentlicher Bestandteil einer menschenrechtlichen Risikoanalyse besteht in der Einbeziehung der Betroffenen. Dies kann beispielsweise durch Interviews, Fokusgruppendifkussion, anonymisierte Umfragen oder auch durch Gespräche mit VertreterInnen von Betriebsrat, Gewerkschaft oder zivilgesellschaftlichen Organisationen, die Geflüchtete vertreten, passieren. In einem nächsten Schritt sollten die menschenrechtlichen Risiken den menschenrechtlichen Verpflichtungen gegenüber gestellt werden. Die Ergebnisse dieser einmal durchgeführten Risikoanalyse sollten in regelmäßigen Abständen überprüft und aktualisiert werden, um allenfalls geänderten Umständen Rechnung zu tragen. Die Risikoanalyse stellt die Grundlage für alle weiteren Schritte im menschenrechtlichen Sorgfaltsprozess dar.⁸⁹

2. Integration der Erkenntnisse aus der Risikoanalyse in die internen Geschäftsbereiche und Unternehmensabläufe und Setzen konkreter Maßnahmen

Basierend auf der Risikoanalyse sollten geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu verhindern oder zumindest abzufedern. Es bedarf dazu klarer Verantwortlichkeiten innerhalb des Unternehmens und entsprechender Ressourcen. Interne Entscheidungsstrukturen und Aufsichtsverfahren sollten es ermöglichen, vorzeitig Präventionsmaßnahmen gegen Menschenrechtsverletzungen zu setzen bzw. Wiedergutmachungsmaßnahmen zu treffen. Die Frage welche Maßnahmen ergriffen werden sollen, hängt von den spezifischen Umständen ab. Im Fall der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt kann es sich um Risiken bei ihrer Eingliederung in ein Unternehmen oder ihrer Vermittlung bzw. Verleihung zu Arbeitsstellen (z.B. durch Personalvermittlungsagenturen oder Leiharbeitsfirmen) handeln.

Oft ist ein Unternehmen nicht Alleinverursacher von menschenrechtlich kritischen Situationen sondern trägt gemeinsam mit anderen Akteuren, wie beispielsweise Staaten oder anderen Unternehmen, zu menschenrechtlich riskanten Situationen bei. Hier gilt prinzipiell, dass das Unternehmen danach trachten sollte negative menschenrechtliche Auswirkungen in seinem Tätigkeitsfeld zu verhindern. Es sollte auch seinen Einfluss geltend machen, um Menschenrechtsverletzungen, die durch seine Tätigkeit entstehen könnten, möglichst abzufedern. Gemäß den UN Leitprinzipien gilt das Einflussvermögen dann als vorhanden, wenn „das Unternehmen

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Ibid, Prinzip 18.

über die Fähigkeit verfügt, Veränderungen in den unrechtmäßigen Praktiken des Schadenverursachers herbeizuführen.“⁹⁰ Die Frage der Einflussmöglichkeit ist allerdings oft komplex. Es kann sein, dass das Unternehmen die nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zwar nicht direkt durch seine Tätigkeit verursacht, diese aber dennoch aufgrund seiner Geschäftsbeziehungen unmittelbar mit seiner Tätigkeit in Zusammenhang stehen (z.B. Vermittlung von Arbeitskräften in Betriebe, die das Recht auf faire Arbeitsbedingungen verletzen). Sofern das Unternehmen Einfluss auf den Geschäftspartner hat, sollte es diesen ausüben und auf die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten hinwirken. Unter Umständen kann das Einflussvermögen durch Zusammenarbeit mit anderen Akteuren erhöht werden. Sollte das Unternehmen nicht in der Lage sein, Einfluss auf den menschenrechtsverletzenden Geschäftspartner auszuüben, sollte es in Betracht ziehen, die Geschäftsbeziehung zu beenden. Handelt es sich um eine für das Unternehmen essentiell wichtige Geschäftspartnerschaft und entscheidet sich das Unternehmen trotz Menschenrechtsverletzungen diese Beziehung weiter fortzuführen, muss ihm bewusst sein, dass es mit dem Beibehalt alle finanziellen, reputationsbezogenen und, im Falle der rechtlichen Mittäterschaft, auch rechtlichen Konsequenzen zu tragen hat.⁹¹

3. Monitoring der Gegenmaßnahmen

Um sicherzustellen, dass die ergriffenen Maßnahmen negative menschenrechtliche Auswirkungen wirksam hintanhaltend, sollten sie kontinuierlich nachverfolgt werden. Diese Wirksamkeitskontrolle sollte nicht nur auf geeigneten Indikatoren basieren, sondern auch interne und externe Quellen einschließlich betroffene StakeholderInnen, insbesondere auch Menschen in vulnerablen Situationen, mit einbeziehen.

Die Wirksamkeitskontrollen sollten in interne Berichterstattungsprozesse, wie z.B. Audits, Leistungsvereinbarungen etc. einbezogen werden. Weiters sind Beschwerdemechanismen eine wichtige Quelle, um die Wirkung der gesetzten Gegenmaßnahmen nachzuverfolgen und Anpassungen oder Verbesserungen vorzunehmen.⁹²

4. Rechenschaftslegung und Kommunikation

Schließlich sollten Unternehmen gegenüber den von der Unternehmenstätigkeit betroffenen Personen, Investoren und anderen StakeholderInnen Rechenschaft darüber ablegen, mit welchen Maßnahmen sie menschenrechtlichen Risiken und Auswirkungen begegnen. Die Form, Häufigkeit und Art der Kommunikation richtet sich nach der Art der Unternehmenstätigkeit. Sie muss jedenfalls für die jeweilige Zielgruppe zugänglich sein und ausreichende Informationen enthalten, um die Wirksamkeit und Angemessenheit der vom Unternehmen gesetzten Maßnahmen beurteilen zu können. Gleichzeitig muss aber auch ausreichende Vertraulichkeit gewahrt bleiben, um MitarbeiterInnen und Betroffene keinem Risiko auszusetzen. Ziel der Berichterstattung ist es, dass Unternehmen darlegen können, dass sie durch entsprechende Verfahren Menschenrechte in ihrer Unternehmenspraxis achten. Eine unabhängige Verifikation der Berichtlegung erhöht die Glaubwürdigkeit.⁹³

5. Beschwerdemechanismen

Trotz Durchführung eines menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesses kann es zu Menschenrechtsverletzungen kommen, die nicht vorhersehbar oder vermeidbar waren. In diesem Fall

⁹⁰ Ibid, Prinzip 19.

⁹¹ Ibid.

⁹² Ibid, Prinzip 20.

⁹³ Ibid, Prinzip 21.

trifft Unternehmen die Pflicht, aktiv für entsprechende „Wiedergutmachung“ zu sorgen. Diese Verpflichtung trifft Unternehmen insbesondere dann, wenn sie diese verursacht oder zu ihnen beigetragen haben.⁹⁴ Wiedergutmachung kann durch gerichtliche oder außergerichtliche Verfahren erfolgen. Letztere spielen im Zusammenhang mit der unternehmerischen Verantwortung eine besondere Rolle. Außergerichtliche Verfahren dürfen den Zugang zu gerichtlichen Verfahren nicht verhindern, bieten jedoch häufig eine kostengünstigere, niederschwelligere Alternative, welche mitunter auch flexiblere Lösungen bieten kann. Die zumeist im Zuge von Mediationsverfahren erfolgte Streitbeilegung ist allerdings nicht gerichtlich durchsetzbar. Außergerichtliche Beschwerdemechanismen sind z.B. Konfliktlösungsmechanismen von Multi-Stakeholder Initiativen, wie beispielsweise der Fair Labour Association oder der Fair Wear Foundation, oder operative Beschwerdemechanismen, die direkt von Unternehmen eingerichtet werden. Die UN Leitprinzipien listen spezifische Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen auf. Sie müssen:

„(a) *legitim sein*: Sie ermöglichen das Vertrauen der Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, und sind rechenschaftspflichtig im Sinne einer fairen Abwicklung von Beschwerdeverfahren;

(b) *zugänglich sein*: Sie sind allen Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, bekannt und gewähren denjenigen, die im Hinblick auf den Zugang zu ihnen unter Umständen vor besonderen Hindernissen stehen, ausreichende Unterstützung;

(c) *berechenbar sein*: Sie bieten ein klares, bekanntes Verfahren mit einem vorhersehbaren zeitlichen Rahmen für jede Verfahrensstufe an, ebenso wie klare Aussagen zu den verfügbaren Arten von Abläufen und Ergebnissen und Mitteln zur Überwachung der Umsetzung;

(d) *ausgewogen sein*: Sie sind bestrebt, sicherzustellen, dass die Geschädigten vertretbaren Zugang zu den Quellen für Informationen, Beratung und Fachwissen haben, die sie benötigen, um an einem Beschwerdeverfahren auf faire, informierte und respektvolle Weise teilnehmen zu können;

(e) *transparent sein*: Sie informieren die Parteien eines Beschwerdeverfahrens laufend über dessen Fortgang und stellen genügend Informationen über die Leistung des Beschwerdemechanismus bereit, um Vertrauen in seine Wirksamkeit zu bilden und etwaigen öffentlichen Interessen Rechnung zu tragen;

(f) *Rechte-kompatibel sein*: Sie stellen sicher, dass die Ergebnisse und Abhilfen mit international anerkannten Menschenrechten in Einklang stehen;

(g) *eine Quelle kontinuierlichen Lernens sein*: Sie greifen auf sachdienliche Maßnahmen zurück, um Lehren zur Verbesserung des Mechanismus und zur Verhütung künftiger Missstände und Schäden zu ziehen;

Mechanismen auf operativer Ebene sollten außerdem:

(h) *auf Austausch und Dialog aufbauen*: Sie konsultieren die Stakeholdergruppen, für die sie vorgesehen sind, hinsichtlich ihrer Gestaltung und Leistung und stellen auf Dialog als Mittel ab, um Missständen zu begegnen und sie beizulegen.“⁹⁵

Zusammenfassend bleibt zu sagen, dass die konkreten Maßnahmen, die zur Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht gesetzt werden sollten, stets vom spezifischen Kontext der Unternehmenstätigkeit abhängen. Bei der Integration von Geflüchteten am Arbeitsmarkt können

⁹⁴ Ibid, Prinzip 22.

⁹⁵ Ibid, Prinzip 31.

Unternehmen unterschiedliche Rollen einnehmen. Sie können Menschen mit Fluchthintergrund entweder direkt in ihrem Unternehmen oder Subunternehmen anstellen, diesen aber auch Dienstleistungen etwa in Form von ihrer Vermittlung an andere Unternehmen oder in Form von Aus- und Weiterbildungen zur Verfügung stellen.

Der folgende Abschnitt widmet sich den konkreten Herausforderungen, mit denen Geflüchtete und Unternehmen bei der Integration in den Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Er zeigt aber auch Chancen und Potentiale auf, die anhand von drei Good-Practice Beispielen österreichischer Unternehmen illustriert werden. Sie zeigen wie Integration von Geflüchteten am österreichischen Arbeitsmarkt sehr konstruktiv und nachhaltig gelingen kann.

3. Praxis: Herausforderungen und Bedarf seitens der Geflüchteten

Geflüchtete Menschen stehen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt meist vor spezifischen Herausforderungen. Diese umfassen insbesondere die oft mangelnde Nachweisbarkeit von Kompetenzen und Befähigungen aufgrund des Verlusts von Dokumenten und Befähigungsnachweisen, die Nichtanerkennung von Bildungsabschlüssen in Österreich bzw. die Notwendigkeit der Nostrifizierung oder des Nachholens von Ausbildungen in Österreich. Dazu kommen oft lange Zeiten der erzwungenen Untätigkeit im erlernten Beruf aufgrund der langen Dauer des Asylverfahrens, beschränkte soziale und berufliche Netzwerke sowie psychische Nachwirkungen des fluchtauslösenden Ereignisses.⁹⁶ Nach der Ankunft in Österreich müssen in der Regel zunächst erst grundlegende existenzielle Fragen wie z.B. Gesundheit und Wohnsituation geklärt werden, was den Einstieg in den Arbeitsmarkt ebenfalls verzögert.⁹⁷ Besonders die Wohnverhältnisse beeinflussen alle anderen Bereiche des Lebens sehr stark; schlechte Wohnverhältnisse wirken sich nachweislich negativ auf Spracherwerb und Weiterbildung aus.⁹⁸ Geflüchtete und NGOs berichteten immer wieder über Schwierigkeiten beim Zugang zu angemessenem, sicherem und leistbarem Wohnraum.⁹⁹ Dies führe zu einer Negativspirale, denn „ohne Arbeit keine Wohnung und ohne Wohnung keine Arbeit.“¹⁰⁰

Mangelnde Deutschkenntnisse sind ein großer Hindernisfaktor im Jobfindungs- und Arbeitsprozess. Die Unternehmenssprache in österreichischen Unternehmen ist meist Deutsch. Die Ansprüche am Arbeitsmarkt liegen momentan bei Sprachniveau B1.¹⁰¹ Unternehmen, NGOs und auch Geflüchtete kritisierten in den Interviews immer wieder die sequenzielle Abfolge von vorangehendem Spracherwerb und erst nachfolgender Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Erfahrungsgemäß gelänge der Spracherwerb wesentlich schneller und gezielter, wenn sich Geflüchtete bereits in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis befänden.¹⁰² Diese Beobachtung wird auch von Studien bestätigt, welche zeigen, dass das Niveau einer generellen Sprachausbildung zu wenig praxistauglich ist und berufsbezogener Sprachunterricht nützlicher wäre.¹⁰³

Ein wichtiger Meilenstein bei der Jobsuche ist überdies die Kenntnis des österreichischen Arbeitsmarkts. Dazu gehören die Kenntnis von Jobplattformen und Gepflogenheiten im Bewerbungsprozess, insbesondere die Form von Lebensläufen und Bewerbungsunterlagen. Ein Bewerbungsprozess sieht in vielen Herkunftsländern oft ganz anders aus. Die persönlichen Stärken aufzuzählen ist kulturell für manche BewerberInnen herausfordernd und wird zusätzlich durch ein häufig mangelndes Selbstbewusstsein erschwert.¹⁰⁴

Die Anerkennung beruflicher und akademischer Befähigungen der Geflüchteten aufgrund teils informeller Ausbildungen oder fehlender Dokumente stellt eine der größten Herausforderungen für viele Geflüchtete dar.¹⁰⁵ Sie führt immer wieder dazu, dass Arbeitskräfte mit Fluchthintergrund nicht entsprechend ihrer Fähigkeiten eingesetzt werden können, was in der Folge zu einer langfristigen

⁹⁶ UNHCR (2013) 3.

⁹⁷ Interview mit Caritas, 09.01.2019

⁹⁸ UNHCR (2013) 4.

⁹⁹ UNHCR (2013) 4.

¹⁰⁰ Interview mit Frau mit Fluchthintergrund am 25.01.2019, Interview mit Frau mit Fluchthintergrund am 11.02.2019.

¹⁰¹ Interview mit Caritas, 09.01.2019, Informationen zu den je nach Aufenthaltserlaubnis notwendigen Deutschkenntnissen finden sich z.B. bei der Arbeiterkammer, https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/ausundweiterbildungfuererwachsene/Deutsch_als_Schluesel_zur_Integration.html.

¹⁰² Interview mit Caritas, 09.01.2019.

¹⁰³ UNHCR (2013) 4.

¹⁰⁴ Interview mit MTOP, 30.11.2018.

¹⁰⁵ UNHCR (2013) 4.

Dequalifizierung führen kann, aus der sie kaum mehr herauskommen.¹⁰⁶ Selbst wenn Geflüchtete von Unternehmen eine Chance erhalten ihre informellen Qualifikationen zu beweisen, kann ihre vertragliche Einstufung oft dennoch nur als Hilfskraft erfolgen, weil das österreichische System formelle Abschlüsse, z.B. einen Lehrabschluss, verlangt.¹⁰⁷ Viele Geflüchtete müssen daher in Österreich nochmals eine Ausbildung absolvieren, um einen formellen Abschluss zu erlangen. Dies ist oft eine große Herausforderung an die Erwartungen und Motivation der Geflüchteten, die meist dort anknüpfen wollen, wo sie im Heimatland aufgehört haben. Teils müssen sie allerdings nach jahrelanger Berufserfahrung in Österreich wieder eine Lehre beginnen.¹⁰⁸ Der qualitative Unterschied zwischen der im Heimatland erworbenen Qualifikation und der entsprechenden österreichischen Qualifikation ist je nach Herkunftsland unterschiedlich.¹⁰⁹

Frauen mit Fluchthintergrund stehen oft vor besonderen Herausforderungen. Das Bildungsniveau hängt von den Genderverhältnissen im Herkunftsland ab. Zahlen aus 2018 weisen darauf hin, dass syrische Frauen beispielsweise generell gut ausgebildet sind, 28 % hatten ein Studium abgeschlossen (im Vergleich dazu nur 20 % der Männer). Afghanische Frauen waren zumeist schlecht ausgebildet, 34 % verfügten über keinen Schulabschluss.¹¹⁰ Studien zeigen, dass Frauen mit Fluchterfahrung oft weniger Berufserfahrung haben als Männer, was den Einstieg in den Arbeitsmarkt erschwert.¹¹¹ Nach erfolgreicher Flucht steht oft die Familiengründung oder -erweiterung an erster Stelle was die Integration von Frauen in dem Arbeitsmarkt zumeist verlangsamt. Sprachkurse und integrationsfördernde Maßnahmen können oft aufgrund der Kinderbetreuung nicht wahrgenommen werden oder werden zeitlich nicht flexibel genug angeboten.¹¹² Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt allerdings, dass sich Frauen, sobald sie dann in Österreich „angekommen“ sind und am Arbeitsmarkt Fuß fassen, meist schneller integrieren als Männer.¹¹³

Die Herausforderungen Geflüchteter am österreichischen Arbeitsmarkt variieren überdies je nach Aufenthaltsstatus. Der Zugang zu unselbständiger Arbeit während des laufenden Asylverfahrens beschränkt sich meist auf Saisonarbeit bzw. die Absolvierung einer Lehre.¹¹⁴ Da die staatliche Unterstützung während dieser Zeit kaum zum Leben reicht und sich Asylverfahren über Jahre hinziehen können, nehmen diese Menschen oft informelle Tätigkeiten unter äußerst prekären Bedingungen auf. Asylberechtigte sind österreichischen ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt gleichgestellt – nicht so subsidiär Schutzberechtigte. Eine UNHCR-Studie ergab, dass subsidiär Schutzberechtigte in Bezug auf das Leben und die Integration in Österreich mit einer noch wesentlich schwierigeren Situation als Asylberechtigte konfrontiert sind. Ihre Suche nach Wohnraum und Arbeit wird dadurch erschwert, dass ihr Status und die damit verbundenen Rechte meist wenig bekannt sind und ihre Aufenthaltsberechtigung begrenzt ist. In manchen Bundesländern haben sie auch nur beschränkt Zugang zu Sozialwohnungen.¹¹⁵ Subsidiär Schutzberechtigte müssen bei potentiellen ArbeitgeberInnen häufig Überzeugungsarbeit leisten, weil sie zunächst nur eine auf ein Jahr und dann

¹⁰⁶ UNHCR (2013) 3.

¹⁰⁷ Interview mit Caritas, 09.01.2019.

¹⁰⁸ Interview mit Deloitte, 06.12.2018.

¹⁰⁹ Interview mit inclusion@work, 28.01.2019.

¹¹⁰ AMS, J. Kopf, Präsentation auf der Asylkonferenz in Salzburg am 20.11.2018

¹¹¹ European Parliament, Integration of Refugees in Austria, Germany and Sweden: Comparative Analysis, 2018, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614200/IPOL_STU\(2018\)614200_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/614200/IPOL_STU(2018)614200_EN.pdf)

¹¹² T. Liebig, *Dreifach benachteiligt?: Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge*, OECD Publishing, Paris, 2018, <http://dx.doi.org/10.1787/b0cf3f35-de>

¹¹³ Interview mit inclusion@work am 28.01.2019; Interview mit Beratungszentrum für Migranten am 23.01.2019.

¹¹⁴ Was Sexarbeit betrifft, so hat sich der Oberste Gerichtshof bislang nicht dazu geäußert, ob auch Dienstverträge grundsätzlich zulässig sind. Daher werden Sexdienstleister*innen aus arbeitsrechtlicher Sicht als Selbständige betrachtet, unabhängig von ihren tatsächlichen Arbeitsbedingungen. Dennoch können sie steuerrechtlich und/oder sozialversicherungsrechtlich auf Grund der konkret gegebenen Arbeitsbedingungen als Unselbständige eingestuft werden. Dies führt in der Praxis zu Rechtsunsicherheit.

¹¹⁵ UNHCR (2013), 4.

auf zwei Jahre befristete Aufenthaltsberechtigung erhalten.¹¹⁶ Diese Zwangslage führt immer wieder dazu, dass subsidiär Schutzberechtigte in prekären oder ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen arbeiten.¹¹⁷

a) Erfahrungsberichte von arbeitssuchenden Frauen mit Fluchthintergrund

Die folgenden Fallbeispiele geben exemplarisch Einblick in Realitäten und Erlebnisse dreier geflüchteter Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt:

1. Konstrukteurin aus Syrien

Eine junge Syrerin, Mitte 20, hat in Damaskus einen Bachelor in Maschinenbau abgeschlossen und ein Jahr als Konstrukteurin gearbeitet. Zum Zeitpunkt des Interviews lebte sie seit fünf Jahren in Wien. Seit drei Monaten hatte sie eine fixe Anstellung als Konstrukteurin in einem niederösterreichischen Industrieunternehmen. Sie hatte das Associate Program von More Than One Perspective (MTOPI)¹¹⁸ besucht, welches ihr von einer Freundin, die das Programm selbst absolviert hatte, empfohlen worden war. Dadurch erhielt sie die Möglichkeit eines dreimonatigen Arbeitstrainings in ihrem jetzigen Unternehmen. Aufgrund ihrer guten Leistungen wurde sie in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen.

Die größte Herausforderung bei der Arbeitssuche sah die junge Frau neben dem Erwerb von Sprachkenntnissen in ihrer fehlenden Arbeitserfahrung in Österreich. Bevor sie das Programm von MTOPI besuchte, hatte sie über 100 Bewerbungen geschrieben, hauptsächlich für unbezahlte Praktika und Ausbildungsstellen, um den Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt zu schaffen. Sie habe entweder keine Antwort bekommen oder eine Absage mit der Begründung, dass sie über keine Berufserfahrung in Österreich verfüge. Das AMS habe sie sehr unterstützt und ihr viele facheinschlägige Weiterbildungen ermöglicht. Den Einstieg in den Arbeitsmarkt habe sie allerdings erst durch die Kontakte und Vermittlungsleistungen der MTOPI-MitarbeiterInnen zu den Unternehmen geschafft. Ihrer Meinung nach bräuchte es mehr solcher Schnittstellenunternehmen wie MTOPI, denn es helfe ihrer Erfahrung nach sehr, wenn eine geflüchtete Person von ÖsterreicherInnen an ein österreichisches Unternehmen empfohlen werde. Damit erhalte diese Person quasi ein „nationales Gütesiegel“. Sobald die junge Frau ihre dreimonatige Arbeitserfahrung in ihr LinkedIn-Profil eingetragen hatte, wurde sie dann auch von anderen Firmen aktiv als Bewerberin angesprochen.

Eine große Herausforderung stellte für sie neben der Jobsuche auch die Wohnungssuche dar. Als Asylwerberin ohne Arbeit sei es sehr schwierig eine Wohnung zu mieten. Alle VermieterInnen würden einen Lohnzettel als Sicherheit verlangen, bei einigen gäbe es zwar auch die Möglichkeit einen Mietvertrag ohne Lohnzettel zu unterschreiben, dann allerdings für die doppelte Kautions. Es ergäbe sich somit eine gewisse Pattsituation: ohne Job keine Wohnung, aber ohne Wohnung ist es noch schwieriger einen Job zu finden. Als wichtigste Erfolgsfaktoren bei der Jobsuche nannte die junge Frau Sprache, berufliche Erfahrung im Land und ein berufliches Netzwerk.¹¹⁹

¹¹⁶ UNHCR (2013), 9.

¹¹⁷ Interview mit inclusion@work am 28.01.2019; Interview mit Beratungszentrum für Migranten am 23.01.2019.

¹¹⁸ More Than One Perspective, <https://mtop.at/>.

¹¹⁹ Interview mit Frau mit Fluchthintergrund, 25.01.2019.

2. Kunst- und Eventmanagerin aus dem Iran

Eine iranische Frau, 47 Jahre, lebt seit 2014 in Wien und verfügt über eine abgeschlossene, universitäre Ausbildung im Bereich Kunst und Eventmanagement. Bis zum Zeitpunkt des Interviews war es ihr nicht möglich, ein fixes Anstellungsverhältnis zu bekommen. Die Hauptgründe dafür sah sie in folgenden Aspekten: Für alle ausgeschriebenen Jobs seien Deutschkenntnisse auf mindestens B2 Niveau erforderlich. Sie musste zwei Jahre warten bis das AMS ihr einen entsprechenden Sprachkurs genehmigte. Mit der Qualität des Kurses war sie nicht zufrieden. Sie musste sich vieles selbst beibringen. Das Weiterbildungssystem des AMS empfand sie als wenig nachvollziehbar; es wäre schwierig gewesen nach der abschließenden Sprachprüfung einen weiterführenden Kurs genehmigt zu bekommen. Sie wünschte sich ein transparentes Weiterbildungsbudget, welches jene fördere, die besonders fleißig seien.

In ihrem Heimatland Iran könne man sehr einfach und unbürokratisch ein eigenes Unternehmen gründen. Die Arbeitssuche in Österreich habe sie als sehr schwierig empfunden, da jedes Unternehmen formale Bestätigungen verlange, sie aber keine offiziellen Bestätigungen oder Zeugnisse über ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen besitze. Über das AMS sei sie zum Kompetenzcheck bei einer Cateringfirma gewesen, von der sie auch sehr gutes Feedback erhalten habe, zu einem Anstellungsverhältnis sei es leider trotzdem nicht gekommen. Sie würde sich von Unternehmen mehr Chancen wünschen, ihre Fähigkeiten als Event- und Kunstmanagerin notfalls in Form eines Praktikums unter Beweis zu stellen.

Die Jobangebote, die die Frau bis zum Interviewgespräch bekommen habe, seien entweder befristet gewesen oder hätten keinem offiziellen Arbeitsverhältnis entsprochen. Ein Cateringunternehmen habe ihr angeboten, sie für ein halbes Jahr anzustellen. Begründet wurde diese Befristung mit dem Argument, dass der Arbeitsvertrag nicht länger als sechs Monate sein könne, da sonst ein Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld entstehe. Ein Hochzeitsplaner hätte ihr auch mehrfach Aufträge angeboten, für die sie weniger als 10% der von ihm an den Kunden weiterverrechneten Summe „schwarz“ ausbezahlt bekommen hätte. Die Interviewpartnerin berichtete, dass ihrer Erfahrung nach viele Unternehmen im Bereich Catering und Eventmanagement Leute ausschließlich unangemeldet beschäftigen würden und ihnen teils nicht mehr als zwei Euro pro Stunde zahlen würden.¹²⁰

3. Wirtschafts- und Marketingfachfrau aus Syrien

Eine 25-jährige Syrerin war zum Zeitpunkt des Interviews seit 3,5 Jahren in Österreich. Sie hat in Syrien Wirtschaft und Marketing studiert und war zum Zeitpunkt des Interviews gerade dabei, ihr Studium an der WU Wien abzuschließen. Sie arbeitete seit zwei Jahren bei MTOP. Über einen Kurs auf der WU hatte sie über das MTOP-Associate Programm erfahren, welches sie in der Folge absolvierte. Im Zuge dessen wurde ihr ihre aktuelle Stelle angeboten. Sie kam über ein Resettlement Programm nach Österreich wodurch sie sofort nach der Ankunft in Österreich einen positiven Asylbescheid bekam.

Die junge Frau erzählte, dass sie zu Beginn versucht habe, einen Job in der Gastronomie zu bekommen, um daneben studieren zu können. Sie sei jedoch mangels Erfahrung abgelehnt worden. Daraufhin habe sie in dem Bereich gesucht, in dem sie schon gearbeitet hatte und glücklicherweise bei MTOP einen Job bekommen. Ihrer Erfahrung nach sei die Jobsuche für Menschen ohne Studium und ohne Erfahrung schwieriger als für gut ausgebildete Personen. Allerdings sei auch die Unterstützung bei der Jobsuche für AkademikerInnen begrenzt. MTOP sei eine private Firma, die sich darauf spezialisiert habe. Ihre Schwestern, die auch AkademikerInnen wären, hätten alle selbständig einen Job gefunden. Ohne vermittelnde

¹²⁰ Interview mit Frau mit Fluchthintergrund, 11.02.2019.

Schnittstelle (wie z.B. MTOP) würde die Jobsuche ihrer Erfahrung nach aber meist länger dauern. Als schwierig habe sie auch erlebt, dass seitens des AMS recht viel Druck ausgeübt werde schnell einen Job zu finden, wodurch Leute Jobs annehmen würden, die weit unter ihrer Qualifikation lägen. Die Ausbildungsmöglichkeiten durch das AMS seien gut, orientieren müsse man sich aber selbst, was als Neuankömmling, insbesondere mit schlechten Sprachkenntnissen, oft schwierig sei. Erleichtert könne der Arbeitsmarkteinstieg jedenfalls werden, wenn Geflüchtete weiterbildende AMS Kurse in ihrem Bereich besuchen. Dann würden sie meist schneller ein Jobangebot erhalten. Gemäß den Erfahrungen der Interviewpartnerin würden junge Leute eher versuchen eine Ausbildung zu machen, während ältere (ab 40) eher geneigt wären zu glauben, sie hätten keine oder wenig Chancen.

Die größten Bedürfnisse geflüchteter Menschen nach der Ankunft in Österreich sah die Interviewpartnerin in folgenden Aspekten: Am wichtigsten sei die Sprache (zumindest B1, besser B2), damit man gut kommunizieren könne – dazu gehöre auch die Fachsprache im Job. Mit dem Sprachkursangebot hier habe die junge Frau gute Erfahrungen gemacht, sie habe aber auch selbst viel gelernt. Am Anfang habe man kein berufliches Netzwerk, was aber wichtig sei weil viele Dinge, wie z.B. das Firmensystem oder auch die Aufgaben in Österreich anders seien als im Herkunftsland. Es sei essentiell zu wissen wie die Arbeitsmarktsuche und der Bewerbungsprozess hier funktionieren, da das oft ganz anders sei als im Herkunftsland. Wünschen würde sich die Interviewpartnerin mehr Deutschkurse für die spezifischen Fachbereiche, mehr auf den Einzelfall zugeschnittene Betreuung bei der Jobsuche und eine frühere Eingliederung in den Arbeitsprozess da so die Sprache viel schneller erlernt werden könne und man schon sein eigenes Einkommen habe.¹²¹

Zusammenschau:

Auf Basis der für diese Studie geführten Interviews mit Geflüchteten und für sie sprechenden Organisationen lassen sich die Bedürfnisse der Geflüchteten wie folgt zusammenfassen:

- Die Geflüchteten wünschten sich mehr Information über den österreichischen Arbeitsmarkt und ihre Arbeitsrechte.
- Die Unterstützung durch spezialisierte Jobvermittlungsagenturen wurde von allen interviewten Personen mit Fluchthintergrund als sehr hilfreich empfunden. Die Jobchancen erhöhten sich wesentlich sobald die Geflüchteten von einem österreichischen Personalvermittlungsunternehmen empfohlen wurden, dem sie bekannt waren und das sie auf den Arbeitsmarkt vorbereitet hatte.
- Geflüchtete möchten meist so schnell wie möglich in den Arbeitsprozess einsteigen und befürworten den aufbauenden Spracherwerb im Zuge der Ausübung der beruflichen Tätigkeit.
- Die Unterstützung und Begleitung durch NGOs oder betriebliche SozialarbeiterInnen wurde ebenfalls als sehr wichtig empfunden.
- Viele Frauen ohne Qualifikation würden in Österreich gerne eine Lehre machen, sind aber aufgrund der Altersgrenzen meist daran gehindert. Sie wünschen sich Zugang zu Lehrstellen.
- Frauen wünschen sich auch ein flexibleres Angebot von Deutschkursen, Weiterbildungsmaßnahmen und Kinderbetreuungsplätzen, welches eine Vereinbarkeit all dieser Tätigkeiten erlaubt.¹²²

¹²¹ Interview mit Frau mit Fluchthintergrund 01.03.2019.

¹²² Interview mit inclusion@work am 28.01.2019; Interview mit Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen am 23.01.2019; Interview mit Quantensprung, 10.10.2019; Interviews mit Frauen mit Fluchthintergrund 01.03.2019, 11.02.2019, 25.01.2019.

4. Praxis: Herausforderungen und Bedarf seitens der Unternehmen

Deloitte befragte 2016 325 VertreterInnen aus dem mittleren und oberen Management österreichischer Unternehmen zu ihrer Einstellung bezüglich der Anstellung von geflüchteten Personen.¹²³ Zu diesem Zeitpunkt beschäftigte nur 1 % dieser Unternehmen ArbeitnehmerInnen mit Fluchthintergrund, 43 % gaben allerdings an, diese in naher Zukunft einstellen zu wollen. Ihre häufigste Motivation bestand darin, einen Beitrag zur Integration leisten wollen. Nur 6 % der befragten Unternehmen wollten unter den geflüchteten Jobsuchenden passende Fachkräfte finden. Die größten Hürden bei der Einstellung sahen die Unternehmen in mangelnden Deutschkenntnissen und der Intransparenz bezüglich der Qualifikation der Geflüchteten.¹²⁴

Ernst & Young befragte 2017 900 mittelständische Unternehmen in Österreich zum gleichen Thema. Zu diesem Zeitpunkt hatten bereits 11% der befragten Unternehmen zumindest eine/n MitarbeiterIn mit Fluchthintergrund beschäftigt; 54% der Unternehmen gaben an, sich vorstellen zu können in Zukunft MitarbeiterInnen mit Fluchthintergrund anzustellen. Ein Talente Check wurde generell sehr befürwortet.¹²⁵

Deloitte befragte 2018 nochmals weitere 186 Personen aus dem mittleren und oberen Management österreichischer Unternehmen. Die Anzahl der Beschäftigten mit Fluchthintergrund war deutlich gestiegen. Dieses Mal gaben bereits 31 % der Unternehmen an, Personen mit Fluchthintergrund zu beschäftigen. Sie waren als Fachkraft, Hilfskraft, PraktikantIn, Trainee oder Lehrling tätig. Fachliche und sprachliche Qualifikationen der geflüchteten Personen wurden von den Unternehmen oft als verbesserungswürdig angesehen. Dennoch gaben 91% der Unternehmen an, in Zukunft weitere MitarbeiterInnen mit Fluchthintergrund anstellen zu wollen. 78% der Unternehmen sahen es als ihre unternehmerische Verantwortung an, einen Beitrag zur Integration zu leisten.¹²⁶ Diese Daten lassen darauf schließen, dass die Bereitschaft der Unternehmen ArbeitnehmerInnen mit Fluchthintergrund einzustellen in den letzten Jahren gestiegen ist. Es zeigt sich jedoch auch, dass Unternehmen vor speziellen Herausforderungen stehen. Diese umfassen insbesondere sprachliche Barrieren, unklare Qualifikationen und rechtliche Hürden.

Die Ergebnisse der Umfragen in Österreich decken sich auch mit den Ergebnissen einer von der OECD durchgeführten Studie zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland.¹²⁷ Zur Erhebung der Arbeitgeberperspektive wurden rund 2.200 Unternehmen online befragt. Es zeigte sich, dass auch für deutsche Unternehmen die größten Herausforderungen in unzureichenden Kenntnissen der deutschen Sprache, fehlenden fachlichen Qualifikationen und Unsicherheit über die rechtliche Situation der Personen lag.¹²⁸ Die Hauptmotivation der Unternehmen Menschen mit Fluchthintergrund zu beschäftigen, lag wie in Österreich zunächst in ihrer gesellschaftlichen

¹²³ Deloitte, *Integration von Flüchtlingen in den österreichischen Arbeitsmarkt*, 2016,

<https://www.respect.at/dl/LmsqJKJNomNJqx4KJK/deloitte-umfrage-integration-von-fluechtlingen-in-den-arbeitsmarkt.pdf>

¹²⁴ Ibid., S. 3.

¹²⁵ Ernst & Young, *Flüchtlinge in österreichischen Mittelstandsunternehmen*, Befragungsergebnisse, 2017, [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Mittelstandsbarometer_Fluechtlinge_in_Oesterreich_Jahresbericht_2017/\\$FILE/EY-Studie%20in%20den%20Mittelstandsunternehmen%20in%20Oesterreichs%20Mittelstandsunternehmen%20Jahresbericht%202017.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Mittelstandsbarometer_Fluechtlinge_in_Oesterreich_Jahresbericht_2017/$FILE/EY-Studie%20in%20den%20Mittelstandsunternehmen%20in%20Oesterreichs%20Mittelstandsunternehmen%20Jahresbericht%202017.pdf)

¹²⁶ Deloitte, *Integration von Geflüchteten am Arbeitsmarkt 2018*, 2018, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/about-deloitte/deloitte-umfrage-integration-von-gefluechteten-am-arbeitsmarkt-2018.pdf>

¹²⁷ OECD, *Nach der Flucht: der Weg in die Arbeit, Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland*, 2017, <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/Arbeitsmarktintegration-von-Fluechtlingen-in-Deutschland-2017.pdf>

¹²⁸ Ibid., S. 34.

Verantwortung. Es zeigte sich jedoch, dass deutsche Unternehmen zunehmend auch aufgrund des Fachkräftemangels auf Flüchtlinge zurückzugreifen begannen.¹²⁹

Die im Rahmen dieser Studie durchgeführten Interviews mit Unternehmen deuten darauf hin, dass auch in Österreich Geflüchtete zunehmend aufgrund des Fachkräftemangels eingestellt werden. Besonders in den Bereichen Lebensmittelhandel, Reinigung und Gastronomie können viele offene Stellen ohne sie nicht besetzt werden.¹³⁰ Der Fachkräftemangel wirkt sich somit positiv auf die Flexibilität der Unternehmen aus.¹³¹ Als problematisch wurde allerdings der Mangel von einfach zugänglichen Informationen über die rechtliche Lage gesehen. Speziell in der Lehrlingsausbildung stellt das oft unsichere Bleiberecht der jungen Menschen ein wirtschaftliches Risiko für Unternehmen dar.¹³² Ein Vertreter eines Unternehmens meinte, dass dieses Risiko von großen Unternehmen oft leichter getragen werden könne als von kleineren und mittleren Betrieben.¹³³ Aber auch bürokratische Hürden ließen Unternehmen teils zögern, Geflüchtete einzustellen.¹³⁴

Alle InterviewpartnerInnen betonten die wichtige Rolle von externen Kooperationspartnern, wie NGOs oder betrieblichen SozialarbeiterInnen, welche als Schnittstelle zwischen den Unternehmen und den Geflüchteten agieren und die Integration in den Arbeitsmarkt begleiten. Diese Begleitung sei nicht nur für den Einstieg sondern auch für den langfristigen Verbleib im Unternehmen von Bedeutung, denn existenzbedrohende Situationen wie z.B. drohender Wohnungsverlust könnten sich sowohl auf die Arbeitsleistung als auch auf die Beibehaltung des Arbeitsverhältnisses negativ auswirken.¹³⁵

Trotz der bestehenden Herausforderungen berichteten alle interviewten Unternehmen von überwiegend positiven Erfahrungen mit Geflüchteten. Die MitarbeiterInnen erwiesen sich meist als sehr loyal, motiviert und ehrgeizig. Zudem stellten sie meist eine große Bereicherung für das Unternehmen und die einzelnen Teams dar.¹³⁶

Zusammenschau:

Die Wünsche und Empfehlungen der für diese Studie befragten Unternehmen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Eine zentrale Stelle (Organisation, Website), die die rechtlichen Regelungen bezüglich des Arbeitsmarktzuganges von Geflüchteten mit unterschiedlichen Aufenthaltstiteln übersichtlich darstellt und die bei Bedarf rechtliche Unterstützung leistet, würde vieles erleichtern.
- Unternehmen würden sich eine Vereinfachung der rechtlichen Regelungen und der bürokratischen Hürden für die Einstellung von Geflüchteten wünschen.
- Gewünscht wäre auch eine zentrale Anlaufstelle für Unternehmen, die Geflüchtete vermittelt und diese auf den Arbeitsprozess in Österreich vorbereitet z.B. durch interkulturelle Trainings, Informationen über Bewerbungsprozesse, österreichische Arbeitskultur, etc.
- Unternehmen bräuchten oft mehr Transparenz und Hintergrundwissen bezüglich der im Heimatland erworbenen Qualifikationen.

¹²⁹ Ibid., S. 35

¹³⁰ Interview mit REWE International, 21.01.2019, Interview mit Simacek, 22.01.2019, Interview ÖBB, 22.01.2019, Interview mit inclusion@work, 28.01.2019.

¹³¹ Interview mit MTOP, 30.11.2019.

¹³² Interview mit Deloitte, 06.12.2018.

¹³³ Interview mit REWE, 21.01.2019

¹³⁴ Interview mit MTOP, 30.11.2019

¹³⁵ Interview mit SIMACEK, 22.01.2019

¹³⁶ Interview mit ÖBB, 22.01.2019, Interview mit SIMACEK, 22.01.2019, Interview mit REWE, 21.01.2019.

- Alle interviewten Unternehmen betonten die äußerst positive Auswirkung einer Begleitung von geflüchteten ArbeitnehmerInnen durch Schnittstellenakteure, wie z.B. NGOs, betriebliche oder außerbetriebliche SozialarbeiterInnen. Die Schnittstellenakteure sollten allerdings mit ausreichenden personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet sein, damit sie ihre Arbeit professionell verrichten können.¹³⁷

¹³⁷ Interview mit REWE, 21.01.2019, Interview mit SIMACEK, 22.01.2019, Interview mit OEGB, 22.01.2019.

5. Good Practice Beispiele Unternehmen

a) Fallstudie REWE International

„Statt immer zu fragen ‚warum soll ich Flüchtlinge anstellen?‘, sollte man einmal die Frage stellen: ‚Warum nicht?‘ Dann werden die Argumente sehr schnell ausgehen.“¹³⁸

Die REWE International AG gehört zur deutschen REWE Group, einem der führenden Handels- und Touristikkonzerne Europas. Sie umfasst die Handelsfirmen BILLA, MERKUR, PENNY, BIPA und ADEG. Vom Geschäftssitz in Wiener Neudorf wird sowohl das Geschäft in Österreich, als auch der internationale Lebensmittelhandel der REWE Group gesteuert. Die Organisationseinheit Handel International beschäftigte 2018 rund 92.000 MitarbeiterInnen, führte mehr als 4300 Filialen und sorgte für einen weltweiten Umsatz von rund 17 Mrd. €. Mit rund 44.800 MitarbeiterInnen in Österreich zählt REWE zu einem der größten Arbeitgeber und Lehrlingsausbildner Österreichs.

Seit Beginn der ersten großen Flüchtlingsbewegung in den Jahren 2014/2015 engagiert sich REWE International für die Unterstützung von Geflüchteten. Da offene Lehrstellen zu dieser Zeit nicht besetzt werden konnten, beschloss REWE junge Menschen mit Fluchthintergrund in den Handelsfirmen auszubilden.¹³⁹ In Kooperation mit der Caritas sowie über eine von REWE organisierte Jobmesse wurden damals zwanzig Personen aufgenommen. Siebzehn von ihnen waren zum Zeitpunkt des Interviews noch im Unternehmen, was angesichts der üblicherweise hohen Ausfallsquote unter den Lehrlingen seitens des Unternehmens als großer Erfolg angesehen wurde. Ein wesentliches Auswahlkriterium waren damals gute Deutschkenntnisse der Lehrlinge. Diese seien laut REWE sowohl im Umgang mit den KundInnen als auch mit den KollegInnen und Vorgesetzten essentiell. Die Konzernpersonalführung betonte, dass die Sprache und die Kenntnis der sozialen Regeln die wichtigsten Faktoren bei der beruflichen Integration darstellten. In den ersten Wochen erhielten die Jugendlichen daher unternehmensinternen Ethikunterricht. Als notwendig und nützlich hätten sich beispielsweise Diskussionen über vorherrschende Männer- und Frauenbilder in Österreich und den Herkunftsländern erwiesen, da die vorwiegend männlichen Lehrlinge mitunter weibliche Vorgesetzte hätten. REWE's Erfahrungen mit den Jugendlichen seien durchwegs sehr positiv gewesen: „Die jungen Leute sind hochinteressiert. Sie wollen sich integrieren. Sie wissen, dass Sprache einer der wichtigsten Faktoren ist, der ihnen hilft im jeweiligen Land anzukommen.“¹⁴⁰

REWE unterstützt die freie Ausübung der Religion und Kultur jedes/r Mitarbeiters/in solange diese andere MitarbeiterInnen nicht beeinträchtigen. Durch die Kommunikation klarer Regeln, Grenzen und Konsequenzen, welche für alle MitarbeiterInnen unabhängig von ihrer Nationalität und Herkunft gelten, konnte ein gutes Einvernehmen gefunden werden. Diese Herangehensweise habe sich sowohl bei den Lehrlingen mit Fluchthintergrund als auch bei den rund 100 anderen MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund sehr bewährt.

Laut REWE stehe der CSR Gedanke bei der Einstellung von Geflüchteten erst an zweiter Stelle. Der Konzern sehe Geflüchtete in erster Linie als neue Zielgruppe am Arbeitsmarkt, die dem Unternehmen einen echten Mehrwert bringen könne. Die Einstellung von Geflüchteten sei daher weitgehend unternehmerisch motiviert, da es oft an Fachkräften mangle und offene Stellen nicht besetzt werden können. Die Konzernpersonalführung betonte, dass es sich keinesfalls um ein Defizitgeschäft handle, sondern das Unternehmen dadurch sehr gute MitarbeiterInnen gewonnen habe, die teilweise bereits

¹³⁸ Interview mit REWE, 21.01.2019.

¹³⁹ Interview REWE, 21.01.2019.

¹⁴⁰ Ibid.

Abteilungen führen und bei den KundInnen sehr beliebt seien. „Jeder Mitarbeiter, der uns bleibt, ist ein Gewinn fürs Unternehmen.“¹⁴¹

REWE kann bereits auf langjährige Erfahrung bei der Integration von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zurückblicken. In der Logistik beispielsweise liegt ihr Anteil laut der Konzernpersonalführung bei ca. 25 %. Ohne diese Menschen könnten die Filialen nicht beliefert werden. REWE habe großes Interesse daran, Arbeitskräfte nach der Ausbildung zu behalten. Es bräuchte dazu allerdings auch die notwendigen politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen, die dies ermöglichen. Aus Sicht eines großen Konzerns falle die Unsicherheit im Bleiberecht nicht ganz so stark ins Gewicht wie bei kleineren Unternehmen, aus unternehmerischer Sicht wäre es jedoch sehr wünschenswert zu wissen, ob die Person im Land bleiben dürfe und wie die nächsten Karriereschritte geplant werden könnten. REWE's Erfahrung nach könne jedem Unternehmen aber nur empfohlen werden, Menschen mit Fluchthintergrund anzustellen. Dies gälte insbesondere dann, wenn es Positionen gibt, in welche man MitarbeiterInnen relativ rasch und leicht einarbeiten könne, sodass diese bereits nach ein paar Wochen selbständig arbeiten können und einen Mehrwert für das Unternehmen bringen. Da in großen Unternehmen der persönliche Kontakt oft nicht mehr gegeben ist, empfehle es sich allerdings, geeignete Begleitprozesse aufzusetzen, die über alle Hierarchien hinweg angelegt seien und ihren Fokus einzig auf die berufliche Integration der neuen MitarbeiterInnen legen.¹⁴²

b) Fallstudie Simacek

„Bildung, Gesundheit, Soziales – das sind die Handlungsfelder, auf die es ankommt.“¹⁴³

Die SIMACEK Facility Management Group ist ein österreichisches Familienunternehmen mit Hauptsitz in Wien. Sie bietet umfassende Dienstleistungen der Gebäudebewirtschaftung, von Bewachung über Hygiene bis zu Hausbetreuung und Reinigung, an.¹⁴⁴ Das Unternehmen beschäftigt europaweit 8.000 MitarbeiterInnen, 3.500 davon in Österreich und 1.600 davon in Wien. 60 % des Kerngeschäfts werden in der Reinigung erwirtschaftet, in diesem Segment liegt der Frauenanteil bei knapp 70 Prozent. Der Anteil des Personals mit Migrationshintergrund liegt zwischen 70 und 80 % - dazu zählen auch Menschen mit Fluchthintergrund.¹⁴⁵

SIMACEK hat sich zum Ziel gesetzt, Nachhaltigkeitskriterien in die DNA des Unternehmens aufzunehmen: „Wir haben für uns definiert, dass wir neben der ökologischen Verantwortung auch einen ethischen und einen sozialen Mehrwert generieren wollen.“¹⁴⁶ Der wesentliche Grund für die strategische Ausrichtung des Unternehmens nach Nachhaltigkeitskriterien (CSR) lag darin, SIMACEK „gegenwartsfit und zukunftsfähig“ zu machen, um die Herausforderungen des demographischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt bestmöglich meistern zu können.¹⁴⁷

Im Interview berichtete SIMACEK, dass aus einer MitarbeiterInnenumfrage hervorging, dass viele MitarbeiterInnen den Wunsch hätten, Deutsch zu lernen. Mangelnde Mobilität, zu wenig Geld und ungünstige Deutschkurszeiten hätten sie bislang daran gehindert. Gerade im Reinigungssektor finde die Arbeit überwiegend außerhalb der Normalarbeitszeit, d.h. früh morgens oder spät abends, statt. „Die Leistung dieser Arbeitskräfte wird oft nicht gesehen und nicht wertgeschätzt“, so die Vertreterin der Firma SIMACEK – „ein Paradigma, das es aufzulösen gilt.“¹⁴⁸ Um dem Wunsch Deutschkenntnisse

¹⁴¹ Interview mit REWE, 21.01.2019.

¹⁴² Ibid.

¹⁴³ Interview mit SIMACEK, 22.01.2019.

¹⁴⁴ SIMACEK Facility Management Group, Website, <https://www.simacek.com/at/de/services/services.html>

¹⁴⁵ Interview mit SIMACEK, 22.01.2019.

¹⁴⁶ Ibid.

¹⁴⁷ Ibid.

¹⁴⁸ Ibid.

zu erwerben nachzukommen und so die Integration der MitarbeiterInnen zu fördern, entwickelte das Unternehmen 2010 ein mobiles Sprachtraining. Die Intention dahinter war, das Lernen an den Arbeitsplatz zu bringen und den Arbeitsort zum Lernort zu machen. Das gelang dadurch, dass das Unternehmen begann Deutschkurse direkt vor und nach den Arbeitszeiten anzubieten. Da die MitarbeiterInnen in der Dienstleistung Reinigung in anderen Unternehmen ihre Arbeit verrichten, vereinbarte SIMACEK mit seinen KundInnen, dass diese einen Raum für Deutschkurse zur Verfügung stellen und SIMACEK die Kosten für die Kurse übernimmt. Der Kurs beinhaltet ein berufsspezifisches Curriculum mit dem Ziel Arbeitsabläufe, Anweisungen und berufliche Erfordernisse besser zu verstehen und Kommunikationssituationen sicherer zu meistern. Die behandelten Themenfelder reichen von Arbeitserfordernissen über Soziales bis hin zu umweltgerechtem Reinigen.¹⁴⁹ Bislang haben bereits über 400 Personen am mobilen Sprachtraining teilgenommen: „Der Sprachkurs ist eine Quelle für innovative Entwicklungen – sowohl sozial als auch in der Qualitätsentwicklung.“¹⁵⁰ Laut SIMACEK rechnen sich die Kurse auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht. Es konnten signifikante Anstiege in der KundInnen- wie auch in der MitarbeiterInnenzufriedenheit festgestellt werden und die MitarbeiterInnenfluktuation konnte gesenkt werden.¹⁵¹ Auch von KundInnenseite wurde das Projekt wohlwollend aufgenommen: „Die Kommunikation zwischen den Reinigungskräften und den KundInnen wird dadurch stark verbessert. Beide Seiten begegnen einander viel mehr auf Augenhöhe.“¹⁵² Ein weiterer wichtiger Aspekt, der im Zuge der Deutschkurse vermittelt wird, ist die Gesundheitsvorsorge. Laut SIMACEK fehle den MitarbeiterInnen oft die Information darüber bzw. werde sie sprachlich nicht verstanden. Nach der Erfahrung des Dienstleistungsunternehmens sei das Krankheitsrisiko bei MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund recht hoch da kein sehr hohes Gesundheitsbewusstsein vorhanden sei. „Bildung ist daher nicht nur der Schlüssel zur Integration, Bildung ist auch der Schlüssel zur Gesundheit.“¹⁵³

Zusätzlich zum Sprachtraining entwickelte SIMACEK gemeinsam mit der Innung für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung und Vision Education, eine Sprachen-App für die gesamte Branche. Den MitarbeiterInnen der Branche wird in 18 verschiedenen Sprachen berufsspezifisches Vokabular der gesamten Inhalte der Reinigungstechnik in einfach verständlicher Art und Weise zur Verfügung gestellt.¹⁵⁴ Eine praktische Herausforderung stelle gemäß SIMACEK allerdings die teils noch mangelnde Kenntnis der AdressatInnen im Hinblick auf die Verwendung einer App dar. Ein Großteil der Zielgruppe seien Frauen mit Migrationshintergrund ab Mitte 50, die oft keine PC-Kenntnisse besitzen. „Wir haben ein wunderbares Tool, nun müssen wir aber auch eine Entwicklung vorantreiben, um die Menschen digital zu befähigen. Diese Zielgruppe erreicht man am besten am Arbeitsplatz.“¹⁵⁵

Eine weitere Initiative von SIMACEK, die die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen soll, ist die betriebliche Sozialarbeit, die seit 2015 als fixer Bestandteil im Unternehmen etabliert ist. Ziel dieser Unterstützungsmaßnahme ist es, die Resilienz von Menschen im Niedrigqualifikationssegment zu steigern und sie im Job zu halten.¹⁵⁶ Die betrieblichen SozialarbeiterInnen informieren vor Ort am Arbeitsplatz die MitarbeiterInnen und laden zum Gespräch ein. SIMACEK betonte den wichtigen Aspekt, dass die MitarbeiterInnen in diesem Setting vertraulich und anonym sprechen und Unterstützung bei Wohnungsfragen, finanziellen oder familiären Fragen erhalten könnten. SIMACEK stelle das Service anonym und vertraulich zur Verfügung und verwende ausschließlich statistische Informationen aus den Gesprächen zu Evaluierungszwecken. Es habe sich

¹⁴⁹ SIMACEK Facility Management Group, Curriculum berufsspezifischer Deutschkurs.

¹⁵⁰ Interview mit SIMACEK, 22.01.2019.

¹⁵¹ SIMACEK, U. Seebacher, Diversity 3.0 – Sprachenvielfalt bei Simacek, *Diversitas*.

¹⁵² Interview mit SIMACEK, 22.01.2019.

¹⁵³ Ibid.

¹⁵⁴ Wirtschaftskammer Österreich, website, https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/chemische-gewerbe/denkmal-fassade-gebaeude/sprach-app-deutsch-lernen.html?fbclid=IwAR1GPiDBNPpCJMcmoPWxT8Z4_MYo_AynDUSJELBPEIAtN5S9iwGUTvKeNho

¹⁵⁵ Interview mit SIMACEK, 22.01.2019.

¹⁵⁶ SIMACEK, U. Hollenzer, Flüchtlinge am Arbeitsmarkt – Schaffen wir das?, *Businessart*, 2016, 02/16, S. 33.

gezeigt, dass die meisten Probleme mit dem Thema Wohnen zu tun hätten, z.B. Wohnungsverlust, Delogierungsprävention, Wohnraumknappheit oder zu teurer Wohnraum. Andere Themen beträfen Behördenwege, Anträge, Steuerausgleich oder Schuldnerberatung. Laut SIMACEK decke die Sozialarbeit „eine enorm wichtige Kommunikationsstelle ab, denn wenn man einen Migrationshintergrund hat und zum Niedrigqualifikations-Sektor gehört, benötigt man Unterstützung. Und wer unterstützt die Leute nicht nur um einen Job zu finden, sondern auch um ihn zu behalten?“¹⁵⁷ Existenzielle Fragen wirken sich oft direkt auf die Arbeit aus. Nach den Erfahrungen des Unternehmens SIMACEK würden MitarbeiterInnen mitunter in den Krankenstand gehen, um ihre Probleme regeln zu können. Es gehe daher also nicht nur um Arbeitsplatzvermittlung, sondern auch um Arbeitsplatzsicherung. Momentan würden die Kosten der betrieblichen Sozialarbeit von SIMACEK selbst getragen. Da allerdings die Arbeitsmarktbedingungen für Unternehmen immer schwieriger würden, sei es unsicher wie lange dieses Service für Unternehmen noch leistbar sein könne. „Soziale Gesundheit“ sei sehr wichtig, betonte SIMACEK, denn wenn jemand kurz vor der Delogierung stehe, könne sie oder er sich nicht auf den Job konzentrieren: „Betriebswirtschaftlich ist es wichtig, dass hier eine Unterstützung stattfindet, allerdings sollte es eine 50:50 Partnerschaft zwischen Wirtschaft und Politik geben.“¹⁵⁸

Die Erfahrung des Unternehmens habe gezeigt, dass die Beschäftigung von Menschen mit Fluchthintergrund ganz klare unternehmerische Vorteile bringe. Ein gutes Beispiel sei etwa die Personaleinteilung im Reinigungsbereich durch eine Frau mit Fluchthintergrund. Da sie selbst diese Situation kenne und somit wisse welche Bedürfnisse Menschen mit Fluchthintergrund haben, sei sie eine ideale Besetzung für diesen Job. Ein sehr wichtiger Aspekt, wenn die Integration von Geflüchteten in einem Unternehmen gelingen soll, sei laut SIMACEK auch die Führung: „Führungskräfte müssen sich bewusst sein, dass sie nicht nur eine Fürsorgepflicht für ihre MitarbeiterInnen haben, sondern auch dass das Thema Diversität ein ganz ein wichtiger Führungsaspekt ist. Denn wenn keine Beteiligung stattfindet, findet auch keine Integration und schon gar keine Inklusion statt.“¹⁵⁹ SIMACEK fügte jedoch hinzu, dass gleichzeitig auch die Erwartungshaltung der geflüchteten Personen an die Realität am Arbeitsmarkt angepasst werden müsse. Viele junge, gut ausgebildete Geflüchtete wollten ihre Karriere in ihrem Bereich in Österreich fortsetzen, stießen dabei allerdings an ihre Grenzen. Das Fundament für einen Job in Österreich sei eine nachweisbare Qualifikation. Das bedeute oft, dass nochmals eine Ausbildung in Österreich absolviert werden müsse, selbst wenn die Geflüchteten in ihrer Heimat bereits eine Ausbildung abgeschlossen hätten. Hier brauche es Aufklärungsarbeit bei den Geflüchteten, die den Einstieg in den Arbeitsmarkt auf realistische Beine stelle.¹⁶⁰

c) Fallstudie ÖBB

„Wenn jede Firma in Wien nur eine Person mit Fluchthintergrund anstellen würde, hätten wir das Problem gelöst.“¹⁶¹

Die Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB) sind seit 2005 in einer Holdingstruktur organisiert, an deren Spitze die ÖBB-Holding AG steht, die als Muttergesellschaft für die strategische Ausrichtung des Konzerns verantwortlich ist. Die Republik Österreich ist 100-prozentiger Eigentümer der Holding. Die Anteilsrechte werden vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie verwaltet. 2018 beschäftigte der ÖBB Konzern rund 42.000 MitarbeiterInnen.¹⁶² Als einer der größten

¹⁵⁷ Interview mit SIMACEK, 22.01.2019.

¹⁵⁸ Ibid.

¹⁵⁹ Ibid.

¹⁶⁰ Ibid.

¹⁶¹ Interview mit ÖBB, 22.01.2019.

¹⁶² ÖBB, Werte bewegen: Zahlen, Daten Fakten, https://konzern.oebb.at/file_source/corporate/presse-site/Downloads/Publikationen/OEBB_Zahlen_2019-1_de.pdf

Lehrlingsausbilder in Österreich bieten die ÖBB Ausbildungen in 25 Berufen an, von kaufmännischen bis hin zu technischen Lehrberufen.¹⁶³

Zum Zeitpunkt des Interviews führte die ÖBB in Kooperation mit dem AMS Wien und dem Verein lobby 16 ein Ausbildungsprojekt für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge durch. Die ÖBB berichtete, dass die Jugendlichen bereits ein Jahr vor Lehrbeginn von lobby 16 auf die Anforderungen der Lehrausbildung vorbereitet würden. Auch für das Ausbildungspersonal würden Vorbereitungskurse bezüglich des Umgangs mit anderen Kulturen angeboten. Während der Lehrzeit unterstütze der Verein lobby 16 Lehrlinge und Arbeitgeber bei eventuellen Problemen. Neben lobby 16 biete auch der Verein für Training, Integration und Weiterbildung (T.I.W) Berufsausbildungsassistenz an. Er stelle eine Schnittstelle zwischen den Jugendlichen, dem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule dar und biete auch sozialpädagogische Betreuung für Jugendliche an.¹⁶⁴ Zum Zeitpunkt des Interviews wurden seitens der ÖBB 107 Jugendliche mit Fluchterfahrung österreichweit ausgebildet. Seit dem Start des Projekts 2012 hatten 27 Jugendliche die Lehrabschlussprüfung erfolgreich absolviert und 17 wurden in ein dauerhaftes Dienstverhältnis übernommen. Bereits vor 2012 hatte es laut ÖBB mehrere Anfragen von NGOs bezüglich Lehrstellen für Flüchtlinge gegeben. Die Zusammenarbeit habe allerdings nicht besonders gut geklappt, da das Unternehmen die spezifischen Herausforderungen von Jugendlichen mit Fluchthintergrund, wie beispielsweise die nachhaltige Lernbetreuung im normalen Arbeitsverhältnis, nicht abfangen konnte. Mit lobby 16, die die Jugendlichen begleiten, klappe die Zusammenarbeit seit 2012 aber hervorragend.¹⁶⁵

Laut ÖBB sah das Unternehmen den Ausgangspunkt für das Projekt ursprünglich in seiner sozialen Verantwortung. Mittlerweile sähe es allerdings großes betriebswirtschaftliches Potential darin. Unternehmen stünden immer häufiger vor großen Herausforderungen, zu Fachkräften zu kommen und würden daher auf junge Menschen mit Fluchthintergrund zurückgreifen, die in Österreich eine Fachkräfteausbildung machen wollten. Die ÖBB nehme pro Jahr mindesten 500 – 600 Leute auf- ohne die Einbindung von Menschen mit Fluchthintergrund wäre das nur schwer möglich.¹⁶⁶ Aus dem Ausbildungsprojekt für Geflüchtete seien bereits sehr gute MitarbeiterInnen hervorgegangen. Sie seien durchwegs sehr flexibel und würden auch Stellen in Salzburg oder Innsbruck annehmen, was ein großer Vorteil für das Unternehmen sei. Nach der bisherigen Erfahrung der ÖBB seien sie ehrgeizig, zeigten hohes Durchhaltevermögen, Kampfgeist und sehr viel Loyalität.¹⁶⁷

Da der Mädchenanteil unter den Lehrlingen mit Fluchthintergrund sehr gering war, startete die ÖBB vor zwei Jahren eine Initiative und ersuchte das AMS gemeinsam mit NGOs verstärkt junge Frauen mit Fluchthintergrund für Lehrstellen zu suchen.¹⁶⁸ Nach einem halben Jahr der Suche kamen schließlich 25 junge Frauen zu einer Infoveranstaltung und absolvierten anschließend einen Praxistag in der Lehrwerkstätte.¹⁶⁹ Nur sehr wenige Mädchen blieben, der Großteil entschied sich nicht für eine Lehre bei der ÖBB, da das Hauptinteresse der Mädchen nach wie vor in Berufen wie Friseurin und Kosmetikerin liege, und sich die wenigsten für Technik interessierten. „Grundsätzlich ist diese Art von Arbeit in vielen Herkunftsländern für Frauen nicht angedacht. Man muss ihnen erst Zukunftsperspektiven aufzeigen und neue Bilder schaffen- das braucht Zeit. Als sie dann da waren und andere Mädchen bei der Arbeit gesehen haben, wurde es aber für manche langsam interessant.“¹⁷⁰ Die ÖBB möchte durch diese Initiative einen Beitrag dazu leisten, junge Frauen mit Fluchthintergrund

¹⁶³ ÖBB, <https://karriere.oebb.at/de/karriereperspektiven/lehrlinge>

¹⁶⁴ Günther Hell, ÖBB bieten Flüchtlingen eine Lehrstelle, Personalmanager 01/2016, https://www.lobby16.org/images/presse/PersonalManager_Nr_1_16_OEBB.pdf

¹⁶⁵ Interview mit ÖBB am 22.01.2019.

¹⁶⁶ Ibid.

¹⁶⁷ Ibid.

¹⁶⁸ Ibid.

¹⁶⁹ ÖBB website, <https://konzern.oebb.at/de/vielfaeltige-oebb/ethnie/zweite-infoveranstaltung-fuer-frauen-mit-fluchterfahrung>

¹⁷⁰ Interview mit ÖBB, 22.01.2019.

zu fördern, neue Rollenbilder zu schaffen und traditionell patriarchalische Strukturen aufzuweichen. Dies sei allerdings auch eine politische Aufgabe, die nicht von den Unternehmen getragen werden sollte.¹⁷¹

Nach Erfahrung der ÖBB seien für eine erfolgreiche Ausbildung junger Menschen mit Fluchthintergrund folgende Faktoren maßgebend: Erstens die Rechtssicherheit, denn wenn die Jugendlichen Angst haben, ob sie bleiben dürfen oder nicht, sei es sehr schwierig sie zu motivieren, sich auf die Ausbildung zu konzentrieren. Die ÖBB stehe daher auf dem Standpunkt dass ein Jugendlicher, der eine Chance auf Asyl in Österreich bekommt, auch die Chance bekommen müsse, die gesamte Ausbildung zu absolvieren.¹⁷² Ein weiterer sehr wichtiger Faktor sei das Thema Wohnen. Die Jugendlichen lebten anfangs alle in Wohnheimen oder Wohngemeinschaften. Unter diesen Bedingungen sei es meist nicht möglich, zu Hause zu lernen. Sobald sie eine eigene Wohnung oder ein eigenes Zimmer bekommen würden, sei ein steiler Anstieg der Lernkurve merkbar. Die Jugendlichen hätten dann genügend Ruhe. Wichtig sei es auch, dass die Jugendlichen in die Gruppe am Arbeitsplatz aufgenommen würden und ein Zugehörigkeitsgefühl entwickelten. Die Integration jedes einzelnen sei dabei sehr wichtig, weshalb auch nicht zu viele Geflüchtete aufgenommen würden: „Uns ist es wichtig sie zu integrieren und sie auf die Arbeitsgruppen zu je 15 Lehrlingen aufzuteilen. Somit bilden sich auch Freundschaften und gelebte Integration.“¹⁷³ Auch auf Gleichbehandlung lege die ÖBB viel Wert: „Bei uns bekommt jeder Jugendliche die gleiche Lehrlingsentschädigung, ob er über das AMS kommt oder nicht. Es haben auch alle gleiche Chancen bei der Übernahme. Jeder/jede, der/die bei uns eine Lehre macht wird vollkommen gleich behandelt.“¹⁷⁴ Schließlich sei laut ÖBB auch die Begleitung für die Jugendlichen, an die sie sich mit allen Fragen wenden könnten, essentiell. Im Unternehmen gäbe es daher sozialpädagogische Betreuungspersonen, die jeden Tag vor Ort seien und schon viele Probleme im Vorfeld abgefedert hätten.

Allerdings bräuchten laut ÖBB auch Unternehmen Begleitung; vor allem kleinere Unternehmen würden die Herausforderungen bei der Integration von Geflüchteten sonst nicht schaffen. Wichtig sei zum Beispiel die Beratung bezüglich der rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Anstellung der Jugendlichen. „Wir haben Partner wie das AMS, die uns im Auswahlverfahren unterstützen. Wir wissen aber nicht im Detail, ob wir einem bestimmten Jugendlichen einen Lehrplatz geben dürfen oder nicht. Das AMS kontrolliert das für uns und gibt uns dann einen Ausbildungsbescheid, mit dem wir starten können.“¹⁷⁵ Mehr Information über Fördermöglichkeiten bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten wäre laut ÖBB auch sehr hilfreich: „Wenn die Unternehmen sehen, dass es gewinnbringend für beide Seiten ist, würden mehrere aufspringen.“¹⁷⁶

Die ÖBB betonte die dringende Notwendigkeit von Schnittstellenakteuren: „Es braucht gute Partner. Das muss eine enge gut funktionierende Verbindung sein - wenn wir ein Problem haben, müssen die da sein.“¹⁷⁷ Dies können NGOs oder aber auch PatInnen sein, die Unterstützung bei Themen wie Wohnung, Familie und Lernen anbieten und gleichzeitig Ansprechperson für das Unternehmen sind. Im Arbeitsprozess könne der Arbeitgeber nicht umfassende Unterstützung in all diesen Fragen bieten, da er eine andere Rolle habe. Unterstützung bei diesen Themen sei aber dennoch wichtig für einen gelingenden Ausbildungs- und Arbeitsprozess, denn sie stünden oft eng damit in Zusammenhang. Wünschenswert wäre auch ein „strategisches Dach“ über all die Initiativen und Vereine, die sich bislang mit der Unterstützung und Begleitung von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt beschäftigen. Das AMS Wien biete sehr gute Serviceleistungen für Unternehmen an, welche auch im Bereich der Arbeitssuchenden mit Fluchthintergrund ausgebaut werden könnten. „Eine verstärkte Unterstützung

¹⁷¹ Ibid.

¹⁷² Ibid.

¹⁷³ Ibid.

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ Ibid.

¹⁷⁶ Ibid.

¹⁷⁷ Ibid.

von Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten könnte viele Unternehmen motivieren hier aktiver zu werden.“¹⁷⁸ Im Zuge dessen wäre auch die Politik gefordert, sich in die Lage der Unternehmen zu versetzen und mehr Rechtssicherheit zu bieten. Dazu gehöre mitunter auch eine faire geographische Verteilung, Wien könne nicht 80% der Geflüchteten aufnehmen. Diese Frage könne aber nur politisch gelöst werden. Für eine erfolgreiche Integration brauche es in jedem Fall entsprechende Ressourcen von Schnittstellenakteuren zwischen Flüchtlingen und Unternehmen sowie entsprechende Qualitätskriterien.¹⁷⁹

d) Zusammenfassung

Die Erfahrungsberichte der drei Unternehmen zeigen, dass die Anstellung und Integration von Arbeitskräften mit Fluchthintergrund nicht nur sehr gut gelingen sondern auch zahlreiche zusätzliche Vorteile für das Unternehmen bringen kann. Dazu zählen insbesondere eine meist hohe Loyalität, großes Engagement und erhöhte Flexibilität der MitarbeiterInnen. In einigen Branchen werden Unternehmen auch in Zukunft vermehrt auf Arbeitskräfte mit Flucht- oder Migrationshintergrund zurückgreifen, da ohne sie viele Stellen nicht besetzt werden können. Für viele von ihnen ist dies bereits seit vielen Jahren gelebte Realität. Damit die Integration von Arbeitskräften mit Fluchthintergrund, die neu am österreichischen Arbeitsmarkt einsteigen, bestmöglich gelingen kann, haben sich auf Basis dieser Studie folgende Schritte seitens der Unternehmen als sehr förderlich erwiesen:

- 1) Die Unternehmensführung setzt auf langfristige Strategien im Bereich Integration. Es sieht die Anstellung von Menschen mit Fluchthintergrund nicht nur als kurzfristige CSR Maßnahme, sondern als Mehrwert in sozialer und/oder betriebswirtschaftlicher Hinsicht.
- 2) Das Unternehmen ist bereit, sich mit der Realität von Geflüchteten auseinander zu setzen, die konkreten Bedürfnisse zu erheben und gezielte innovative Förderungsmaßnahmen zu setzen.
- 3) Das Unternehmen ist bereit mit Schnittstellenakteuren wie NGOs oder betrieblichen SozialarbeiterInnen zu kooperieren.

¹⁷⁸ Ibid.

¹⁷⁹ Ibid.

6. Spezifische Initiativen und Organisationen zur Unterstützung der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt in Wien

a) More Than One Perspective

More Than One Perspective (MTO) ist ein Social Business,¹⁸⁰ das 2016 von drei ehemaligen Teach for Austria¹⁸¹ Fellows gegründet wurde. Die Interviewpartnerin berichtete, dass sie bei ihrer damaligen Tätigkeit als LehrerInnen an Wiener Neuen Mittelschulen erkannt hätten, dass Integration in Österreich verbessert werden müsse: „Wenn man in einer neuen Mittelschule in Wien unterrichtet, dann merkt man, dass es vor allem in den Städten noch nicht passt mit der Integration.“¹⁸² Das Unternehmen habe sich daher zum Ziel gesetzt, als Schnittstelle zwischen gut qualifizierten Geflüchteten und Unternehmen zu fungieren und das Potential von Integration aufzuzeigen. Es habe sich auf sehr gut ausgebildete Geflüchtete spezialisiert, da es in diesem Bereich sehr wenig Angebot gäbe und vermittlungstechnisch kaum differenziert werde welchen beruflichen Hintergrund die geflüchtete Person habe. Zielgruppe für MTO sind geflüchtete Personen mit einem Studium- oder Collegeabschluss in den Bereichen IT, Betriebswirtschaftslehre und Technik. Diese Wirtschaftsbereiche sind offene Gewerbe und benötigen keine Nostrifizierung von im Ausland abgeschlossenen Studien.

Zweimal im Jahr werden bis zu 30 Arbeitssuchende mit Fluchthintergrund in einem zweitägigen Assessment Center ausgewählt, in dem es laut MTO hauptsächlich darum gehe über MTO's Programm zu informieren sowie die Voraussetzungen und die Motivation des Bewerbers zu überprüfen. Der Andrang sei groß, MTO erhalte mittlerweile viermal so viele Bewerbungen als TeilnehmerInnen aufgenommen werden können. Nach der Auswahl starte ein sechsmonatiges Associate Programm, in dem es besonders in den ersten Monaten darum gehe, den „westlichen Bewerbungsprozess“ kennenzulernen, da dieser in der arabischen Welt, aus der die meisten TeilnehmerInnen bislang stammten, oft ganz anders funktioniere.¹⁸³ MTO vermittele die österreichische Bewerbungs- und Arbeitsmarktkultur, helfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, mache die TeilnehmerInnen mit online Jobplattformen vertraut und übe Bewerbungsgespräche.¹⁸⁴ Ein weiteres Ziel des Programms ist es, ein berufliches Netzwerk aufbauen zu können. Zu diesem Zweck veranstalte MTO Netzwerktreffen, bei denen Geflüchtete und VertreterInnen interessierter Unternehmen in Kontakt kommen und allenfalls auch Bewerbungsgespräche führen können. Laut MTO funktioniere das Konzept gut – 80 Prozent der TeilnehmerInnen würden nach dem Programm in ein Arbeitstraining, ein Anstellungsverhältnis oder in eine selbstgewählte Weiterbildung einsteigen.¹⁸⁵ Durch das Programm würden Personen den Einstieg in den Arbeitsmarkt schaffen, die sich davor oft jahrelang erfolglos beworben hätten. Nach MTO's Erfahrungen stellten der persönliche Kontakt der Geflüchteten zu den Unternehmen und die Qualitätssicherung eines österreichischen Vermittlungsunternehmens große Erfolgsfaktoren bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Personen dar.¹⁸⁶

¹⁸⁰ More Than One Perspective, <https://mto.at/ueberuns/>

¹⁸¹ Teach For Austria ist eine Initiative, die sich für Bildungsgerechtigkeit in Österreich einsetzt, <https://www.teachforaustria.at/>

¹⁸² Interview mit MTO, 30.11.2019.

¹⁸³ Ibid.

¹⁸⁴ Ibid.

¹⁸⁵ Ibid.

¹⁸⁶ Interview mit Frau mit Fluchthintergrund, 25.01.2019.

b) inclusion@work

Das Projekt inclusion@work unterstützt Unternehmen bei der Einstellung von Frauen mit Fluchthintergrund und bietet kostenlose Unternehmensberatung von ExpertInnen der Organisationen ABZ*AUSTRIA – *Kompetent für Frauen und Wirtschaft* und der Caritas Wien. Unternehmen sollen von einer optimalen Einbindung ihrer MitarbeiterInnen, Wissens- und Erfahrungsaustausch in einem Unternehmensnetzwerk sowie praxisorientierter Begleitung der Frauen im Unternehmen profitieren. Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMAK) finanziert.¹⁸⁷

Ziel des Projekts ist es Unternehmen anzusprechen, die bereit sind geflüchtete Frauen anzustellen bzw. diese bereits angestellt haben. Laut inclusion@work seien bis zum Zeitpunkt des Interviews mit über 160 Unternehmen – vorwiegend Klein- und Mittelbetriebe in Wien – Sensibilisierungsgespräche geführt worden.¹⁸⁸ Die Gespräche dienen dazu, Unternehmen positive Erfahrungen mit der Anstellung geflüchteter Frauen näher zu bringen. Laut inclusion@work zeigten viele Unternehmen Interesse und seien sehr aufgeschlossen. Ein besonderer Schwerpunkt der Sensibilisierungsgespräche liege in der Information über die rechtliche Lage bezüglich der Anstellung von Flüchtlingen. Hier gäbe es noch viel Informationsbedarf bei den Unternehmen.¹⁸⁹

Sofern ein Unternehmen Interesse zeige und eine konkrete Stellen zu besetzen habe, unterstütze inclusion@work das Unternehmen bei der Erstellung des Inserats. Es stelle sicher, dass das Inserat die Frauen gut erreiche und auch bestmöglich verstanden werde: „Junge Frauen mit Fluchthintergrund suchen anders. Das passiert sehr oft über die eigene Community – wir erreichen die Frauen muttersprachlich besser.“¹⁹⁰ Auf Wunsch werde das Unternehmen auch bei den Bewerbungsgesprächen unterstützt. Ein großer Stolperstein liege in der Sprache. Frauen würden die Fragen im Bewerbungsgespräch teils nicht verstehen, das aber nicht zugeben wollen. Unternehmern falle es oft schwer ihre Sprache zu vereinfachen. Wenn es zu einer Anstellung komme, berate inclusion@work sowohl die Unternehmen als auch die Frauen, um zu unterstützen, dass die Probezeit positiv verläufe und es zu einem langfristigen Arbeitsverhältnis komme. Die Beratungsleistung für Unternehmen umfasse beispielsweise Diversity-Workshops für MitarbeiterInnen und Führungskräfte oder Unterstützung der Kommunikation mit den Frauen. Eine diverse Belegschaft erfordere mehr Sensibilität, besonders bei den Führungskräften. Bei MigrantInnen herrsche oft ein sehr ausgeprägtes Community-Denken, wodurch es schon zu Mobbing-Fällen am Arbeitsplatz gekommen sei. Die häufigsten Themen in der Beratung der Frauen seien Kinderbetreuung, familiäre Probleme, Wohnprobleme sowie der Umgang in der Arbeit.¹⁹¹

Laut inclusion@work sei die Motivation der Unternehmen Frauen mit Fluchthintergrund einzustellen in erster Linie der MitarbeiterInnenmangel. Gerade in den Bereichen Lebensmittelhandel, Gastgewerbe, Reinigung sei es schwer MitarbeiterInnen zu finden. Dies seien die Branchen mit denen inclusion@work am meisten zusammen arbeite.¹⁹² Aus diesem Grund gäbe es auch immer noch das größte Angebot an Stellen im niedrigqualifizierten Bereich. Immer mehr Firmen beginnen aber auch im höher qualifizierten Bereich geflüchtete Frauen als potentielle Mitarbeiterinnen zu erkennen. Inclusion@work hoffe, dass nach Ende der Pilotphase im Sommer 2019 das Projekt ausgerollt werde, da es von allen Beteiligten als sehr sinnvoll erachtet werde.¹⁹³

¹⁸⁷ inclusion@work, <https://inclusionatwork.at/> (14.02.2019).

¹⁸⁸ Interview mit inclusion@ work, 28.01.2019.

¹⁸⁹ Ibid.

¹⁹⁰ Ibid.

¹⁹¹ Ibid.

¹⁹² Ibid.

¹⁹³ Ibid.

c) Deloitte – Future Fund

Nach einem starken Anstieg der Zahlen von Geflüchteten 2015 beschloss Deloitte sich aktiv für die Unterstützung von Geflüchteten einzusetzen. Im Interview betonte das Unternehmen, dass es als Beratungsunternehmen auch einen gesellschaftlichen Auftrag in seiner Tätigkeit sähe.¹⁹⁴ Aus diesem Grund wurde der Deloitte Future Fund ins Leben gerufen, der für fünf Jahre mit einem Budget von einer Million Euro an direkten Geldmitteln sowie Pro Bono Leistungen von 10.000 Arbeitsstunden ausgestattet ist.¹⁹⁵ Gemäß Deloitte sollen damit konkrete, dem Kerngeschäft nahe Projekte identifiziert und unterstützt werden. Deloitte bringe in die Projekte sowohl sein Know-how wie auch Geldmittel ein. Zum Zeitpunkt des Interviews waren die Projekte auf die Schaffung von Perspektiven – insbesondere Arbeitsplatzbeschaffung und Bildungsangebote für anerkannte Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte – ausgerichtet. Sie zielten darauf ab, ihre gesellschaftliche und berufliche Integration zu fördern.¹⁹⁶

Darüber hinaus unterstützt Deloitte das Projekt *found!*, das gemeinsam mit dem Impact Hub Vienna¹⁹⁷ durchgeführt wird. Es fördert soziale Startups, die geflüchtete Menschen auf den österreichischen Arbeitsmarkt vorbereiten und Arbeitsplätze mit dem Ziel einer erfolgreichen Etablierung am Markt schaffen.¹⁹⁸ Deloitte unterstützt die Startups in verschiedensten Bereichen der Unternehmensgründung wie z.B. Marketing, Erstellung von Businessplänen, Budgeterstellung und Strategie. Im Bereich Bildung unterstützt der Future Fund außerdem zwei Bildungszentren, die geflüchteten Personen Raum geben in Ruhe und konzentriert lernen zu können. Die MitarbeiterInnen von Deloitte bringen sich als MentorInnen und LernpatInnen ein.¹⁹⁹

In Kooperation mit der Raiffeisen Bank International führt Deloitte weiters eine Finance & Accounting School durch, die geflüchteten Menschen berufsspezifische Deutschkurse, eine Basisausbildung in Buchhaltung und Praktikumsmöglichkeiten bietet.²⁰⁰ Zwei AbsolventInnen wurden nach der Ausbildung von Deloitte in ein fixes Arbeitsverhältnis übernommen. Auch wenn laut Deloitte anfangs der Betreuungsaufwand erhöht war und Erwartungsmanagement auf allen Seiten notwendig war, so äußerte sich das Unternehmen dennoch sehr zufrieden mit den beiden MitarbeiterInnen: „Wenn man es an der Fluktuationsrate misst, kann man schon sagen, dass man sehr loyale Mitarbeiter gewinnt.“²⁰¹

¹⁹⁴ Interview mit Deloitte, 06.12.2018.

¹⁹⁵ Deloitte Österreich, <https://www2.deloitte.com/at/de/seiten/ueber-deloitte/artikel/corporate-social-responsibility.html>

¹⁹⁶ Interview mit Deloitte, 06.12.2018.

¹⁹⁷ Der Impact Hub bietet ein globales Netzwerk und Unterstützungsprogramme für social businesses, siehe <https://vienna.impacthub.net/about-us/>

¹⁹⁸ Deloitte Österreich, <https://www2.deloitte.com/at/de/seiten/ueber-deloitte/artikel/found-integration-durch-arbeitsplaetze.html>

¹⁹⁹ Interview mit Deloitte, 06.12.2018.

²⁰⁰ Deloitte Österreich, Website, <https://www2.deloitte.com/at/de/seiten/karriere/artikel/interview-mit-bilal-und-majed.html>

²⁰¹ Interview mit Deloitte, 06.12.2018.

7. Empfehlungen

Basierend auf den für diese Studie getätigten Recherchen, welche sich aus der Analyse einschlägiger Literatur²⁰² sowie der geführten Interviews zusammensetzt, lassen sich eine Reihe von Empfehlungen ableiten. Im Folgenden werden diese entsprechend der jeweiligen Adressatenkreise zusammengefasst:

a) Empfehlungen an Unternehmen und ArbeitgebervertreterInnen

Unternehmen

- Für Unternehmen hat es sich als sinnvoll erwiesen bei Fragen über die rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere den rechtlichen Status der Geflüchteten, die Länge des Aufenthalts und den damit verbundenen Arbeitsmarktzugang, mit spezialisierten Organisationen, wie z.B. dem AMS und einschlägigen NGOs, in Kontakt zu treten.
- Es kann auch hilfreich sein, sich betreffend Integration von Geflüchteten auf Unternehmensebene auszutauschen. Dies kann über nationale Plattformen²⁰³ oder auch europäische Netzwerke wie z.B. Employers together for Integration²⁰⁴ erfolgen.
- Innovative Rekrutierungsmaßnahmen, z.B. über NGOs oder eigens für Geflüchtete organisierte Jobmessen, haben sich als sehr förderlich für die Kontaktaufnahme mit Arbeitssuchenden mit Fluchthintergrund erwiesen.
- Praktika oder andere Formen des Einstiegs in den Arbeitsmarkt wie z.B. Mentoring Programme erlauben es Geflüchteten, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und Erfahrungen zu sammeln. Sie können dadurch Referenzen und Empfehlungen erhalten, die ihnen die weitere Jobsuche erleichtern. Der Ausbau von Praktikumsmöglichkeiten wäre wünschenswert.
- Sofern es in der Entscheidungsmacht des Unternehmens liegt, wäre mehr Flexibilität hinsichtlich der Erfordernisse von Kompetenznachweisen sehr wünschenswert. Diese könnten z.B. auch durch Referenzen von SozialarbeiterInnen oder MentorInnen bestätigt werden.
- Unternehmen könnten im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch eine Qualifikationszertifizierung oder zusätzliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen, z.B. durch Information der Geflüchteten über Fördermaßnahmen sowie flexiblere Arbeitszeiten, die die Qualifizierung ermöglichen.
- Vor allem in großen Unternehmen, in denen der persönliche Kontakt zwischen Führung bzw. Personalleitung nicht mehr so unmittelbar gewährleistet ist, empfiehlt es sich unternehmensweite Prozesse aufzusetzen, die eine gelingende Zusammenarbeit von MitarbeiterInnen unterschiedlicher Herkunft und Kultur im Sinne eines Diversitätsmanagements unterstützen.
- Für die soziale Integration am Arbeitsplatz haben sich folgende Aspekte als besonders relevant erwiesen:
 - ein professioneller und respektvoller Umgang basierend auf der Umsetzung einer Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung und eine Diversity-Strategie, die das Potential von Vielfalt fördert

²⁰² Insb. OECD/UNHCR (2018).

²⁰³ Beispielsweise die deutsche Initiative Unternehmen integrieren Flüchtlinge, <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/>; die österreichische Plattform RESPACT; <https://www.respect.at/site/de/news/artikel/article/7414.html>.

²⁰⁴ Europäische Kommission, Employers together for integration, https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/integration-pact_en (zuletzt zugegriffen am 15.12.2019)

- die Information der Belegschaft über die Gründe für die Einstellung von Geflüchteten und die Unterstützung dieses Schrittes durch das Top-Management
- die Möglichkeit für bisherige MitarbeiterInnen, den Integrationsprozess von geflüchteten KollegInnen zu unterstützen z.B. durch MentorInnen- oder "Buddy"-Programme
- die klare Information der neuen MitarbeiterInnen über Unternehmensrichtlinien und Arbeitsgewohnheiten sowie ihre praktische Unterstützung beim Spracherwerb.

ArbeitgebervertreterInnen

- ArbeitgebervertreterInnen können eine wichtige Rolle bei der Information von ArbeitgeberInnen über die rechtlichen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs für Geflüchtete spielen und Informationen über Fördermöglichkeiten bei der Arbeitsmarktintegration bereitstellen. Des Weiteren können sie die Schwierigkeiten, die für Unternehmen aus der Rechtsunsicherheit entstehen, abfedern und auf politischer Ebene auf Verbesserung hinwirken.
- Sie können auch Anreize schaffen, damit Unternehmen alternative Möglichkeiten des Arbeitseinstieges, wie z.B. Praktika, zur Verfügung stellen.
- ArbeitgebervertreterInnen können den Erfahrungsaustausch unter ArbeitgeberInnen hinsichtlich der Verifizierung von Kompetenzen erleichtern oder Unternehmen durch die Bereitstellung spezifischer Unterstützungsmaßnahmen wie z.B. Trainings zu Diversity und interkultureller Kommunikation unterstützen. Weiters können sie Erfahrungen und Good Practice Beispiele von Unternehmen sammeln und diese mit ihren Mitgliedern teilen.

b) Empfehlungen an Geflüchtete

- Deutschkenntnisse sind essentiell. Die Perfektion der Kenntnisse erfolgt am schnellsten und zielgerichtetsten im Job. Asylsuchende sollten mit dem Spracherwerb oder der Weiterbildung nicht warten bis sie einen sicheren Status erhalten (idealerweise gibt es die Möglichkeit der Teilnahme an Mentoringprogrammen, der Absolvierung eines Praktikums oder einer Lehre).
- Die Jobsuche funktioniert besonders gut über persönliche Vermittlung, z.B. durch MTOP oder auf Empfehlung über ein berufliches Netzwerk. Es kann auch hilfreich sein, ArbeitgeberInnen zu identifizieren, die BewerberInnen mit ähnlichen Stellenprofilen wie dem eigenen einstellen. Die Identifikation kann z.B. über Jobmessen, informelle Jobnetzwerke oder NGOs erfolgen. Nachweisbare Joberfahrung in Österreich, wenn auch nur durch ein Praktikum, erscheint oft essentiell, um einen Job zu bekommen. Formelle Nachweise dieser Erfahrung sind wichtig. Praktika oder Freiwilligentätigkeiten können einen Einstieg in den Arbeitsmarkt erlauben und ermöglichen es, Netzwerke aufzubauen und sich mit dem lokalen Arbeitsmarkt und seiner Funktionsweise vertraut zu machen.
- Qualifikationen und andere relevante Dokumente sollten übersetzt werden und informelle Qualifikationen nach Möglichkeit formell zertifiziert werden.
- Die Erwartungshaltung der Geflüchteten muss jedoch oft an die Realität am Arbeitsmarkt angeglichen werden. Ebenso müssen die Erwartungen der ArbeitgeberInnen angepasst werden.
- Ein Bewusstsein für die Standards und Gebräuche des Aufnahmelandes hat sich bei Bewerbungen als hilfreich erwiesen. Auch das Hervorheben eines sozialen Engagements in der lokalen Gemeinschaft in Lebensläufen und Motivationsschreiben kann nützlich sein.

c) Empfehlungen an andere StakeholderInnen

Arbeitsmarktservice (AMS)

- Geflüchtete wünschen sich einfache und gesammelte Information hinsichtlich des Ablaufs der Jobsuche in Österreich einschließlich Jobplattformen, Bewerbungsunterlagen und Bewerbungsgesprächen.
- Unternehmen wünschen sich Unterstützung hinsichtlich der Kompetenzbeurteilung von Geflüchteten einschließlich der Verbesserung der Verfahren und Information hinsichtlich der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und Abschlüssen
- Der Sprachunterricht sollte auf Fähigkeiten, Hintergründe und besondere Bedürfnisse zugeschnitten sein. Wünschenswert wäre ein berufsspezifischer Sprachunterricht und ein zielgerichtetes Berufstraining – idealerweise in einem Arbeitsplatzsetting. Dabei sollte auch eine entsprechende Flexibilität gewährleistet sein, die Beruf und Familie etwa für Alleinerziehende vereinbar macht.
- Dem AMS Personal sollten hinlänglich Möglichkeiten geboten werden, das Bewusstsein und das Verständnis für flüchtlingsspezifische Problemstellungen zu erweitern.
- Wünschenswert wäre auch die Organisation spezifischer Jobmessen.

Arbeitsinspektorat

- Das Arbeitsinspektorat kann wesentlich dazu beitragen, Ausbeutung, illegale und prekäre Arbeitsverhältnisse hintanzuhalten und Unternehmen auf die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards hinzuweisen.

Politik

- Unternehmen und Geflüchtete wünschen sich Rechtssicherheit bezüglich Aufenthaltsgenehmigungen sowie entsprechende Rahmenbedingungen, um Geflüchtete nach einer Ausbildung behalten zu können.

Aus den Recherchen ergaben sich außerdem folgende Vorschläge, die zu einer weiteren Diskussion auf politischer Ebene anregen:

- Eine Partnerschaft zwischen Politik und Wirtschaft zur Unterstützung der Integration von Geflüchteten durch Förderung von betrieblicher Sozialarbeit bzw. einschlägiger NGOs, die die Integration begleiten. Unternehmen wünschen sich gute Kooperationspartner, die Geflüchtete bei der Aufnahme der Arbeitstätigkeit sowie während der Arbeit unterstützen.
- Die Einrichtung einer strategischen Drehscheibe, die Unternehmen und Geflüchtete bei der Arbeitsmarktintegration unterstützt, insbesondere durch Bereitstellung von Information über Unterstützungsmaßnahmen und Kooperationspartner sowie durch Qualitätssicherung der Unterstützungsmaßnahmen.
- Die Verbesserung von Verfahren und Information hinsichtlich der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und Abschlüssen sowie informeller Fähigkeiten.
- Eine verstärkte bedarfsorientierte Förderung der Beschäftigung von Frauen, Menschen mit besonderen Bedürfnissen sowie anderen Personen, die aufgrund bestimmter Faktoren besondere Hürden am Arbeitsmarkt zu überwinden haben.
- Eine Erhöhung der Unterstützung der Geflüchteten beim Spracherwerb sowie eine flächendeckende Bereitstellung von Deutschkursen, die zeitliche Flexibilität erlauben.

- Die Bereitstellung und Förderung von Möglichkeiten zur kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung von Geflüchteten, auch wenn diese bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.
- Befristete Beschäftigungsbeihilfen oder Steuererleichterungen für Unternehmen, die Geflüchtete anstellen.
- Erhöhung der Unterstützungsleistungen für Geflüchtete in ländlichen Gebieten (z.B. Transport, Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeit) mit besonderem Augenmerk auf die Bedürfnisse von Frauen mit Fluchthintergrund.

NGOs

- NGOs spielen eine wichtige Rolle bei der Information von Geflüchteten und ArbeitgeberInnen über Arbeitsrechte und Regelungen hinsichtlich des Arbeitsmarktzuganges. Sie können auch Hintergrundinformationen zum Arbeitsmarkt, zu vergleichbaren Branchen, lokalen Beschäftigungspraktiken, interkultureller Kommunikation und unterschiedlicher Arbeitsplatzkulturen im Herkunftsland liefern. Sie können ArbeitgeberInnen Zugang zu Talentpools von Geflüchteten zu geben, etwa über Online Plattformen.
- Die Unterstützung von Geflüchteten bei der Vorbereitung ihres Lebenslaufs und ihres Motivationsschreibens sowie bei der Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch hat sich als äußerst wichtig erwiesen.
- NGOs können auch den Dialog zwischen ArbeitnehmerInnen und Geflüchteten vor und nach der Einstellung wesentlich unterstützen, z.B. durch Mentoringprogramme.

Annex I

Übersicht Interviews Unternehmen

	Unternehmen/Organisation/Datum	Position
1	Deloitte (06.12.2018)	Presse- & Öffentlichkeitsarbeit
2	Deloitte (06.12.2018)	Corporate Development & Strategy
3	REWE International AG (21.01.2019)	Direktor Konzernpersonalwesen
4	Simacek (22.01.2019)	Head of CSR & Corporate Marketing
5	Simacek (22.01.2019)	Corporate Marketing Management
6	ÖBB Holding (22.01.2019)	Diversity Management
7	ÖBB (22.01.2019)	Leitung des Geschäftsbereichs Bildungszentrum Eisenbahn & Lehrlingswesen
8	ÖBB (22.01.2019)	Leitung Bildungszentrum Eisenbahn & Lehrlingswesen

Übersicht Interviews Geflüchtete

	Datum Interview	Herkunftsland	Geschlecht	Job
1	11.02.2019	Iran	Frau	Kein Job
2	25.01.2019	Syrien	Frau	Konstrukteurin
3	01.03.2019	Syrien	Frau	Marketing

Übersicht Interviews andere Akteure

	Unternehmen/Organisation	Position
1	Caritas (28.01.2019)	Fachliche Teamleiterin Sprache & Qualifizierung
2	Caritas (28.01.2019)	Sozialberaterin
3	Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (23.01.2019)	Frauenberatung
5	AMS (08.03.2019)	Expertin Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte

6	AMS (08.03.2019)	Vorstand
7	MTOP (30.11.2019)	Gründerin