

GEFLÜCHTETE AM ARBEITSMARKT UND DIE VORTEILE QUALIFIKATIONS- ADÄQUATER BESCHÄFTIGUNG

OLIVER GRUBER

Bildungs- und Migrationsexperte, AK Wien

JOHANNA NEUHAUSER

Studien-Co-Autorin, Forba

MARTIN SCHMIDHUBER

Stellvertretender Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt
und Integration, AK Wien

ÖSTERREICHS WIRTSCHAFT MUSS DIE FÄHIGKEITEN GEFLÜCHTETER MENSCHEN BESSER NUTZEN

„Der Fachkräftebedarf in Österreich steigt“. „Wir müssen die Potentiale von Geflüchteten besser am Arbeitsmarkt nutzen“. „Insbesondere geflüchtete Frauen finden schwer einen Job“. So lauten die Befunde, die immer wieder in Medien zu lesen sind. Selten hingegen ist zu finden, was die Gründe sind, warum mitgebrachte Qualifikationen geflüchteter Menschen kaum genutzt werden. Klar ist: würden die vorhandenen Kompetenzen von Geflüchteten richtig eingesetzt, hätte das positive Effekte auf die österreichische Wirtschaft und Gesellschaft. Da das Potential derzeit nicht ausreichend genutzt wird, wollte die Arbeiterkammer mehr über die Hintergründe erfahren. Gemeinsam mit dem Forschungsinstitut Forba (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt) wurde in einer Studie untersucht, welche Hindernisse und Potentiale für die qualifikationsadäquate Beschäftigung von Geflüchteten am Arbeitsmarkt in Wien bestehen – mit besonderem Fokus auf Frauen. Die Ergebnisse der Studie sind erschreckend eindeutig: Beschäftigung entsprechend der Qualifikation von Flüchtlingen ist in Österreich derzeit die Ausnahme. Dazu Oliver Gruber, Bildungs- und Migrationsexperte der AK Wien: **„Eine (zu) rasche Arbeitsmarkt-Vermittlung kann einen Kreislauf von prekärer Beschäftigung und wiederkehrender Arbeitslosigkeit in Gang setzen – einen „Drehtüreffekt“, aus dem die Betroffenen schwer herauskommen. In Österreich gibt es viele Hindernisse, die geflüchteten Menschen den Zugang zu angemessenen Jobs erschweren. Die Studie zeigt die Probleme auf. Jetzt müssen unnötige Hürden schnellstmöglich beseitigt werden.“**

Damit Österreich von den Potentialen der mitgebrachten Kompetenzen Geflüchteter besser profitieren kann, wäre es zunächst wichtig, das Asyl- und Aufenthaltsrecht zu reformieren. Aber auch das AMS braucht mehr Budget und Personal, um die Zielgruppe Geflüchteter besser zu unterstützen. **„Die Studie zeigt: Beschäftigung, die zu den mitgebrachten Qualifikationen passt, bleibt die Ausnahme. Die Hürden sind hausgemacht und kosten letztlich den Staat auch viel Geld. Wenn Unternehmen mehr Unterstützung – etwa durch training on the job – bei der qualifikationsadäquaten Beschäftigung Geflüchteter bieten und sich bei der Personalsuche offener zeigen würden, könnten sie auch schneller geeignete Mitarbeiter:innen finden“**, sagt Martin Schmidhuber, stellvertretender Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien.

AUSGANGSSITUATION

Migration war in den vergangenen sechs Jahrzehnten äußerst wichtig für die österreichische Wirtschaft. So ist Österreichs Wohlstand seit den 1960er Jahren inflationsbereinigt um etwa das Fünffache gestiegen. Ein Teil dieser Erfolgsgeschichte geht auf Zuwanderung zurück. Lebten 1961 etwa 100.000 Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft in Österreich, so waren es 2025 knapp 1,76 Millionen. Die Anzahl österreichischer Staatsbürger:innen ist im gleichen Zeitraum von 7,1 Millionen auf 7,4 Millionen gewachsen. Menschen mit einer anderen Staatsbürgerschaft als der österreichischen bilden mittlerweile ein Viertel aller unselbstständig Beschäftigten. Eine besondere Gruppe unter den Zugewanderten sind Geflüchtete. Zwar haben viele von ihnen bereits eine Beschäftigung, dennoch wird ihr Potential noch zu wenig genutzt.

Dabei hat Österreich einen steigenden Fachkräftebedarf. Nicht zuletzt hat auch AMS-Chef Johannes Kopf mehrfach auf das Potential Geflüchteter hingewiesen und das Ziel formuliert, sie rasch zu Fachkräften auszubilden. Auch in den arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben, die Sozialministerin Korinna Schumann Ende August vorgestellt hat, wird auf diese

Personengruppe gesondert eingegangen. Als Ziel wird ihre nachhaltige Erwerbsintegration genannt. Wie das gelingen kann, zeigen die Ergebnisse der Studie.

STUDIENERGEBNISSE

In der Forba-Studie wurden eine Reihe von Hindernissen für die qualifikationsadäquate Beschäftigung herausgearbeitet, aber auch Potentiale identifiziert.

Hindernisse

Es gibt eine Reihe an Hindernissen, die es derzeit erschweren, dass Geflüchtete entsprechend ihrer Qualifikationen eine Beschäftigung finden:

- Eingeschränkter und unsicherer Aufenthaltsstatus erschwert Planung und Zugang zum Arbeitsmarkt.
- Aktuelle gesetzliche Regelungen schaffen Hürden: V.a. die gesetzlichen Regelungen an der Schnittstelle zwischen Asyl und Arbeitsmarkt (Übergang vom System der Grundversorgung in den Arbeitsmarkt) sowie der Vorrang der Vermittlung gegenüber der Qualifizierung in der Arbeitslosenversicherung.
- Langwierige und teure Anerkennungsverfahren für Qualifikationen, besonders in reglementierten Berufen.
- Hohe Anforderungen an Deutschkenntnissen als Voraussetzung für den Berufszugang führen zum Ausweichen in andere Berufe.
- Unternehmen haben wenig Erfahrung mit qualifizierten Geflüchteten. So bestehen Unsicherheiten hinsichtlich ihres Aufenthaltsstatus und Arbeitserlaubnis. Die Gruppe Geflüchteter erscheint vielfach nicht am Radar bei der Personalsuche.
- Diskriminierung, Rassismus und psychosoziale Faktoren wirken als zusätzliche Barrieren.
- Besonders geflüchtete Frauen sind von Dequalifizierung betroffen, da sie zusätzlich mit strukturellen Problemen am Arbeitsmarkt zu kämpfen haben wie Vereinbarkeit Beruf und Familie und zu wenige Kinder- und Pflegebetreuungseinrichtungen.

„Nachgefragte Qualifikationen Geflüchteter, die bereits in Österreich sind, nicht zu nützen und sie in dequalifizierte Beschäftigung zu drängen, ist weder für den Wirtschaftsstandort noch für den Staat ökonomisch sinnvoll. Diese Befunde liefern einen wertvollen Beitrag für die geplante Fachkräftestrategie der Bundesregierung“, sagt Oliver Gruber.

Potentiale

Die Studie hat aber auch Potentiale zu Tage gebracht:

- Viele Geflüchtete bringen nachgefragte Qualifikationen und Motivation mit.
- Good-Practice-Beispiele aus den Interviews (siehe unten Informationen zur Studie) zeigen, wie Beschäftigung entsprechend der mitgebrachten Qualifikationen gelingen kann. Dazu gehören die Verzahnung von Sprach- und Berufsausbildung, eine möglichst individuelle Beratung und Begleitung sowie spezifische Programme für geflüchtete Frauen.
- Geflüchtete, Unternehmen, Arbeitsmarkt und Gesellschaft profitieren langfristig von qualifikationsadäquater Beschäftigung.

„Die Qualifikationen Geflüchteter zu nutzen, ist mittelfristig ein Gewinn für alle. Das ist eine Win-Win-Win-Situation: für Beschäftigte, Unternehmen und den Staat. Mit einer der Qualifikation entsprechenden Tätigkeit steigt nämlich für die/den Einzelne/n die Chance auf langfristige Beschäftigung und sinkt gleichzeitig das Risiko, in prekären Jobs zu

verharren. Das bedeutet weniger Risiko für Arbeitslosigkeit, weniger Risiko für Armut und soziale Ausgrenzung. Zugleich kann für die Unternehmen auch der Bedarf nach Fachkräften besser gedeckt werden und sie sichern sich Mitarbeiter:innen mit hoher Berufs- und Unternehmensidentifikation. Am Ende profitiert auch der Staat davon, da die Steuerleistung steigt und die Folgekosten von Arbeitslosigkeit reduziert werden können“, sagt Martin Schmidhuber.

FORDERUNGEN

Aufbauend auf den Ergebnissen der Studie fordert die AK:

- **Reform des Asyl- und Aufenthaltsrechts:**
Notwendig sind Verbesserungen an der Schnittstelle Asyl und Arbeitsmarkteinstieg wie
 - o einen Spurwechsel für Asylwerber:innen ermöglichen, indem die Rot-Weiß-Rot Karte genehmigt wird, wenn die Voraussetzungen für eine der Säulen der Arbeitskräftemigration erfüllt sind.
 - o Bessere Übergänge zwischen Arbeitsmarkt-Einstieg und Grundversorgung.
- **Wiederdotierung des Integrationsjahres:** Es erlaubt eine besonders intensive, modulare Arbeitsmarktintegration von anerkannten Geflüchteten (und solchen mit hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit) über Kompetenzchecks, Jobcoaching und gezielter Deutschförderung für ein Jahr, wurde aber zuletzt finanziell nicht mehr abgesichert.
- **Mehr Budget und ausreichendes Personal für das AMS:** Das AMS muss durch gute Beratung und Förderangebote eine bestmögliche Unterstützung leisten können. Es braucht mehr Fördermittel für die Zielgruppe Geflüchteter.
- **Gleichstellung von Qualifizierung und Vermittlung im AMS:** Dies ermöglicht berufliche Weiterentwicklung, verringert Vermittlung in nicht qualifikationsadäquate Bereiche und führt zu nachhaltigerer Arbeitsmarktintegration.
- **Sprachförderung:** Der Österreichische Integrationsfonds (ÖIF) muss Deutschkurse flächendeckend, kontinuierlich und aufbauend sichern (ohne zeitliche Brüche zwischen GERS-Niveaus - Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen -, oder bei Kurs-/Prüfungswiederholung); Verzahnung von Sprachkursen und beruflicher Qualifizierung bzw. Ausbau berufsspezifischer Deutschförderung und Deutschkursen am Arbeitsplatz („on the job“).
- **Anerkennung von Qualifikationen:** Wichtig ist, Verfahren zu beschleunigen, praktische Erfahrungen stärker zu berücksichtigen und finanzielle Belastungen im Bereich der Nostrifizierung zu reduzieren; Flexiblere Einstiegsmodelle in qualifikationsverwandte Berufe mit Möglichkeit zur (sprachlichen, fachlichen) Nachqualifizierung „on the job“ senken die Hürden.
- **Bewusstseinsbildung bei Unternehmen:** Auf Arbeitgeberseite sind Offenheit bei Recruiting, Sensibilisierung und Aufklärung für mehr Bereitschaft zur Beschäftigung geflüchteter Menschen wichtige Ansatzpunkte. Wichtig sind Infos über Aufenthaltsstatus, Anerkennungsverfahren und den Abbau möglicher Diskriminierung sowie über Angebote von Deutschkursen am Arbeitsplatz/in der Arbeitszeit.

INFORMATIONEN ZUR STUDIE

Im Auftrag der Arbeiterkammer Wien hat die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Jahr 2025 eine qualitative Studie in mehreren Stufen durchgeführt. Aufbauend auf der Analyse des bisherigen Forschungsstandes zur Beschäftigung Geflüchteter wurden in

mehreren Phasen qualitative Interviews mit Expert:innen, Geflüchteten und Unternehmen durchgeführt:

- **7 Expert:inneninterviews**
- **18 Interviews mit geflüchteten Personen**
 - Berücksichtigte Herkunftsländer: Ukraine, Syrien, Irak und Iran
 - Darunter: Fokusgruppe mit 5 geflüchteten Frauen (und 2 Berater:innen)
- **8 Interviews mit Unternehmensvertreter:innen** (in 6 versch. Unternehmen) aus Handel, Telekommunikation, Bank, Logistik, Pflege und Gesundheit.

WEITERFÜHRENDE LINKS

Link zur Studie: „Wie gelingt qualifikationsadäquate Beschäftigung von nach Österreich geflüchteten Menschen?“. <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC17786058/>

Link zur Studie: „Ausländische Beschäftigte in Österreich: Zur Integrationskraft des österreichischen Arbeitsmarktes“.: <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC17800689/>

Link zur Studie: „Gleiche Qualifikation, ungleiche Chancen. Eine Experiment zur Benachteiligung afghanischer Bewerber:innen“. <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC17720059/>

Diskriminierung am Arbeitsplatz: <https://wien.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitsklima/probleme/Diskriminierung.html>

GEFLÜCHTETE AM ARBEITSMARKT UND DIE VORTEILE QUALIFIKATIONSADÄQUATER BESCHÄFTIGUNG

Rückfragehinweis:

Siniša Puktalović
Kommunikation Team Content
Center
1040, Prinz Eugen Straße 20-22
T: +43 1 50165 DW 13810
M: +43 88367560
E-Mail
sinisa.puktalovic@akwien.at



WIEN.ARBEITERKAMMER.AT



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN