

# Maßgeschneiderter Einstieg

Das Projekt Inclusion@work von ABZ\*Austria und Caritas Wien hilft Unternehmen, die Frauen mit Fluchterfahrung beschäftigen wollen.

Gudrun Ostermann



Foto: Matthias Grmer

Welche Unterstützung in Unternehmen gefragt ist: David Himler (Caritas Wien) und Manuela Vollmann (ABZ\*Austria).

Integration ist ein wesentlicher Faktor für die soziale Stabilität im Land und der Arbeitsmarkt ein wichtiger Hebel dafür. Seit Sommer unterstützt das ABZ\*Austria gemeinsam mit der Caritas Wien Unternehmen, wenn diese Frauen mit Fluchterfahrung in ihren Betrieben beschäftigen möchten. Gefördert wird das Projekt Inclusion@work vom Sozialministerium und dem Europäischen Sozialfonds.

„Es ist ein sehr spezieller Fokus“, sagt David Himler, Projektleiter der Caritas Wien, aber das sei auch die Stärke des Projekts. Jedes Unternehmen werde seinen Bedürfnissen entsprechend unterstützt. Neben maßgeschneiderten Tools und individueller, kostenloser Beratung, gibt es Informationen zu Förderungen und zu den administrativen und rechtlichen Rahmenbedingungen. Inclusion@work begleitet beim Onboarding und darüber

hinaus. „Und gesamtgesellschaftlich kostet es sicher mehr, wenn Personen nicht am Arbeitsmarkt integriert werden.“

Für Manuela Vollmann, Geschäftsführerin von ABZ\*Austria, ist das Projekt ein wichtiger Faktor, um die Gleichstellung von zugewanderten Frauen voranzu-

treiben. „Frauen sind die Integrationsmotoren“, sagt sie. Dass viele von ihnen über keine Berufserfahrung verfügen, könne auch ein Vorteil sein. „Sie wollen ihr eigenes Geld verdienen und kommen unvoreingenommen auf den österreichischen Arbeitsmarkt“, sagt sie. Bei Ausbildung und Berufserfahrung gebe es aber starke Unterschiede bei den Herkunftsländern, hält Himler fest.

## Sich auf Neues einlassen

Damit unerfahrene Mitarbeiter im Arbeitsalltag ihre Leistung bringen können, brauche es viel Zeit, daher sind Unternehmen hier auch vorsichtig. Und: Unternehmen müssen sich auf etwas Neues einlassen“, sagt Vollmann. Daher werde bei jeder Beratung auch ganz genau geschaut, was das Unternehmen speziell brauche. „Aber Unternehmen, die das schaffen und offen sind, bekommen total loyale Mitarbeiter“.

Grundsätzlich richtet sich das Projekt an alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe oder ihrer Branche. Dementsprechend bunt ist auch der Mix der 150 Erstgespräche, die seit August geführt wurden. „Viele Klein- und mittlere Betriebe sind ihre eigene HR-Abteilung. Informationen gerade

für diesen speziellen Bereich zu bekommen, ist sehr zeitaufwendig. Und neben dem Daily Business kaum zu schaffen“, sagt Himler.

Bei großen Unternehmen wiederum sei die Rekrutierungsschiene eine Barriere, hält Vollmann entgegen und nennt standardisierte Online-Bewerbungen als Beispiel. Wer keinen Internetzugang hat und auch die deutsche Sprache nicht gut beherrscht, könne sich dort nicht bewerben. „Aber bei großen Unternehmen wirkt die Corporate Social Responsibility (CSR)“, ergänzt sie.

Wichtig sei, so Vollmann, dass es auch in den Unternehmen eine Willkommenskultur gebe. Professionelle Sprachkurse wären eine Möglichkeit, die Sprachbarriere zu verringern. „Aber Unternehmen werden sich nicht bremsen lassen, auf diese Mitarbeiter zu verzichten.“

„Gesamtgesellschaftlich kostet es sicher mehr, wenn Personen nicht am Arbeitsmarkt integriert werden.“

David Himler

„Aber Unternehmen werden sich nicht bremsen lassen, auf diese Mitarbeiter zu verzichten.“

Manuela Vollmann

## Beide Seiten waren unsicher

Daniela Condric beschäftigt eine geflüchtete Analphabetin

Wien – Das schöne Wetter im vergangenen Sommer hat für volle Gastgärten gesorgt. Für Daniela Condric, Inhaberin des Café Cay am Wiener Yppenplatz, war die Hochsaison von akutem Personalangel geprägt. Schon beim Vorstellen des Projekts „Inclusion@work“ wurde eine neue Mitarbeiterin aus diesem Pool vorgeschlagen. Einen Tag später stellte sich eine 56-jährige Afghanin, die weder lesen noch schreiben konnte, bei Condric vor. 20 Stunden pro Woche reinigt sie seither im Café Cay.

Lesen oder schreiben müsse man für diese Aufgaben auch nicht können. „Sprache wird immer sehr in den Vordergrund gestellt, dabei gibt es auch Farben und Symbole.“ Mülltrennung und Putzmittel sind seither mittels Farben und Symbolen unterscheidbar. „Mit dem Nebeneffekt, dass es auch für uns schneller ersichtlich ist, wohin beispielsweise welcher Müll gehört.“ Die Hygieneanforderungen in Österreich sind aber mit denen in Afghanistan nicht zu vergleichen,

und es wird auch mit sehr speziellen Putzmitteln gearbeitet. Für die Erklärung von bestimmten Aufgaben kam ein Dolmetscher zum Einsatz. Grundsätzlich funktionierte die Kommunikation aber entweder über die Kinder, die alle mittlerweile sehr gut Deutsch sprechen, oder über Übersetzungsapps am Smartphone.

Dennoch komme es oft zu Missverständnissen, gibt Condric zu. Und Unsicherheiten gebe es auf beiden Seiten. Doch wenn man diese abbauen kann, sei die Motivation der Mitarbeiter riesig. Vor allem Frauen wollen unabhängig werden und ihr eigenes Geld verdienen, ergänzt sie.

„Ich bin guter Hoffnung, dass Integration über den Arbeitsmarkt funktioniert.“ Sie selbst komme aus dem ehemaligen Jugoslawien. Vor 20 Jahren war es nicht erwünscht, irgendwo serbokroatisch zu reden, heute kann man in der Bank sein Beratungsgespräch auf Serbokroatisch führen. „Diesmal geht es aber hoffentlich schneller.“ (ost)



Daniela Condric, Inhaberin des Café Cay.

## Hausverstand kennt keine Grenzen

Bei Rita bringt's arbeiten 25 Personen aus acht Nationen

Wien – „Ich bin Unternehmerin, und es muss sich natürlich rechnen“, sagt Rita Huber. Die Einschulung von Personen ohne berufliche Erfahrung, die möglicherweise die Sprache nicht beherrschen, sei zeitintensiv und koste viel Energie. Und letztendlich sei das ein finanzieller Aspekt. „Ich muss mir genau durchrechnen, ob es sich auszahlt.“

Seit rund vier Jahren beliefert ihre Firma Rita bringt's Unternehmen und private Haushalte mit frischgekochten, vegetarischen Mittagessen. Insgesamt arbeiten 25 Personen aus acht Nationen, viele davon mit Fluchterfahrung. Da die Arbeit körperlich anstrengend sei, arbeiten hauptsächlich Männer bei Rita bringt's. Arabisch sei für die meisten die verbindende Sprache, und natürlich würde auch Huber gerne Arabisch lernen, zeitlich sei das aber nicht möglich.

Man habe sich aber darauf verständigt, dass beim Arbeiten deutsch gesprochen werde. „Bei fachlichen und arbeitsrechtlichen Belangen

stoße ich da schnell an meine Grenzen“, gibt Huber zu. Wie sehr die jeweilige Flucht Thema ist, könne sie nicht abschätzen, aber sobald es um ihre ursprüngliche Heimat gehe, werden die Mitarbeiter sehr emotionslos.

Damit sich mehr Unternehmen trauen, Menschen mit Fluchterfahrung in ihren Betrieben zu beschäftigen, wären mehr Informationen über Förderungen wünschenswert. „Ich habe erst nach vier Jahren erfahren, dass es Arbeitstrainings gibt“, ergänzt sie. Grundsätzlich suche sie Leute mit Hausverstand, und besonders freue sie sich über Bewerbungen von Frauen, die möglicherweise keine Berufserfahrung haben, dafür aber einen großen Haushalt geschaukelt haben. „Denn die werden mit jeder Situation fertig.“ Und vor allem Frauen aus Afghanistan oder dem Irak würden sich bei einem weiblichen Chef besser aufgehoben fühlen. Da kann es schon passieren, dass jemand partout nicht in Pension gehen will, weil die Arbeit so viel Spaß macht. (ost)



Rita Huber bringt vegetarisches Mittagessen ins Büro.