Investigation, Research & Consulting Center

PROJEKTENDBERICHT

Kompetenzcheck für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte

Studierendenprojekt

Eszter Bogdán, Daniela Danzinger, Marina Gerik, Jessica Pieber, Annika Theimer

FH BURGENLAND – BACHELORSTUDIENGANG
INTERNATIONALE WIRTSCHAFTSBEZIEHUNGEN

Sommersemester 2017

FH Burgenland
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 4
1.1 Auftraggeber des Projekts 4
1.2 Hintergrund des Projektes 4
1.3 Projektziel 5
1.4 Vorstellung des Projektteams 6
2. Vorgehensweise 8
2.1 Hintergrundrecherche 8
2.2 Erstellung der Gesprächsleitfäden 9
2.3 Auswahl der möglichen InterviewpartnerInnen 10
2.4 Terminvereinbarung 10
2.5 Transkription und Anonymisierung 11
3. Beschreibung des Kompetenzchecks 12
3.1 Vorabinformation zum Kompetenzcheck 12
3.2 Ziele des Kompetenzchecks 12
3.3 Aufbau und Inhalt des Kompetenzchecks 13
4. Interviews 17
4.1 Durchführung der Interviews 17
4.2 Interviews mit den AMS-Stellen 18
4.2.1 Erfahrung mit dem Kompetenzcheck 18
4.2.2 Ergebnisse des Kompetenzchecks 19
4.2.3 Ergebnisse des Kompetenzchecks im Detail 22
4.2.4 Gesamteindruck und Ausblick 23
4.3 Interviews mit den Firmen zur Arbeitserprobung 27
4.3.1 Allgemeines und Erfahrung 27
4.3.2 Eingliederung in das Unternehmen 28
4.3.3 Tatsächliche Kompetenzen der Asylberechtigten 30
4.3.4 Gesamteindruck und Ausblick 31
5. Diskussion der Ergebnisse der Interviews 33
6. Reflexion und Ausblick 35
Abbildungsverzeichnis 37
Tabellenverzeichnis 37
Literaturverzeichnis 37
Anhang 38

Anhang A: Anschreiben AMS 38
Anhang B: Anschreiben Unternehmen 40
Anhang C:Gesprächsleitfaden für das Interview (AMS) „Kompetenzcheck für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte“ 42
Anhang D: Gesprächsleitfaden für das Interview mit Unternehmen „Kompetenzcheck für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte“ 44
Anhang E: Transkripte AMS 46
Anhang F: Transkripte der Interviews mit Firmen 75

1. Einleitung

1.1 Auftraggeber des Projekts

Der Auftraggeber dieses Projektes ist Herr Univ.-Lektor Mag. Dr. Jörg Prieler, Geschäftsführer des Instituts IR&C (Investigation, Research & Consulting Center) in Großhöflein im Burgenland. Das IR&C führt Beratungen in den Bereichen AOW (Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie), Gesundheitspsychologie und Bio-Neurofeedback durch. Das Unternehmen arbeitet mit den neuesten Technologien und Erkenntnissen.[1]

Das IR&C ist Anbieter des vom AMS Burgenland finanzierten Kompetenzcheck für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte im Burgenland. Die Ergebnisse der durchgeführten Tests leitet das Unternehmen weiter an das Arbeitsmarktservice. Dadurch kann das AMS die betreffenden Asylberechtigten an Unternehmen weitervermitteln, sobald der Bedarf besteht.

Herr Univ.-Lektor Mag. Dr. Jörg Prieler hat uns beauftragt eine Evaluierung seines Kompetenzchecks für Asylberechtige durchzuführen. Konkrete Aufgaben sind: Interviews mit dem Arbeitsmarktservice in den sieben Bezirken des Burgenlandes und mit einigen Firmen, die bereits Asylberechtigte zur Arbeitserprobung eingeladen haben. Die Ergebnisse dieses Interviews sollen zeigen, ob und wie der Kompetenzcheck für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte verbessert werden kann. Außerdem soll das Projektergebnis zeigen, wie erfolgreich die betreffenden Unternehmen und die vermittelten Asylberechtigten während der Arbeitserprobung zusammen gearbeitet haben und welche zukünftigen Verbesserungsmaßnahmen getroffen werden sollten.

1.2 Hintergrund des Projektes

Um unterschiedliche Fragen bezüglich des Asylbegriffes, der Aufnahme von Flüchtlingen und Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt zu klären, wurde eine Hintergrundrecherche durchgeführt. Diesbezüglich wurde Fachliteratur analysiert und die erarbeiteten Ergebnisse in der Projektgruppe vorgetragen und verglichen.

---

[1] Vgl. Investigation, Research & Consulting Center (o.J.)

Aufgrund der Recherche wurde der Begriff „Flüchtling" definiert. Flüchtlinge sind laut der Genfer Flüchtlingskonvention diejenige Personen: „die sich aus wohl begründeter Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten ethnischen oder sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung außerhalb ihres Herkunftsstaates befinden und den Schutz des Herkunftsstaates nicht in Anspruch nehmen können oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen wollen. Bei positivem Abschluss des Asylverfahrens gelten diese Personen als Asylberechtigte bzw. anerkannte Flüchtlinge".[2]

Subsidiär Schutzberechtigte hingegen sind Personen, deren Asylantrag zwar abgewiesen wurde, aber deren Leben oder Gesundheit im Herkunftsland bedroht wird. Sie sind daher weder Asylwerberinnen oder Asylwerber, noch Asylberechtigte und benötigen trotz dessen Schutz vor Abschiebung aus beispielsweise Gründen, wie Folter, Todesstrafe, Krieg und viele andere.[3]

Bei der Erarbeitung der Hintergrundrecherche stellten sich uns auch noch einige Fragen bezüglich des genauen Projektauftrages. Dazu haben wir Herrn Univ.-Lektor Mag. Dr. Jörg Prieler und Frau Brossmann eingeladen und ihnen die Ergebnisse der Recherche präsentiert. Der Projektauftrag wurde im Anschluss dieser Präsentation wie folgt definiert: „Die Evaluierung der Ergebnisse des durchgeführten Kompetenzchecks"

Wir wurden auch in das IR&C nach Großhöflein eingeladen. Dort erklärte uns Frau Mag. Daniela Fuß, wie ein Kompetenzcheck abläuft und mit welchen Firmen wir ein Interview führen sollen.

1.3 Projektziel

Das Ziel des Projektes ist es, den Prozess des Kompetenzcheck den das IR&C durchführt zu beleuchten, und welchen Beitrag dieser für diesen Prozess leistet bzw. künftig leisten kann. Dabei stehen zwei Anspruchsgruppen im Mittelpunkt:

[2] Vgl. Integrations Glossar (2014)
[3] Vgl. Help.gv (2016)

- BeraterInnen der AMS-Bezirksstellen im Burgenland: Sie sollen zu ihrer Zufriedenheit mit den Ergebnissen des Kompetenzchecks befragt werden, und mögliche Verbesserungsvorschläge erwähnen.

- Betriebe, die Ratsuchende beschäftigten: Sie werden gebeten, die reale Arbeitsleistung der Beschäftigten zu beschreiben, und die Schlüsselfaktoren für eine mögliche Aufnahme des Asylberechtigten werden untersucht.

Ein indirektes Ziel ist zudem die Verbesserung des Integrationsprozesses von Asylberechtigten. Durch unser Projekt ergeben sich für das IR&C folgende Nutzungsziele:

- Verbesserung der Zusammenarbeit mit den AMS-BeraterInnen
- Verbesserung des Kompetenzchecks anhand der Vorschläge der AMS-BeraterInnen
- Gewinnung von neuen Informationen und Aktualisierung des Wissensstandes in Hinblick auf die Vermittlung und Eingliederung der Asylberechtigten in Firmen/Lehrlingsausbildungsstätten.
- Informationen darüber, inwiefern und in welchem Ausmaß der Kompetenzcheck bei der Vermittlung von Asylberechtigten hilfreich ist.

1.4 Vorstellung des Projektteams

Das Projektteam bestand aus fünf Mitgliedern: Eszter Bogdan, Daniela Danzinger, Marina Gerik, Jessica Pieber, Annika Theimer, sowie der Projektbetreuerin Frau Mag. Prof. (FH) Claudia Kummer, MSc. Die Mitglieder studieren allesamt „*Internationale Wirtschaftsbeziehungen*" an der Fachhochschule Burgenland am Campus in Eisenstadt und befinden sich im sechsten und somit letzten Semester ihres Bachelor-Studiums. Die Studentinnen hatten ab dem dritten Semester

1. Abb.: Das Projektteam: Daniela Danzinger, Marina Gerik, Annika Theimer, Jessica Pieber, Eszter Bogdán (von re. nach li.)

die Möglichkeit zwischen fünf Vertiefungen zu wählen: Tourismus-Management, Rechnungswesen & Controlling, Logistik & Export, Weinmanagement, sowie Marketing & Sales. Annika Theimer und Daniela Danzinger hatten sich für die Vertiefung Marketing & Sales entschieden. Eszter Bogdán, Jessica Pieber und Marina Gerik hingegen haben die Spezialisierung Tourismus gewählt. Zudem musste sich jeder ab dem ersten Semester, neben Englisch für eine zusätzliche Ostsprache entscheiden. Die Teammitglieder dieses Projektes haben sich deshalb für Russisch (Daniela & Marina) und Kroatisch (Annika, Eszter & Jessica) entschieden und auch ihr vorgesehenes Auslandspraktikum im fünften Semester in diesen Ländern absolviert. Sie waren unter anderem in Moskau, Zagreb und Sankt Petersburg und konnten dort einzigartige Erfahrungen sammeln. Ende Juni steht ihnen der Abschluss des Studiums bevor und danach werden sie hoffentlich alle den Titel „Bachelor of Arts" (BA) tragen.

2. Vorgehensweise

2.1 Hintergrundrecherche

Nach einer großen Informations-Vorlesung im Februar 2017, bei welcher es grundsätzlich einmal um die Gruppeneinteilungen ging, fand auch schon das erste Teammeeting statt. Die Gruppenmitglieder kannten sich vor diesem Projekt nicht sehr gut, weshalb zu aller erst eine kleine Vorstellungsrunde durchgeführt wurde. Anschließend wurden die gesammelten Erkenntnisse der Informationsveranstaltung kurz und knapp besprochen und nochmals wiederholt. Während des ersten Treffens wurden bereits die Zuständigkeiten innerhalb des Teams verteilt. Projektleiterin wurde hierbei Annika Theimer, Kassiererin Marina Gerik und Datenmanagerin Eszter Bogdán.

Die Projektbetreuerin Frau Mag. Prof. (FH) Claudia Kummer, MSc brachte den Projektmitgliedern eine Studie bezüglich dieses Themas mit. Der Titel dieser Studie lautete: *„Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich*."[4] Jeder einzelne hat sich mit ein oder zwei Kapiteln dieser Studie beschäftigt und die wesentlichen Ergebnisse und Erkenntnisse im folgenden Zusammentreffen der Gruppe präsentiert. Die Analyse dieser Studie hat dem Projektteam dabei geholfen, dieses Thema ein bisschen besser kennenzulernen und zu verstehen. Wir haben uns dabei Fachbegriffe angeeignet, den Unterschied zwischen Asylwerbern, Flüchtlingen und Asylberechtigen kennengelernt, wie die derzeitige Situation in Österreich aussieht und wie der Validierungs- und Anerkennungsprozess in anderen Ländern abläuft.

Am Anfang wurden außerdem noch einige Informationen über den Auftraggeber, das Information, Research & Consulting-Center gesammelt. Auf der Homepage der Firma wurde nach den Antworten zu folgenden Fragen recherchiert:

- Wer ist das Team?
- Welche Leistungen werden angeboten?
- Wer sind die Kunden des IR&C's?

[4] Vgl. Biffl/Pfeffer/Skrivanek (2012), S. 1 ff.

- Wie präsentiert sich das Unternehmen?

Das Ziel war, wie schon kurz in Kapitel *„1.2 Hintergrund des Projektes"* erwähnt, die Evaluierung des Prozesses während und nach dem Kompetenzcheck. Im Zuge dessen sollen auch die folgenden Fragen beantwortet werden:

- Wofür soll der Kompetenzcheck zukünftig noch Unterstützung bieten?
- Welche Verbesserungsvorschläge gibt es seitens des AMS und der Firmen?
- Wie sieht der Vergleichswert zwischen den Ergebnissen des Kompetenzchecks und realen Leistungen im Betrieb aus?
- Was sind die Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Vermittlung und was hat der Kompetenzcheck dazu beigetragen?

2.2 Erstellung der Gesprächsleitfäden

Im Rahmen des Projektes war es notwendig, Interviews sowohl mit den AMS-Stellen im Burgenland, als auch mit unterschiedlichen Firmen durchzuführen, bei denen schon eine Arbeitserprobung stattgefunden hat. Deshalb wurden zu Beginn gleich zwei unterschiedliche Gesprächsleitfäden für das Interview erstellt.

Nach einigen selbstständigen Recherchen zum Thema „Erstellung eines Interview-Leitfadens" hat das Projektteam in einer darauffolgenden Besprechung darüber diskutiert, welche Fragen den InterviewpartnerInnen gestellt werden sollen und wie der Leitfaden aufbaut werden soll. Danach ging es auch schon anhand der gewonnenen Informationen an die Erstellung des ersten Exemplars, welcher in zwei weiteren Treffen mit Frau Mag. Fuß überarbeitet und verbessert wurde, bis wir die fertigen Leitfäden in der Hand hatten.

Außerdem erstellte das Team ein Anschreiben, welches stets an die verschiedenen AMS-Stellen und Firmen zusammen mit dem Interview-Leitfaden per Email verschickt wurde. Dieser diente zur allgemeinen Information über das Projektteam und deren Ziele, die sie erreichen möchten. Der Gesprächsleitfaden für die Interviews mit den AMS-Stellen gliederte sich in vier Hauptkategorien, und zwar: 1.) Erfahrung mit dem

Kompetenzcheck, 2.) Durchführung des Kompetenzchecks, 3.) Ergebnisse des Kompetenzchecks im Detail und 4.) Gesamteindruck und Ausblick.
Der Gesprächsleitfaden, der für die Unternehmen erstellt wurde, gliederte sich ebenfalls in vier Hauptgruppen, und zwar: 1.) Allgemeines und Erfahrungen, 2.) Eingliederung ins Unternehmen, 3.) Tatsächliche Kompetenzen der Asylberechtigten und 4.) Gesamteindruck und Ausblick.

2.3 Auswahl der möglichen InterviewpartnerInnen

Beim ersten Zusammentreffen mit dem Projektauftraggeber wurde der Rahmen des Projektes eingegrenzt. Es wurde beschlossen, sich nur auf das Burgenland zu konzentrieren, da aufgrund der Rahmenbedingungen des Projektes die Zeit für die Evaluierung weiterer Bundesländer nicht ausreichen würde. Beim zweiten Treffen mit Frau Mag. Fuß besprachen wir, mit welchen AMS-Stellen und mit welchen Unternehmen ein Interview durchgeführt werden sollte. Frau Mag. Fuß unterstützte das Projektteam intensiv bei der Gewinnung der InterviewpartnerInnen und kontaktierte die zuständigen BetreuerInnen schon vorab, um sie über das Projekt der Studierenden zu informieren. Sie kannte die meisten AnsprechpartnerInnen bereits und hatte deshalb eine gute Beziehung zu ihnen, um das Interesse am Interview zu wecken. Daraufhin haben wir Ende März begonnen, die einzelnen GesprächspartnerInnen auch nochmals persönlich anzurufen, um einen genauen Termin für das Gespräch, vorwiegend im April zu fixieren. Es waren wirklich alle sehr aufgeschlossen, als sie von dem Projekt hörten und die Terminvereinbarungen funktionierten problemlos, auch wenn das Team nicht immer sofort die richtige Ansprechperson erreichte.

2.4 Terminvereinbarung

Mit der Terminvereinbarung fingen wir circa Ende April 2017 an und mit Hilfe von Frau Mag. Fuß erfuhren wir schnell, welche AMS-Stellen wir besuchen sollten und in welchen Firmen schon eine Arbeiterprobung mit einem Asylberechtigen oder sogar mehreren durchgeführt wurde. Das Projektteam bereitete ein Anschreiben für den Arbeitsmarktservice und für die jeweiligen Firmen vor, in welchem unser Projekt und unser Vorhaben inklusive eines Teamfotos in kurzen Sätzen vorgestellt wurde.

Dadurch sollten die Ansprechpersonen einen kleinen Eindruck bekommen, worum es überhaupt geht, wer wir sind und was wir mit unserem Interview bezwecken möchten. Dieses Anschreiben ließ Frau Mag. Fuß den zuständigen AMS-Betreuerinnen und Unternehmen per Email zusammen mit dem Interview-Leitfaden zukommen. Weiters unterbreitete sie ihnen oftmals in Absprache mit dem Projektteam ein paar Terminvorschläge für ein Interview und fixierte diese sobald wie möglich. Die restlichen AMS-Stellen kontaktierten wir persönlich bezüglich eines Termins. Genauso lief es auch mit den Ansprechpersonen der vier Firmen ab, bei denen wir ein Interview führen durften und Frau Mag. Fuß unterstützte uns sehr dabei, Termine, die sich im Südburgenland befinden, gleich an einen Tag zu legen, um keine Lehrveranstaltungen der Fachhochschule zu versäumen. Unsere GesprächspartnerInnen erreichten wir entweder mit dem Bus oder dem Taxi, wie dies der Fall in Eisenstadt bzw. Mattersburg war. Bei den restlichen Terminen holte uns Frau Mag. Fuß gleich direkt vom Eingang der Fachhochschule ab und begleitete uns zu den jeweiligen Interviews.

2.5 Transkription und Anonymisierung

Die Transkription der durchgeführten Interviews mit den AMS-Stellen und den Unternehmen, welche Arbeitserprobungen durchführten, erfolgte wortwörtlich. Die Reihenfolge und Nummerierung der Interviews erfolgte rein willkürlich und nicht nach der Terminabfolge, damit keine Rückschlüsse auf die InterviewpartnerInnen gezogen werden können. In weiterer Folge anonymisierten wir Namen und Orte in den Transkriptionen, um ebenfalls Konklusionen vermeiden zu können.

3. Beschreibung des Kompetenzchecks

3.1 Vorabinformation zum Kompetenzcheck

Die AMS-Maßnahme „Kompetenzcheck"startete am 21. März 2016 in 3 burgenländischen Bezirken. Mit Ende Juni 2016 wurde die Firma IR&C vom AMS-Burgenland mit der Durchführung des Kompetenzcheck im gesamten Burgenland betraut und operiert von zwei Büros aus. Das Projekt wird von der Teamleiterin Frau Mag. Daniela Fuß koordiniert und es wirken weiters zwei Psychologinnen, zwei Dolmetscherinnen, zwei Verwaltungsangestellte, sowie natürlich die Geschäftsleitung mit. Der Kompetenzcheck umfasst eine muttersprachliche Beratung, individuelle und muttersprachliche Testverfahren und bietet umfangreiches Informationsmaterial in verschiedenen Sprachen. Weiters soll der Kompetenzcheck auch bei privaten Problemen wie z.B. Arzt, Amtswege, Telefonate,… eine Hilfestellung für die Teilnehmenden darstellen.

Im Jahr 2016 nahmen insgesamt 141 Ratsuchende an dem Kompetenzcheck teil, wovon die klare Mehrheit von 96 Personen auf dem Qualifikationsniveau einer Lehrabschlussprüfung war. 39 der 141 Personen wiesen ein Anlernniveau und nur 6 Personen ein Maturaniveau vor. Bezüglich des Sprachniveaus in Deutsch waren 79 Personen auf dem Level A1, 41 Personen auf dem Level A2 und 10 Personen hatten überhaupt keine Sprachkenntnisse. Nur 8 Ratsuchende wiesen ein Sprachniveau auf dem Level B1 und 3 TeilnehmerInnen ein Sprachniveau auf dem Level B2 vor.

Im ersten Quartal des Jahres 2017 nahmen 73 Ratsuchende an dem Kompetenzcheck teil, wovon 51 männlich und 22 weiblich waren. Die TeilnehmerInnen waren, wie auch schon im Jahr zuvor zwischen 16 und 56 Jahren und stammten aus 12 Nationen.

Insgesamt nahmen bis zu diesem Zeitpunkt 214 Ratsuchende an diesem Testverfahren teil.[5] [6]

3.2 Ziele des Kompetenzchecks

Mit Hilfe des Kompetenzchecks, den das IR&C mit den Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten in Zusammenarbeit mit den sieben AMS-Stellen im Burgenland

[5] Vgl. Firmeninterne Präsentation (2016)
[6] Vgl. Firmeninterne Präsentation (2017)

durchführt, bietet eine ideale Unterstützung bei der Weitervermittlung an mögliche Arbeitgeber und Ausbildungsstätten. Ratsuchende haben leider sehr selten Dokumente über ihre Ausbildung oder gar einen Lebenslauf dabei, wenn sie nach Österreich kommen, um Asyl zu beantragen. Der Kompetenzcheck hilft ihnen dabei, einen Nachweis über ihre fachlichen und schulischen Leistungen zu bekommen, der ihnen dabei hilft, im Land arbeiten zu können.

Die Asylberechtigten werden vom IR&C mit Hilfe von PsychologInnen und DolmetscherInnn in diversen Bereichen getestet. Von allgemeinen Angaben zur Person, über die Sprachkenntnisse, die schulische und fachliche Ausbildung, bis hin zum Lösen komplexer Aufgabenstellungen, jedoch alles in ihrer Muttersprache.

Die Hauptziele des Kompetenzchecks stellen dabei folgende Punkte dar:

- Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten
- Individuelle Betreuung und somit das Eingehen auf jeden Einzelnen
- Die Vermittlung der österreichischen Gesetze, Normen und Werte
- Clearing (Interessenerhebung & Ausbildungsfahrplan)
- Kognitive Leistungserhebung zur Bestimmung des Ausbildungsniveaus
- Informationsvermittlung mit Hilfe der DolmetscherInnen

Die Asylberechtigten werden während des gesamten Evaluierungsprozesses betreut, haben Ansprechpersonen, an die sie sich wenden können und die ihre Sprache sprechen. Einer der wichtigsten Punkte ist hierbei auch die Vermittlung der österreichischen Normen, Gesetze und Werte.

3.3 Aufbau und Inhalt des Kompetenzchecks

Der Kompetenzcheck, durchgeführt durch das IR&C findet an vier Halbtagen statt, bei denen die teilnehmenden Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten anwesend sein müssen um erfolgreich abzuschließen. Diese Tage gliedern sich folgendermaßen:

Kontaktaufnahme

1. Systemschulung
2. Gesprächsleitfaden
3. Psychologisches Testverfahren und Rückmeldung (häufig unter Einbeziehung der für die RAS zuständigen AMS-Betreuung)
4. Praktische Erprobung (für gewöhnlich 1-3 Tage, individull angepasst)
5. Endbericht

Die praktische Erprobung findet lediglich dann statt, wenn ein außenstehendes Unternehmen einer Person die Möglichkeit einer Arbeitserprobung gibt. Der finalisierte Endbericht setzt sich aus allen 4 bzw. 5 Punkten, falls eine Arbeitserprobung stattfindet, zusammen und wird anschließend an das AMS weitergeleitet. Die Kontaktaufnahme läuft über das AMS, welches die Asylberechtigten auf freiwilliger Basis an das IR&C weiterleitet. Die DolmetscherInnen des IR&C's setzen sich anschließend mit den Personen (in ihrer Muttersprache) in Verbindung und vereinbaren die Termine für den Kompetenzcheck.

Anschließend findet eine Systemschulung statt, bei der die Asylberechtigten eine Schulung, in den Bereichen Gleichberechtigung, Arbeitsmarkt, Bildungssystem und Sozialwesen in Österreich, erhalten. Dieser Kurs wird so gut als möglich in der Gruppe, also für Frauen und Männer gemeinsam, und in schriftlicher Form durchgeführt.

Am zweiten Halbtag wird von den Asylberechtigten der Gesprächsleitfaden ausgefüllt. Dabei werden die persönlichen Daten der Personen, im Einzelgespräch, eruiert. Dazu gehören:

- Name und Nationalität
- Familienstand
- Gesundheitliche Einschränkungen
- Ausbildung und Berufserfahrung
- Sprachkenntnisse
- Zukunftswünsche der Personen

Zusätzlich dazu werden alle mitgebrachten Dokumente, also Zeugnisse, Befunde, etc., gesammelt.

Beim anschließenden Termin, dem psychologischen Testverfahren, wird das momentane Leistungsniveau der Asylberechtigten ermittelt und in dem abschließenden Testbefund zusammengefasst. Dieser setzt sich zusammen aus:

- Grundintelligenz-Test
- Mechanische und technische Fähigkeiten
- Numerische und verbale Intelligenz
- Auge-Hand-Koordinationstest
- Je nach Berufswunsche, relevante Persönlichkeitsmerkmale
- Interessensschwerpunkte

Die praktische Arbeitserprobung erfolgt nur, falls sich ein passendes Partnerunternehmen findet, in welchem der Asylberechtigte ein Praktikum machen kann. Diese Erprobung dauert meist um die 1-3 Tage, in denen der Ablauf des Berufes kennengelernt werden kann. Auf Grund der fehlenden Qualifizierungen und der sprachlichen Barrieren ist oft nur ein Job in einem Mangelberuf für die Asylberechtigten möglich, wie z.B. Kellner, Küchenhilfe etc.

Nach der Arbeitserprobung erhält das Unternehmen einen Fragebogen, in welchem es die Leistungen des Ratsuchenden beurteilen kann. Diese Beurteilung wird ebenfalls im Endbericht der Person festgehalten.

Schlussendlich wird der finale Endbericht des IR&C's erstellt und an das AMS übermittelt, welches auf Grund dessen den Asylberechtigten besser im Arbeitsmarkt weitervermitteln kann. Der Endbericht setzt sich folgendermaßen zusammen:

- Persönliche Daten
- Testverfahren bzw. Testbefund
- Empfehlungen (Jobchancen auf Grund des Niveaus, der Vorschläge des IR&C's und der Rückmeldung der Arbeitserprobung, falls vorhanden)
- Mögliche Weiterbildungsmöglichkeiten
- Deutschkenntnisse nach europäischem Referenzrahmen

- Daten der 4 Termine des Kompetenzchecks[7]

[7] Vgl. Firmeninterne Präsentation (2017)

4. Interviews

4.1 Durchführung der Interviews

Nach der Weiterleitung der Leitfäden an die jeweiligen AMS Stellen oder die Firmen machten entweder Frau Mag. Fuß oder die Projektleiterin Annika Theimer einen Termin mit den Firmen oder dem AMS aus, um ein Interview zur Evaluierung durch zu führen. Es ergaben sich sehr schnell folgende Termine:

Interview-Stelle	Termin	AnsprechpartnerIn
AMS Eisenstadt	27.04.2017	Hr. Viktor Hergovich
AMS Mattersburg	07.04.2017	Fr. Petra Horvath
AMS Neusiedl am See	20.04.2017	Hr. Jürgen Ethofer
AMS Oberpullendorf	26.04.2017	Fr. Jutta Mohl
AMS Oberwart	25.04.2017	Hr. Horst Franz
AMS Stegersbach	25.04.2017	Hr. Wolfang Csektis
AMS Jennersdorf	09.05.2017	Fr. Marie-Theres Pauss

2. Tab.: Interview-PartnerIn der AMS-Regionalstellen

Interview-Stelle	Termin	AnsprechpartnerIn
Holzausbildungszentrum Güssing (bfi)	09.05.2017	Hr. Karl Pandl
Burgenländisches Schulungszentrum Neutal	26.04.2017	Hr. Reinhard Hauser
Fa. Rauchpower	03.05.2017	Hr. Bernhard Rauchbauer
Mole West Neusiedl	20.04.2017	Hr. Bernd Karolyi

3. Tab.: Interview-PartnerIn der Firmen

Bevor wir zu den Terminen fuhren, führten wir vorab ein internes Interviewtraining durch, um uns gezielt auf die bevorstehenden Interviews vorzubereiten, indem wir alle Fragen des Interviewleitfadens nochmals durchliefen, und um etwaige Fragen, die sich aus dem Gespräch ergeben könnten, aufzuzeigen. Jedes Interviewteam, welches aus zwei Projektteammitgliedern bestand, fuhr entweder zusammen mit Frau Fuß oder mit dem Taxi zu einem Interview. Dort angekommen wurden wir immer herzlich begrüßt und klärten vorab einige organisatorische Fragen wie

beispielsweise ob wir die Erlaubnis haben, das Interview aufzuzeichnen oder ob die Interviewten eine Abschrift des Transkripts benötigen. Während des Interviews waren nur zwei Interviewerinnen und eine InterviewpartnerIn im Raum. Es wurden alle Fragen laut Abfolge des Leitfadens durchgegangen, ein Projektmitglied stellte die Fragen und ein anderes Projektmitglied schrieb grob die wichtigsten Punkte des Gespräches mit. Die Interviews dauerten im Schnitt 20 Minuten. Jedes Interview wurde von einem der Projektmitglieder transkribiert, anonymisiert, auf die Plattform ecampus geladen und schließlich in den Endbericht eingefügt.

4.2 Interviews mit den AMS-Stellen

4.2.1 Erfahrung mit dem Kompetenzcheck

Als Einstieg in das Interview mit den AMS Beratungsstellen wurde erhoben, dass die BeraterInnen des AMS seit 2016, also gut einem Jahr, in den Kompetenzcheck involviert sind. Der Start ist bei den Zuständigen jedoch unterschiedlich erfolgt; waren die einen **seit März 2016** dabei, wurde laut einigen Angaben auch Juni als Beginn der Zuständigkeit angegeben. Die BeraterInnen gaben an, dass ihre Zuständigkeit war, Ansprechperson für das IR&C zu sein. Dazu zählte in erster Linie **die Koordination zwischen AMS und IR&C**, im Speziellen mit Frau Mag. Fuß. Des Weiteren war der Aufgabenbereich der InterviewpartnerInnen des AMS, **die Betreuung der Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten**.

Danach wurden die InterviewpartnerInnen zu ihren Erfahrungen befragt. Der Kompetenzcheck ermöglicht laut Befragten, dass sowohl Qualifikationen, Kompetenzen als auch die Schulbildung durch Einbindung der Dolmetscher eruiert werden kann. *„Man kann herausfinden, welche Schulbildung sie haben, was sie schon gearbeitet haben und auch was sie in Zukunft machen möchten*" *(Interview 3).* Hinzu kommt, dass die Ratsuchenden **Informationen bezüglich der Werte und der Kultur**, welche sich oft beträchtlich zu ihrer Heimat unterscheidet, erhalten. Als besonderes Hindernis wird die Kommunikation der BeraterInnen mit den Asylberechtigten genannt. Dies wird jedoch durch den Kompetenzcheck abgedeckt, da das sprachliche Verständnis durch die **Hilfe der DolmetscherInnen**

gegeben ist und so mögliche Berufswünsche ermittelt werden können. Dieses Gesamtpaket an Informationen, welche durch den Kompetenzcheck erhoben werden, wird als große **Unterstützung** bei der Weitervermittlung der Asylberechtigten erlebt. *„Er ist sehr hilfreich, vor allem durch die Dolmetscher, denn das große Problem bei der Betreuung dieser Personen ist eben das sprachliche Problem." (Interview 5)*
„Für uns ist es schon eine große Unterstützung, weil über den Kompetenzcheck werden Testungen gemacht und das ist viel intensiver, als würden wir das über Beratungsgespräche machen, denn da kann man einfach mehr ins Detail gehen. Dann erfahren wir schon viel von den Personen selbst, aber vor allem über ihre Qualifikationen." (Interview 6)

Mit Hilfe der Interviews wurde erhoben, dass die **Zahl der Teilnehmenden** des Kompetenzchecks in den Burgenländischen Bezirken stark, je nach Größe, **variiert**. Nur vereinzelt brachen Asylberechtigte den Kompetenzcheck vorzeitig ab. Es gab ebenfalls wenige Personen, welche im Laufe des letzten Jahres nach Wien übersiedelten. Momentan gibt es laut Angaben eines Interviepartners bis zu 10 aktive Kursteilnehmende. Bedauerlicherweise sei die Anzahl der Teilehmenden verglichen zur Arbeitslosigkeit sehr gering. *„Leider sehr wenig [Zubuchungen], wenn man sich die Arbeitslosenzahl von 2300-2400 Personen ansieht*" *(Interview 1).*

4.2.2 Ergebnisse des Kompetenzchecks

Als generell positiv am Kompetenzcheck wurde von vielen InterviewpartnerInnen die **Unterstützung der DolmetscherInnen** hervorgehoben. Unser GesprächspartnerIn von Interview 3 hat sich so zu diesem Thema geäußert: *„Was ich positiv am Kompetenzcheck finde ist, dass man durch den Dolmetsch gut herausfinden kann, was sie vorher gemacht haben. Auch ob es Zeugnisse, Dokumente gibt.*" *(Interview 3)* Vermehrt wurden die **Systemschulung** und die **Feststellung der Qualifikationen** durch die Testung als positiv angesehen. Mehrfach genannt wurde, dass der Kompetenzcheck ein wichtiges, sowie hilfreiches **Fundament für die weitere Betreuung** darstellt. Ein weiterer Faktor, welcher positive Resonanz seitens der GesprächspartnerIn hervorrief, war die

psychologische Beratung seitens des IR&C's. Dazu äußerte sich ein InterviewpartnerIn wie folgt: *„Ich finde, dass die muttersprachliche und psychologische Beratung und Betreuung sehr gut ist, dadurch fühlen sich die Flüchtlinge gut umsorgt und sie wissen so, dass jemand für sie da ist."* *(Interview 6)* Ein weiterer Faktor, welcher als positiv betrachtet wurde, war die verstärkte **Motivation der Asylberechtigten** durch den Kompetenzcheck. Die Motivation lässt sich womöglich aufgrund der Bleibeberechtung in Österreich erklären, dass nun ein Neustart angefangen werden kann und anhand der Hoffnung, eventuell bald wieder arbeiten zu können.

Beim nächsten Punkt ging es um die weniger guten Erfahrungen und hierbei muss man anmerken, dass es generell **kaum negative Hinweise** bezüglich des Kompetenzcheck gab. Im Allgemeinen waren alle InterviewpartnerInnen sehr zufrieden mit dem Kompetenzcheck und den Leistungen des IR&C's. *„Direkt Negatives gibt es eigentlich nicht."* *(Interview 1*)
„Wirklich negativ finde ich nichts, ich sehe es als sehr positive Einrichtung." (Interview 5) Der GesprächspartnerIn des dritten Interviews merkte an, dass „Leistungsgruppen" bei einer hohen TeilnehmerInnenanzahl von Vorteil wären, aber dass dies bei den geringen Zahlen sehr schwierig in der Umsetzung wäre. Jedoch müsste man bei der geringen Anzahl die Teilnehmenden nicht unbedingt in verschiedene Gruppen aufteilen, da die Psychologin den Ablauf steuern könnte. Weiters wurde angemerkt, dass der **psychologische Test eine Momentaufnahme** darstellt und dass die Testergebnisse daher von der momentanen mentalen Verfassung der Teilnehmenden abhängen. Zu diesem Thema schlug der InterviewpartnerIn folgendes vor: *„Ich kann mir vorstellen, dass der Test in dem Moment nicht so gut ausfällt und in einem Jahr, wenn derjenige psychisch stabiler ist, ein besseres Testresultat herausschauen würde. Man könnte einen Test am Beginn machen und man macht dann ein Jahr darauf, wenn derjenige schon Deutsch kann, eine Arbeitserprobung gemacht hat (gefestigter ist) erneut die Testung. Aber dies ist natürlich eine finanzielle Frage, da man dann für jeden zwei Kompetenzchecks machen müsste."* *(Interview 3)* Ein weiterer Punkt, welcher als negativ angemerkt wurde war die Problematik, dass lange Wege von den

Teilnehmenden der kleineren Regionalstellen zurückgelegt werden müssen, um an dem Kompetenzcheck in der nächst größeren Regionalstelle teilnehmen zu können. Dieser Fall tritt ein, wenn die **kritische Anzahl an Teilnehmenden** nicht erreicht wird. Jedoch wurden im Großen und Ganzen **hauptsächlich nur positive Faktoren** rückgemeldet.

Zu den Verbesserungswünschen befragt, wünscht sich die Mehrzahl der GesprächspartnerInnen explizit, dass es **weiter** geht **wie bisher**. Zwei der sieben InterviewpartnerInnen wünschen sich, dass die Arbeitserprobung beibehalten bzw. dass die Dauer dieser verlängert wird. Ein GesprächspartnerIn merkte bezüglich des derzeit präsenten Themas des **freiwilligen Integrationsjahrs** an, dass es von Vorteil wäre, im Zuge dessen den Kompetenzcheck auszuweiten. Es wurde erwähnt, dass es wichtig wäre, die **Berufswünsche der Asylberechtigten realistisch zu beurteilen** und diese Beurteilung vor der Übermittlung an den Teilnehmenden zuerst mit der AMS-Betreuung abzusprechen, da diese das fachspezifische Wissen bezüglich der Möglichkeiten welche am Arbeitsmarkt/Ausbildungsmarkt bestehen, mitbringt.

Bei der Frage, inwieweit der Kompetenzcheck bei der Vermittlung der Asylberechtigten hilft, kam zum Vorschein, dass es noch **keine endgültigen Vermittlungen** gab, da dieses Projekt noch nicht so lange läuft und die Asylberechtigten ein bestimmtes Sprachniveau in der deutschen Sprache vorweisen müssen, um am österreichischen Arbeitsmarkt eine Chance auf Vermittlung zu haben. Es gab wenige Fälle, welche als Ratsuchende vermittelt werden konnten bzw. selbst eine Stelle gefunden haben. Viele der GesprächspartnerInnen fanden, dass der Kompetenzcheck eine **solide Grundlage** darstellt auf der man im weiteren Verlauf aufbauen kann. Weiters wurde angemerkt, dass die Unterlagen wie der Endbericht zu einer **wesentlichen Zeitersparnis** in der weiteren Vermittlung beitragen, da sie somit nicht bei jeder einzelnen Person diese Faktoren abklären bzw. testen müssten. Ebenso wurde erwähnt, dass das **Rückmeldegespräch mit dem Dolmetscher, der Dolmetscherin sehr hilfreich** sei, da somit die Sprachbarriere entfällt und man die Wünsche der Asylberechtigten und weitere Details ohne Hindernisse

abklären kann. Ein InterviewpartnerIn merkte noch folgendes an: *„Die Vermittlung ist im Grunde erstmals nicht das vorrangige Thema. Es geht eher um die sprachliche Kompetenz, dass die Flüchtlinge so rasch als möglich Deutsch lernen."* *(Interview 4)*

Die Komponente, welche die meiste Bedeutung für eine erfolgreiche Weitervermittlung der Betroffenen hat, war nach den Meinungen der AMS-Betreuung die **Ermittlung der Kompetenzen und Erfahrungen anhand der Testung**. *„Zu schauen, welche Kompetenz da ist und ob die Kompetenz vorhanden ist, um den Berufswunsch erfüllen zu können."* *(Interview 3)* Eine weitere Komponente, die von vier der sieben BetreuerInnen genannt wurde, war eine **vollständige schriftliche Dokumentation**, welche ebenso einen hohen Stellenwert bei der Weitervermittlung hat. *„Also das Wichtigste ist für uns auf jeden Fall der Endbericht. Dadurch bekommt man einfach mal einen Gesamteindruck von der Person."* *(Interview 5)*

Alle InterviewpartnerInnen waren sehr zufrieden mit den Bestandteilen des Kompetenzcheck, und es gab **keine negativen Äußerungen**. *„Im Prinzip gibt es nichts Negatives. Ich gehe davon aus, dass meine Mitarbeiterinnen gut damit zurechtkommen."* *(Interview 7)*
„Es ist alles wichtig, was bei der Vermittlung hilft." (Interview 2) Zum Großteil wurden alle Punkte als relevant und wichtig empfunden. Bezugnehmend auf eine Frage in der Testung äußerte sich ein InterviewpartnerIn wie folgt: *„Eine Frage im Test: „Wie fühlen Sie sich im Moment?" Diese Frage ist meiner Meinung nach nicht notwendig, da es klar ist, dass die meisten hierbei BESORGT ankreuzen. Hier sollte mehr Feingefühl gezeigt werden und ihnen die jetzige Situation nicht nochmal unter die Nase gerieben werden."* *(Interview 3)*

4.2.3 Ergebnisse des Kompetenzchecks im Detail

Die MitarbeiterInnen der AMS Stellen hatten allgemein **nur Positives** zur Nützlichkeit der Formulare wie dem Zwischen- oder Endbericht zu vermerken. Die **Berichte seien essentiell** für die Weiterbearbeitung der Fälle, da man beispielsweise auch alles beliebig nachlesen kann. *„Im Grunde genommen ist alles, was im Endbericht steht, erforderlich." (Interview 5)*

Ein Mitarbeiter des AMS meinte: *„Ich schaue mir alle Formulare an, und es ist auch wirklich nützlich, da das AMS sehr viel dokumentiert, und zwar aus dem Grund, damit man es im Nachhinein immer nachlesen kann."* *(Interview 1)* Sie liefern sehr aufschlussreiche Ergebnisse, Angestellte des AMS können auf diese Berichte aufbauen, welche in Bezug auf die Weitervermittlung wichtige Informationen liefern. Zum Beispiel gibt der **Endbericht** Antworten auf Fragen wie Berufs- und Schulausbildung, sowie sprachliche Fähigkeiten. **Alle Dokumente werden angesehen,** wobei besonders der Endbericht durch die umfassende Berichterstattung über den Asylberechtigten eine große Rolle spielt.

Die Rückmeldung ist auch deshalb wesentlich, weil dadurch offene Fragen beantwortet werden die durch die sprachliche Barriere schwer gestellt werden können. Hier ist der **Dolmetscher, die Dolmetscherin eine große Hilfe**. Im Allgemeinen wird es oft bedauert, dass es zu **wenige Deutschkurse** in den verschiedenen Bezirken gibt.

Es gab **kaum Verbesserungsvorschläge** der Befragten, da die Berichte gut formuliert seien und alles Wesentliche abdecken. *„Wie ich gesagt habe, läuft das Ganze gut. Die Kommunikation ist optimal zwischen der Frau Mag. Fuß, zwischen mir, sowie zwischen meinen Kollegen. Im Prinzip gibt es meinerseits keine Verbesserungsvorschläge. Wir sind ein eingespieltes Team." (Interview 6)* Hier nur einige Vorschläge, was man besser gestalten könnte: *„Beim letzten Mal war es so, dass jemand während dem Endgespräch den Test machen musste und das fand ich nicht gut. Es wäre gut, dass es nicht mehr passiert, weil sich der, der den Test macht dann nicht gut konzentrieren kann, wenn daneben ein Endgespräch geführt wird."* *„Möglicherweise könnte man noch ein zusätzliches Feld einbauen, in welchem man die Ergebnisse in Sätzen ausformulieren könnte, nicht alles nur in Stichworten."* *(Interview 3)*

4.2.4 Gesamteindruck und Ausblick

Der letzte Block unseres Interviews befasste sich vor allem mit der Zusammenarbeit und der Zufriedenheit mit dem IR&C. Der Gesamteindruck des Kompetenzchecks

stellte sich als wirklich **sehr positiv** dar – es gab keinen einzigen Gesprächspartner, keine Gesprächspartnerin die diesen als irrelevant oder gar negativ empfinden würde. Sie hoben speziell die **professionelle Leitung und Durchführung** hervor, sowie die **kontinuierliche Zusammenarbeit** mit dem IR&C *„...Der Kompetenzcheck an sich ist eine wichtige Stütze, vor allem auch wegen der Weiterverarbeitung der Fälle. Ein wichtiger Vorteil ist hier auch, dass sie alles Grundlegende, eben durch die Dolmetscher, in ihre Muttersprache übersetzt bekommen. Einfach hervorragend!" (Interview 4)*

Der Kompetenzcheck stellt für alle eine **wichtige Stütze** für die Weiterverarbeitung der Fälle dar, da man durch ihn einmal einen allgemeinen Überblick über die Kenntnisse und Fähigkeiten des Asylberechtigten bekommt. Zufrieden waren die meisten ebenfalls mit der **termingerechten und ausführlichen Berichterstattung**. Durch den Kompetenzcheck kämen professionelle Ergebnisse ans Tageslicht, mit denen gut weitergearbeitet werden könne. Ein weiterer Pluspunkt war die **Sensibilität**, die den Asylberechtigten stets entgegen gebracht würde. Die ganze Situation sei schließlich nicht einfach für die Beteiligten, die teils wirklich schlimme Dinge erlebt hätten und kaum Deutschkenntnisse mitbrächten – doch laut unseren GesprächspartnerInnen fühlten sich bis jetzt alle immer sehr gut aufgehoben. Alle waren sich auf jeden Fall einig, dass der Kompetenzcheck den einzelnen AMS-Stellen wirklich sehr viel Arbeit abnimmt. *„Wir ersparen uns wirklich Monate, denn wir haben so viele Dinge noch nebenbei zu tun und das IR&C ist hierbei eine riesige Unterstützung in jeder Hinsicht. Dadurch können wir viel rascher mit den Ratsuchenden weiterarbeiten und aber trotzdem für jeden die entsprechende Zeit nehmen."* *(Interview 1)*

Ein Punkt der es wert ist hervorgehoben zu werden, ist die **wichtige Unterstützung der DolmetscherInnen** und ihrer Übersetzungstätigkeiten. Dies war bei den meisten sogar der absolute Favorit beim Thema Gesamteindruck, weil wirklich ausnahmslos alle froh waren, sie zu haben. *„Wir im Haus haben leider keinen Dolmetscher, der eine der Muttersprachen der Asylberechtigten beherrscht, deshalb sind wir umso dankbarer, dass das IR&C uns in der Hinsicht unter die Arme greift. Auftretende Probleme und Fragen können durch sie viel schneller bearbeitet und*

gelöst werden, denn das würde sonst wirklich länger dauern, bis beide Parteien alles verstanden haben." *(Interview 3)*

Im nächsten Punkt ging es darum, was das IR&C zukünftig tun kann, um die Zusammenarbeit zu verbessern beziehungsweise zu erleichtern.
Auch hierbei waren sich die meisten unserer GesprächspartnerInnen einig, dass diese **bis dato optimal** läuft. *„Ich habe mit Frau Fuß ein gutes Verhältnis, da wir regelmäßig Kontakt via Telefon oder Mail haben. Sie ist sehr flexibel, und ich glaube, das ist gut und wichtig so.*" *(Interview 7)*
Einige wünschen sich, dass das Team vom **IR&C bleibt so wie es ist** und die **Ansprechpersonen nicht wechseln**. *„Es gab eine Zeit, da haben die Ansprechpersonen zwei bis dreimal gewechselt – dies fand ich nicht so gut aber seitdem Daniela da ist läuft alles super, wir sind in ständigem Kontakt und falls Fragen auftreten, kann ich sie jeder Zeit anrufen oder ihr ein Email schreiben.*" *(Interview 1)*
Eine weitere Bitte war das Abhalten regelmäßiger Jours-Fixes, denn persönlich lässt sich vieles oftmals besser besprechen als nur per Telefon. Vor allem bei den Endgesprächen sollten **alle Beteiligten wenn möglich vor Ort dabei sein**. Der Großteil der GesprächspartnerInnen hat ebenfalls ergänzt, dass sie den Telefon- und Email-Kontakt beibehalten möchten, der regelmäßig stattfindet. Ein wichtiger Punkt, der ebenfalls ein paar Mal erwähnt wurde, war ob man nicht nach dem Kompetenzcheck **weitere Unterstützung** bieten könnte, denn viele der Asylberechtigten freuen sich oftmals seit langem wieder jemanden zu finden, der ihre Muttersprache beherrscht. Viele von ihnen würden sich hierbei etwas mehr Betreuung wünschen, vor allem jedoch **Hilfe bei der Erstellung von Lebensläufen**, aber das sei natürlich eine Kostenfrage. *„Die meisten der Asylberechtigten, die den Kompetenzcheck bei uns absolviert haben, sprechen noch nicht so gut Deutsch, aber natürlich möchten sie Arbeit finden. Ohne die Hilfe eines Dolmetschers bei der Erstellung eines deutschen Lebenslaufes ist das jedoch sehr schwer. Vielleicht könnte man die Beteiligten bei dieser Sache zukünftig etwas unterstützen und mit den Dolmetschern einfach Lebenslauf-Vorlagen erstellen und*

dazu eine Übersetzung in ihrer Landessprache legen, damit die Person weiß, was er wo ausfüllen muss." *(Interview 1)*

Es kam schlussendlich auch der Wunsch auf, die **Kompetenzchecks** möglicherweise bei jeder betreffenden AMS-Stelle **vor Ort** durchzuführen, auch wenn weniger Personen beteiligt sind. *„Die meisten unserer Asylberechtigten, die für den Kompetenzcheck angemeldet wurden, absolvieren ihn in der nächsten AMS-Stelle eines größeren Bezirks. Wir würden uns wirklich wünschen, dass die, die in unserem Bezirk angemeldet sind, auch bei uns den Check durchführen und wir übernehmen dann die Betreuung vor Ort, denn uns ist das auch ein wichtiges und interessantes Anliegen, bei dem wir gerne dabei wären."* *(Interview 1)* Im Großen und Ganzen läuft die **Zusammenarbeit** mit dem IR&C und den jeweiligen AMS-Stellen und deren BetreuerInnenn **wirklich sehr gut und optimal**.

Der letzte Punkt unseres Interviews handelte davon, wofür der Kompetenzcheck zukünftig noch Unterstützung bieten sollte und was von ihm noch nicht abgedeckt wird. Die Mehrheit der InterviewpartnerInnen wünschte sich demnach eine **weitere Betreuung der Asylberechtigten und subsidiär Schutzsuchenden** auch nach Absolvierung des Kompetenzchecks. Sie würden gerne erfahren, wie es weiter geht mit ihren Schützlingen, wie es ihnen zum Beispiel ein halbes Jahr nach dem Test geht, was sie jetzt tun. Vor allem jene, die Deutsch noch nicht so gut beherrschen oder oftmals erst seit kurzer Zeit im Land sind bräuchten weitere Unterstützung, wie vorhin schon erwähnt, zum Beispiel mit dem Lebenslauf. Zu guter Letzt erwähnten einige, dass die **Arbeitserprobung ruhig etwas länger dauern könnte** als ein bis zwei Tage, da viele, vor allem diejenigen mit Vorerfahrung die Chance haben sollten, ihr Können und Wissen unter Beweis zu stellen. Unsere GesprächspartnerInnen freuen sich zudem immer wirklich sehr, wenn das IR&C einen Platz für die Arbeitserprobung findet, denn es sei **eine tolle Sache**, den Ratsuchenden die Möglichkeit bieten zu können, in einen österreichischen Beruf hineinschnuppern zu können. *„Bei manchen Personen reichen 1 oder 2 Tage auch aus zur Arbeiterprobung, vor allem wenn dieser noch keinerlei Vorerfahrung hat, denn man erkennt sehr schnell, ob jemanden dieser Beruf interessiert oder eben nicht. Bei denjenigen, die oftmals schon jahrelange Praxiserfahrung mitbringen*

würde ich mir wünschen, dass die ein paar Tage länger bei Unternehmen und Betrieben ihre Fachkompetenzen unter Beweis stellen könnten. Aber ich weiß, das ist natürlich alles eine Frage des Budgets." *(Interview 3)*
Abschließend kann man aber wirklich sagen, dass dies **eher Kleinigkeiten** sind, die unsere GesprächspartnerInnen nach längerem Überlegen erwähnt haben, denn dem Großteil ist bei dieser Frage wirklich nichts eingefallen. **Alles top!**

4.3 Interviews mit den Firmen zur Arbeitserprobung

4.3.1 Allgemeines und Erfahrung

Im Zuge der Evaluierung durch das Projektteam der FH Burgenland wurde deutlich, dass die meisten der Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten im Laufe des letzten Jahres eine Arbeitserprobung bzw. eine Saisonarbeit nach dem Kompetenzcheck vollendeten. Bereits 2006, gab ein InterviewpartnerIn an, nahmen die ersten Asylberechtigten im Unternehmen im Rahmen einer **sogenannten Arbeitserkundung**, teil. *„Die ersten Asylberechtigten waren eigentlich eine Gruppe, eine Schulungsgruppe und das war 2006*" *(Interview 4).*

Die Gründe, weshalb die Unternehmen offen für eine Arbeitserprobung sind, waren sehr breit gefächert. Zum einen zählte die Möglichkeit, sozial schwache Personen, egal ob europäische Staatsbürger oder Menschen aus Drittländern, zu **unterstützen**. Dabei wurde auch angegeben, dass es **ein rein menschliches Bedürfnis** wäre, anderen Mitmenschen zu helfen.

Den eigenen MitarbeiterInnenn die Scheu vor jemanden Fremden, jemanden Neuen zu nehmen, der aus einer anderen Kultur kam war ebenfalls ein weiterer wichtiger Punkt für die Arbeitserprobung offen zu sein. **Integration geschehe am besten durch die Möglichkeit der Ausübung eines Berufes**. *„[Die Angst bzw. Furcht vor fremden Menschen] sollte so schnell wie möglich aus den Köpfen der Menschen hinaus und ich glaube das funktioniert nur wenn sie hier oder in einem anderen Betrieb arbeiten*" *(Interview 1).* Ein InterviewpartnerIn gab als zusätzliche Motivation an, als Österreicher ebenfalls die Situation kennengelernt zu haben, Ausländer zu

sein, und er möchte die daraus resultierenden negativen Erlebnisse aus der Welt schaffen.

Bis dato waren zur Arbeitserprobung **rund 14 Asylberechtigte** in den vier Unternehmen, in denen das Projektteam ein Interview geführt hat, **beschäftigt**. In einer der Firmen lud man bislang nur einen Asylberechtigten ein, um einen Einblick in das Arbeitsleben zu erhalten. Ein GesprächspartnerIn teilte uns mit, kürzlich einem Asylberechtigten **die Chance einer verkürzten Lehre** gegeben zu haben. Ebenso gäbe es eine weitere Person, welche jährlich drei Monate über den Sommer, da dies unter die Saisonarbeit fällt, im Unternehmen aushilft.
Ein Unternehmen bot vier Asylberechtigten sogar an, die es bis dahin bereits kannte, in einer privaten Unterkunft zu übernachten anstatt im Flüchtlingsschutzhaus. *„Es ist ja auch nicht angenehm in einem 6-Bett-Zimmer- mit 6 Männern zu sein, da man teilweise gar nicht schlafen kann, wenn einer die ganze Nacht munter ist*" *(Interview 1).*

4.3.2 Eingliederung in das Unternehmen

Alle befragten Firmen erhielten **vorab Informationen vom IR&C**, wenn sie benötigt wurden. Bei einem Unternehmen war es der Fall, dass sie die betroffenen Asylberechtigten schon vorab kennenlernten und somit kein Informationsaustausch erforderlich war. Im Großen und Ganzen waren die Unternehmen **mit der Menge der Informationen zufrieden und würden keine dieser weglassen**. Ein InterviewpartnerIn merkte folgendes an: *„Zum Teil erhalten wir Informationen, speziell was die Vorerfahrung anbelangt wären wir froh, wenn wir da mehr erhalten würden. Aus welchem Land die Person kommt ist nebensächlich, aber mehr zum Punkt Erfahrung wäre wünschenswert.*"

Wie eine Arbeitserprobung in den befragten Unternehmen aussieht, kann man auf gar keinen Fall verallgemeinern, da es in jedem Unternehmen unterschiedliche Abläufe bzw. Herangehensweisen gibt. In einer der Firmen gibt es sogar einen Asylberechtigten, welcher gerade eine Lehre absolviert. Diese Lehre läuft genauso ab, wie bei jedem anderen Lehrling auch. **Bei der Arbeitserprobung lernt der**

Teilnehmende zuerst jede Position kennen und wird nach einem Gespräch, wo versucht wird herauszufinden, in welcher Position sich die Person wohlfühlt, in dieser eingesetzt. Der InterviewpartnerIn eines weiteren Betriebes erzählte vom Ablauf der Arbeitserprobung folgendes: *„Er ist neben mir gesessen oder auch neben meiner Kollegin und er konnte bei den normalen Jobs die man an dem Tag gemacht hat beobachten und dann wurden Fragen gestellt. Und am Nachmittag habe ich ihm ein Inserat gegeben zum Ausarbeiten, wo er dann eigentlich das Inserat gemacht hat.*" *(Interview 2)* Im nächsten Unternehmen, wo bereits Arbeitserprobungen absolviert wurden, werden **theoretische Tests** durchgeführt, um das Wissen in dem Fachbereich zu überprüfen. Im einem weiteren steht zuerst ein **persönliches Kennenlernen** an, um herauszufinden auf welchem Niveau die sprachlichen Kenntnisse sind und **welche Vorerfahrungen** die Person bereits mitbringt. Danach bekommt der Teilnehmende eine **Einweisung in verschiedene Bereiche**.

Bis zum jetzigen Zeitpunkt hatten die befragten Personen der Unternehmen nur über positive Erlebnisse mit den Ratsuchenden zu berichten. Keiner der Befragten hatte negative Eindrücke über die Teilnehmenden der Arbeitserprobung. Positiv fiel auf, dass die Ratsuchenden bezüglich des Resümees, wie ihnen der Job gefallen hat, **sehr ehrlich** seien. Weiters wurde angemerkt, dass sie sehr zuvorkommend, angenehm und höflich seien. *„Die letzten beiden, die wir hier gehabt waren, waren OK. Die haben viel Engagement gezeigt und immer versucht mitzumachen. Die Hürden sind halt primär die sprachliche Seite und sekundär liegt halt das Problem bei der Grundausbildung.*" *(Interview 3)* Als Hürden wurde von den meisten Unternehmen **die Sprache** genannt. Eine weitere „indirekte" Hürde, gegen welche die Asylberechtigten nur schwer entgegenwirken können, sei **die Einstellung vieler ÖsterreicherInnen gegen Personen, welche aus dem Ausland stammen.**

Die Stimmung gegenüber den Teilnehmenden der Arbeitserprobung ist in allen Unternehmen als **sehr positiv** einzustufen. Alle MitarbeiterInnen in den verschiedenen Firmen seien sehr positiv darauf eingestellt und **finden es gut, dass es diese Möglichkeit für die Asylberechtigten gibt.** *„Die Stimmung ist mittlerweile sehr gut. Am Anfang war das meiste eine Aufklärungsarbeit. Mittlerweile*

sehe ich nichts mehr, womit wir im Haus Probleme haben." *(Interview 1)* Niemand der Befragten merkte an, dass Arbeitskollegen und Kolleginnen die Arbeitserprobungen als negativ ansehen oder etwas auszusetzen hätten.

In den meisten Unternehmen der Befragten wird **das Arbeitsklima laut Auskunft gar nicht beeinflusst beziehungsweise positiv** beeinflusst. Hervorzuheben ist, dass bei keinem der befragten Unternehmen das Arbeitsklima negativ beeinflusst wurde.

4.3.3 Tatsächliche Kompetenzen der Asylberechtigten

Der dritte Block unseres Interviews befasste sich vor allem mit den fachlichen Kompetenzen, die der Asylberechtigte während seiner Arbeitserprobung im Unternehmen vorweisen konnte, und diese waren **größtenteils wirklich sehr positiv**. **Viele hätten schon Vorkenntnisse** durch frühere Beschäftigungen in dieser Branche oder hätten sich zumindest schnell zurecht gefunden. Die Gastronomie stellt hierbei auch eine sehr gute Alternative für Quereinsteiger dar, wenn man gerne mit Menschen arbeiten möchte. Einige von ihnen hatten eben wie schon erwähnt gewisse **Vorerfahrungen, wie im Bereich Elektrotechnik oder bei der Handhabung gewissen Computerprogramm**e. Andere wiederum wollten einfach einmal in einen bestimmten Beruf hineinschnuppern und bei diesen Personen merkt man laut InterviewpartnerInnen recht schnell, meist nach ein bis zwei Tagen, ob derjenige Talent beziehungsweise **Interesse und Freude an der Arbeit** mitbringt. Im Großen und Ganzen haben sich jedoch alle wirklich bemüht und **vollen Einsatz gezeigt**, soweit es Ihnen zumindest aufgrund ihrer sprachlichen und fachlichen Vorkenntnisse möglich war. *„Ich bin der Meinung, dass man großartige Vorkompetenzen und Vorerfahrung nicht wirklich braucht, wenn genügend Engagement, Talent und Interesse vorhanden ist, denn alles ist erlernbar!"* *(Interview 2)*

Jedes der Unternehmen könnte sich grundsätzlich **auf jeden Fall vorstellen, Asylberechtigte in ihren Betrieben dauerhaft zu beschäftigten**, und niemand hätte etwas dagegen einzuwenden. *„Für mich macht es keinen Unterschied, woher der Mitarbeiter kommt, wenn er sich gut anstellt und Interesse mitbringt, ist er herzlich willkommen."* *(Interview 1).* In zwei Betrieben sind auch schon Lehrlinge

beschäftigt, die über das AMS zu ihnen gekommen sind, und diese machen ihre Arbeit laut InterviewpartnerInnen wirklich hervorragend.

Bei der letzten Frage dieses Blocks ging es darum, in welchen Bereichen es vorstellbar wäre, Asylberechtigte zu beschäftigen, und als Antwort bekamen wir: *„In der gleichen Position wie jeder anderer Mitarbeiter auch, es gäbe da keine Unterschiede. Er wäre keine Hilfskraft, sondern je nachdem was er kann wird er angestellt."* *(Interview 3)*
Vorteilhaft wären auf jeden Fall **ausreichende Sprachkenntnisse und Talent, der Rest sei erlernbar**. Vor allem **in der Gastronomie hätten Asylberechtigte gute Chancen**, da in dieser Branche zurzeit Not am Mann herrscht. Es sei nicht die leichteste Arbeit, da es immer sehr stressig zugeht aber hier wäre eine Beschäftigung auch sehr gut vorstellbar. **Auch der Beruf als Sozialbetreuung** oder generell ein Beruf **im sozialen Bereich** wurde erwähnt, weil hier viele Nationalitäten zusammenkommen und diese eventuell andere Ansichten haben. Die meisten Asylberechtigten, die bereits eine Arbeitserprobung absolviert haben, beherrschten **mehrere Sprachen**, und dies wäre in dieser Branche ein wirklicher Pluspunkt, wobei sich viele Österreicherinnen laut InterviewpartnerInnen eine Scheibe abschneiden könnten.

4.3.4 Gesamteindruck und Ausblick

Der Gesamteindruck des Kompetenzchecks auf die InterviewpartnerInnen der Unternehmen ist **im Allgemeinen sehr gut**. Sie waren **sehr zufrieden mit dem Kontakt zum IR&C**, insbesondere mit dem zu Frau Mag. Fuß, wie man am Beispiel einer Aussage eines Interviewpartners sehen kann: *„Also wir haben grundsätzlich nur Kontakt mit Frau Fuß. Der läuft aber sehr gut, da sehe ich kein Verbesserungspotential"* *(Interview 3).* Es gab jedoch einen Verbesserungsvorschlag, der sich darauf bezog, dass man am zweiten oder dritten Tag der Arbeitserprobung einen Mitarbeiter vom IR&C zum Unternehmen schickt, um **die Arbeitserprobung im Detail persönlich zu besprechen**.

Um die zukünftige Zusammenarbeit zwischen dem IR&C und den Unternehmen zu verbessern, schlugen die InterviewpartnerInnen eine **frühzeitige Koordinierung der Termine**, einen **persönlichen Kontakt zu den Mitarbeiterinnen des IR&C's**, sowie eine **bessere Anweisung zum Ausfüllen des Fragenbogens**, welcher vom IR&C am Ende der Arbeitserprobung ausgeteilt wird, vor. Des weiteren ist den Unternehmen wichtig, ein **Feedback auch von Asylberechtigen**, die in ihrem Unternehmen tätig waren, zu bekommen um herauszufinden, was bei der Arbeitserprobung gut war und welche Verbesserungsvorschläge diese haben.

Die InterviewpartnerInnen würden sich auch wünschen, **dass Asylberechtigte darauf hingewiesen werden, zu welchem Unternehmen sie geschickt werden und was diese dort erwartet**, wie uns ein InterviewpartnerIn erklärte: *„Die Personen sollten außerdem auch ein bisschen darauf vorbereitet werden, was für ein Job sie da ungefähr erwartet oder womit sie rechnen können. Das IR&C kann uns gerne vor der Arbeitserprobung einmal anrufen und fragen, was die Personen am besten mitbringen sollten."* *(Interview 4)* Angemerkt haben die InterviewpartnerInnen auch, dass diese vorab wissen möchten, **auf welchem Niveau sich das Deutsch der Asylberechtigten** befindet.

5. Diskussion der Ergebnisse der Interviews

Dieses Kapitel soll die Ergebnisse der evaluierten Interviews analysieren und in weiterer Folge zusammenfassen. Bewertet wurde die Testung des IR&C's mittels Befragungen von AMS-BeraterInnen der Regionalstellen im Burgenland, sowie vier Vertreterinnen der Firmen, welche für Arbeitserprobungen offen waren.

Schon nach Durchführung der ersten Interviews ergab sich, dass die Zufriedenheit der AMS-Beratung mit dem Kompetenzcheck gegeben war. Die Mehrheit der AMS-BeraterInnen empfand, dass die Testung des IR&C's ein hilfreiches Tool ist, um Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte so gut wie möglich in den österreichischen Arbeitsmarkt zu integrieren. Außerdem wurde häufig erwähnt, dass der Kompetenzcheck ein wichtiges Fundament zur Weitervermittlung der Ratsuchenden ist.

Die Frage „Was ist Ihr Gesamteindruck vom Kompetenzcheck, den das IR&C durchführt?" wurde von allen InterviewpartnerInnen positiv beantwortet. Die wertvolle Unterstützung und die daraus resultierende Zeitersparnis sind wichtige Faktoren, welche zu diesem Gesamteindruck geführt haben. Allerdings konnten wir einige Informationen erheben, die dem IR&C helfen könnten, den Kompetenzcheck weiterzuentwickeln.

Zu der Frage, ob es etwaige Verbesserungsvorschläge zu den Rückmeldungen bzw. zum Endbericht gibt, merkte ein InterviewpartnerIn an, dass mögliche Störfaktoren sowohl beim Endgespräch als auch bei der Testung vermieden werden sollten. Ansonsten gab es keine weiteren Anregungen zur Verbesserung des Kompetenzcheck. Im Gegenteil dazu, wurde auf die Relevanz aller Komponenten der Testung hingewiesen.

Was als große Besonderheit und enorme Hilfestellung erachtet wurde, war die Unterstützung durch die DolmetscherInnen während des gesamten Ablaufs des Kompetenzchecks. Im Laufe der Gespräche wurde mehrfach akzentuiert, dass die muttersprachliche Hilfestellung ein essentielles Attribut des IR&C's ist.

Wenn man sich fragt, ob es mögliche Unterschiede im Nord- und Südburgenland in Bezug auf die AMS-Regionalstellen und deren Erfahrungen mit dem Kompetenzcheck

gibt, lässt sich sagen, dass es zweifellos Unterschiede zwischen den Bezirken gibt. Grund dafür sind die Größe, die TeilnehmerInnenanzahl und das Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln in den einzelnen Regionen. Die Zufriedenheit mit den Leistungen des IR&C war jedoch in den Regionen gleichermaßen hoch.

Die Rückmeldungen der Unternehmen zu den Arbeitsprobanden variierten sehr stark. Großteils waren die Erfahrungen mit den Teilnehmenden an den Arbeitserprobungen sehr positiv. Die Ratsuchenden wurden als sehr höflich, ehrlich und aufmerksam beschrieben. Die Hürden, welche die Firmen vor Probleme stellten, waren in erster Linie die sprachlichen Barrieren als auch die fehlende Grundausbildung. Als weitere Hürde wurde auch die voreingenommene Einstellung der Österreicherinnen gegenüber den Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten angesehen.

Der allgemeine Kontakt zu den Ansprechpersonen des IR&C‘s wurde von allen InterviewpartnerInnen als sehr gut empfunden. Wünschenswerte Verbesserungen waren unter anderem ein persönliches Feedback nach der Arbeitserprobung, auch von Seiten der Asylberechtigten. Des Weiteren wäre eine Aushändigung von branchen-abgestimmtem Informationsmaterial, um eine bessere Eingliederung in diesen Berufszweig zu gewährleisten, von Vorteil. Der Großteil aller Befragten merkte ebenfalls an, dass sie die hohe Flexibilität seitens des IR&C’s sehr wertschätzen. Dies ist besonders der Fall, bei Anfragen und persönlichen Wünschen, da das IR&C sehr durch hohe Anpassungsfähigkeit überzeugt.

Im Großen und Ganzen waren die Erfahrungen der Firmen mit den Teilnehmenden der Arbeitserprobung sehr erfreulich und angenehm. Aufgrund dieser Ergebnisse wäre es für die interviewten Firmen durchaus vorstellbar weitere Arbeitsprobanden aufzunehmen.

6. Reflexion und Ausblick

Ziel des Projektes „Evaluierung des Kompetenzchecks für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte" war es den Kompetenzcheck des IR&C's zu verbessern. Anhand von Befragungen mit BeraterInnen der einzelnen AMS-Regionalstellen und Firmen, die den Asylberechtigten eine Arbeitserprobung angeboten haben, wurde der Kompetenzcheck evaluiert und, wenn möglich, Verbesserungsvorschläge gegeben.

Unser persönliches Ziel war es, nicht nur die Testung des IR&C's zu bewerten, sondern auch das Projekt als solches durch gute Zusammenarbeit und Teamgeist erfolgreich abzuschließen. Unsere Erwartungen, welche wir an das Projekt gestellt haben, waren, dass wir nützliche Erfahrungen in der Abwicklung eines realen Projektes sammeln und diese in unserer weiteren beruflichen Laufbahn sinnvoll einsetzen können. Nützliche Erfahrungen waren beispielsweise der Umgang mit großen Datenmengen durch ein gut funktionierendes Datenmanagement. Bei großen Datenmengen ist es oft schwer den Überblick zu behalten. Hier haben wir das gezielte Sammeln von Daten und das Verarbeiten von diesen gelernt und umgesetzt. Des Weiteren haben wir uns auch ein umfangreiches Wissen über das Halten, Auswerten und Transkribieren von Experteninterviews angeeignet und es dann bei den Interviews mit den AMS Stellen und den Unternehmen umsetzen können. Im Zuge des Projektes wurde uns auch bewusst, dass eine gute Terminkoordination einen essentiellen Kernpunkt eines Projektes darstellt und gut geplante Termine Schwierigkeiten in Bezug auf Terminkollisionen ersparen können. Darüber hinaus haben wir auch ein tieferes Bewusstsein für das Thema Asylberechtigte bekommen. Durch die intensive Auseinandersetzung mit diesem Thema im Zuge des Projektes konnten wir mehr Einblick in die Thematik gewinnen.

Im Hinblick auf das IR&C war unser Bestreben jenes, nützliche Verbesserungsvorschläge zu eruieren, in weiterer Folge präsentieren zu können und somit das Projekt zu einem positiven Abschluss zu bringen. Diese wurden zur Gänze erfüllt und wir konnten wertvolle Erfahrungen im Umgang mit Projekten und deren Tools sammeln.

Wie auch schon das Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres in ihrem 50 Punkte-Plan zur Integration von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten in Europa erwähnte, stellt die Integration von Asylberechtigten eine größer werdende Schwierigkeit dar. In diesem 50 Punkte-Plan ist der Kompetenzcheck als wesentliche Maßnahme zur besseren Integration durch möglichst frühzeitige Qualifikationserhebung angeführt. Der Kompetenzcheck könnte hierfür ein wichtiges Instrument sein, um auch österreichweit die vorhandenen Kompetenzchecks zu perfektionieren und somit eine verbesserte Integration der Asylberechtigten in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten. [8]

[8] Vgl. BMEIA (2015), S.02

Abbildungsverzeichnis

1. Abb.: Das Projektteam: Daniela Danzinger, Marina Gerik, Annika Theimer, Jessica Pieber, Eszter Bogdán (von re. nach li.) 6

Tabellenverzeichnis

1. Tab.: Interview-PartnerIn der AMS-Regionalstellen 17
2. Tab.: Interview-PartnerIn der Firmen 17

Literaturverzeichnis

Biffl, Gudrun / Pfeffer, Thomas / Skrivanek, Isabella (2012): Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich, Krems.

Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres, BMEIA (2015): 50 Punkte – Plan zur Integration von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich

Prieler, Jörg (2016): Firmeninterne Präsentation – Kompetenzcheck Burgenland in Österreich, Großhöflein.

Prieler, Jörg (2017): Firmeninterne Präsentation – Kompetenzcheck Burgenland in Österreich, Großhöflein.

Internetquelle

Help.gv (2016), Definition von subsidiär Schutzberechtigten, URL: https://www.help.gv.at, Stand: 21.05.2017

Integrationsglossar (2014), Wer ist wer? Was ist was?, URL: http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/wp-content/uploads/2014/10/Integrationsglossar.pdf, Stand: 24.05.2017

Investigation, Research & Consulting Center (o.J.), URL: https://www.irc-consult.at/de/, Stand: 24.05.2017

Anhang

Anhang A: Anschreiben AMS

Sehr geehrte/r . . . ,

Wir sind Studentinnen der Fachhochschule Burgenland und studieren Internationale Wirtschaftsbeziehungen im 6. Semester Bachelor. Im Rahmen unserer Lehrveranstaltung Projektmanagement unter der Leitung von Frau Prof. (FH) Mag. (FH) Claudia Kummer führen wir eine Evaluierung des „Kompetenzcheck für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte" durch.

Projektteam: Eszter Bogdán, Jessica Pieber, Annika Theimer, Marina Gerik & Daniela Danzinger

Zu diesem Thema würden wir gerne ein Interview mit Ihnen führen. Unser Projektauftraggeber und Ausbildungspartner ist das IR&C - Investigation, Research & Consulting Center unter der Leitung von Herrn Univ.-Lektor Dr. Jörg Prieler. Im Zuge dieses Projektes, wurde bereits das Einverständnis für dieses Interview von Frau Mag. Sengstbratl eingeholt.

Ziel des Interviews

Wir möchten in diesem Interview herausfinden, welche Erfahrungen Sie mit dem Kompetenzcheck haben, was Sie daran positiv oder negativ finden und welche Verbesserungsvorschläge Sie haben.

Zeitraum

Das Interview findet im April 2017 statt, um die Ergebnisse im Mai unserem Auftraggeber präsentieren zu können. Die Dauer ist ca. 30 Minuten.

Terminvereinbarung

Wir würden uns freuen mit Ihnen persönlich ein anregendes Gespräch zu führen und werden Sie diesbezüglich für eine Terminvereinbarung kontaktieren. Sie können uns ebenso telefonisch oder via E-Mail erreichen.

Kontakt Studentinnengruppe:
Annika Theimer,
Handy: +43 664 88 91 56 74,
Email: 1310263098@fh-burgenland.at

Im Anhang finden Sie bereits einen Leitfaden, der einen Einblick in das bevorstehende Interview geben soll. Vielen Dank im Voraus für Ihre Zeit und Kooperation!

Mit freundlichen Grüßen,

Annika Theimer und das Projektteam

Eisenstadt, am XX.XX.2017

Anhang B: Anschreiben Unternehmen

Sehr geehrte/r...

Wir sind Studentinnen der Fachhochschule Burgenland und studieren Internationale Wirtschaftsbeziehungen im 6. Semester. Im Rahmen unseres Projektes „Kompetenzcheck für Asylberechtigte" unter der Projektleitung von Frau Mag. Claudia Kummer, würden wir gerne ein Interview zu diesem Thema mit Ihnen führen. Projektauftraggeber ist das IR&C unter der Leitung von Hr. Dr. Jörg Prieler.

Ziel des Interviews ist es herauszufinden, welche Faktoren maßgebend waren um einen Probearbeitstag mit dem Asylberechtigten zu vereinbaren und wie erfolgreich die Kooperation zwischen Ihrer Firma, den Asylberechtigten und dem IR&C ablief. Des Weiteren wäre es für uns interessant zu wissen, welche Rolle der Kompetenzcheck hierfür gespielt hat.

Projektteam: **Eszter Bogdán, Jessica Pieber, Annika Theimer, Marina Gerik & Daniela Danzinger**

Wir würden uns freuen mit Ihnen persönlich ein anregendes Gespräch zu führen und bitten im Zuge dessen, um eine Terminvereinbarung. Sie können uns jederzeit telefonisch oder via E-Mail erreichen.

<u>Kontakt Studentinnengruppe</u>:

Annika Theimer

Handy: +43 664 88 91 56 74

Email: 1310263098@fh-burgenland.at

Im Anhang finden Sie bereits einen Leitfaden, welcher einen Einblick in das bevorstehende Interview geben soll.

Annika Theimer und das Projektteam

Eisenstadt, am XX.XX.2017

Anhang C:Gesprächsleitfaden für das Interview (AMS) „Kompetenzcheck für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte"

Verbesserungsvorschläge für den Kompetenzcheck des Investigation, Research and Consulting Centers (IR&C) in Großhöflein anhand durchgeführter Interviews mit MitarbeiterInnen des AMS.

Institution: Fachhochschule Burgenland GmbH, Bachelorstudiengang Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Schwerpunkt: Projektmanagement **Projektleitung**: Prof. (FH) Mag. (FH) Claudia Kummer, MSc, Hochschullehrerin

Wir freuen uns, dass Sie sich für ein Interview zum Thema Kompetenzcheck für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte bereit erklärt haben. Dieser Leitfaden dient Ihnen zur Orientierung über die Fragen, die wir im Interview ansprechen möchten.

Projekthintergrund
Wir, Studierende der Fachhochschule Burgenland führen im Rahmen des Projektmanagements eine Evaluierung des Kompetenzchecks des IR&C's (Investigation, Research & Consulting Center) im Auftrag von Herrn Dr. Prieler durch. Der IR&C möchte wissen, wie hilfreich der Kompetenzcheck wirklich für die Betreuung der Asylberechtigten für das AMS ist und wie erfolgreich die Zusammenarbeit zwischen den Firmen und den vermittelten Asylberechtigten abläuft.

I. Erfahrung mit dem Kompetenzcheck

1. Seit wann sind Sie für den Kompetenzcheck zuständig und was genau ist Ihr Aufgabenbereich?
2. Wie hilft Ihnen der Kompetenzcheck bei der Betreuung von Asylberechtigten?
3. Wie viele Ratsuchende in Ihrem Bezirk haben schon am Kompetenzcheck teilgenommen?

II. Durchführung des Kompetenzchecks

1. Was empfinden Sie generell positiv an dem Kompetenzcheck?
2. Was empfinden Sie eher negativ beziehungsweise was fehlt Ihnen?
3. Was würden Sie an dem Kompetenzcheck ändern?

   Was würden Sie sich noch wünschen?
4. Inwieweit hilft der Kompetenzcheck bei der Vermittlung der Asylberechtigten?
5. Welche Komponenten im Kompetenzcheck haben für Sie die meiste Bedeutung für

   eine erfolgreiche Weitervermittlung der Betroffenen? Warum? Was genau?
6. Welche Punkte empfinden Sie eher als irrelevant?

III. Ergebnisse des Kompetenzchecks im Detail

1. Am Ende des Kompetenzchecks werden alle Formulare an Sie übermittelt – Welche davon sind für Sie wirklich nützlich und welche sehen Sie sich an?
2. Wie nützlich ist für Sie die a) Rückmeldung b) der Endbericht des IR&C's?
3. Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie a) zu den Rückmeldungen b) zum Endbericht?

IV. Gesamteindruck und Ausblick

1. Was ist Ihr Gesamteindruck vom Kompetenzcheck, den das IR&C durchführt?
2. Was kann das IR&C zukünftig tun, um die Zusammenarbeit mit dem AMS zu erleichtern beziehungsweise zu verbessern?
3. Für welche Herausforderungen in der Vermittlung von Asylberechtigten sollte der Kompetenzcheck zukünftig Unterstützung bieten? Was wird vom Kompetenzcheck noch nicht abgedeckt?

Wir danken Ihnen herzlich für das Interview!

Anhang D: Gesprächsleitfaden für das Interview mit Unternehmen „Kompetenzcheck für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte"

Verbesserungsvorschläge für den Kompetenzcheck des Investigation, Research and Consulting Centers (IR&C) in Großhöflein anhand durchgeführter Interviews mit ExpertInnen.

Institution: Fachhochschule Burgenland GmbH, Bachelorstudiengang Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Schwerpunkt: Projektmanagement **Projektleitung**: Mag. (FH) Claudia Kummer, Stammhochschullehrerin

Wir freuen uns, dass Sie sich für ein Interview zum Thema Kompetenzcheck für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte bereit erklärt haben. Dieser Leitfaden dient Ihnen zur Orientierung über die Fragen, die wir im Interview ansprechen möchten.

Projekthintergrund
Wir, Studierende der Fachhochschule Burgenland führen im Rahmen des Projektmanagements eine Evaluierung des Kompetenzchecks des IR&C's (Investigation, Research & Consulting Center) in Auftrag von Herrn Dr. Prieler durch. Das IR&C möchte wissen, wie hilfreich dieser Kompetenzcheck wirklich für die Weitervermittlung der Asylberechtigten für das AMS ist und wie erfolgreich die Zusammenarbeit zwischen den Firmen und den vermittelten Asylberechtigten an ihren Probearbeitstagen abläuft.

I. Allgemeines und Erfahrungen

1. Wann ist das erste Mal ein Asylberechtigter zur Arbeitserprobung zu Ihnen ins Unternehmen gekommen?
2. Was hat Sie dazu bewegt, für diese Arbeitserprobung offen zu sein?
3. Wie vielen Ayslberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten haben Sie schon die Chance für eine Arbeitserprobung gegeben?

II. Eingliederung ins Unternehmen

1. Erhalten Sie vorab Informationen zu den Ratsuchenden, wie zum Beispiel Alter Geschlecht, Vorerfahrung? Wie finden Sie diese? Würden Sie sich mehr wünschen oder soll vielleicht sogar etwas weggelassen werden?

2. Wie sieht die Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen aus? (Aufgaben/Tätigkeiten?)

3. Welchen Eindruck haben Sie von den Ratsuchenden?
   Was fällt Ihnen positiv auf?
   Wo sehen Sie Hürden?

4. Was halten die anderen Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen davon, dass Sie Asylberechtigten eine Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen ermöglichen?

5. Wie wird das Arbeitsklima durch diese Ratsuchenden beeinflusst?

III. Tatsächliche Kompetenzen der Asylberechtigten

1. Welche fachlichen Kompetenzen zeigte Herr/Frau XY bei seiner/ihrer Arbeitserprobung?
2. Könnten Sie sich grundsätzlich vorstellen, Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte in Ihren Betrieb aufzunehmen?
3. Wenn Ja, unter welchen Bedingungen und in welcher Position wäre dies vorstellbar?

IV. Gesamteindruck und Ausblick

1. Wie empfinden Sie den Kontakt zum IR&C, sowohl während als auch nach der Arbeitserprobung?
2. Was kann das IR&C zukünftig tun, um die Zusammenarbeit mit Ihnen und anderen Firmen zu erleichtern, beziehungsweise zu verbessern?
3. Haben Sie noch irgendwelche Verbesserungsvorschläge, Wünsche oder Anmerkungen?

Wir danken Ihnen herzlich für das Interview!

Anhang E: Transkripte AMS

Zusammenfassung der Ergebnisse des Interviews 1

(AMS-VertreterIn, anonymisiert, entlang dem Leitfaden)

Erfahrung mit dem Kompetenzcheck

1. Seit wann sind Sie für den Kompetenzcheck zuständig und was genau ist Ihr Aufgabenbereich?

Ich mache die Betreuung vom Kompetenzcheck bei uns in der Geschäftsstelle seit Mai, Juni. Also seit 2016. Ich bin Ansprechperson von der Frau Fuß, also wir tauschen uns dann aus über die Teilnehmer, wann der Einstiege möglich sein wird, sind die Teilnehmern zum Termin gekommen, wann ist der nächste Termin.

2. Wie hilft Ihnen der Kompetenzcheck bei der Betreuung von Asylberechtigten?

Ja, es geht auch um die Abklärung, mit was für Grundvoraussetzungen kommen die jetzt zu uns, was haben die vorher gemacht, dass wir ungefähr einen Stand wissen, wie sind die von der Ausbildung her, was wäre möglich ausbildungsmäßig vielleicht zu machen. Um das geht es uns eigentlich, dass wir wissen, wo wir ansetzen können, damit man dann möglichst schnell eben eine Integration im Arbeitsmarkt schafft.

3. Wie viele Ratsuchende in Ihrem Bezirk haben schon am Kompetenzcheck teilgenommen?

Elf. Also einen haben wir jetzt aktiv und zehn haben ihn schon abgeschlossen.

Durchführung des Kompetenzchecks

1. Was empfinden Sie generell positiv an dem Kompetenzcheck?

Ja, eben die genaue Abklärung, was für Fähigkeiten die mitbringen, was für einen Wissensstand die mitbringen von den Qualifikationen her. Also das ist eigentlich das was für uns am wichtigsten ist, weil dann können wir einmal direkt dort ansetzen. Sprachkenntnisse werden auch geklärt.

2. Was empfinden Sie eher negativ beziehungsweise was fehlt Ihnen?

Direkt Negatives gibt es eigentlich nicht. Es ist eher so, dass bei uns halt die Erreichbarkeit schwierig ist, weil wegen einem Teilnehmer wird jetzt nicht extra nach Jennersdorf gefahren und wir müssen die dann noch nach Oberwart schicken, und was mit Öffentlichen Verkehrsmitteln dann halt für die Teilnehmer am Kompetenzcheck schwierig ist.

3. Was würden Sie an dem Kompetenzcheck ändern? Was würden Sie sich noch wünschen?

Wir haben gesprochen, dass es eventuell die Möglichkeit gibt ein Praktikum zu machen. Das wird abgeklärt anhand der Qualifikationen die sie mitbringen und da ist nur eine Woche vorgesehen. Es wäre vielleicht günstiger ein bisschen mehr Zeit für die Praktika zu geben bzw. für die Arbeitserprobung. Das wäre also ein Punkt das das Praktikum ein bisschen länger dauern könnte. Oft kommen welche, die schon Erfahrung haben, oder vorher schon in diesem Bereich gearbeitet haben und manchmal sind halt wirklich welche dabei, die einmal nur hineinschnuppern wollen. Da reichen vielleicht 1-2 Tage aus, um zu sehen, ob es sie überhaupt interessieren würde. Für diejenigen, die schon wirklich Vorkenntnisse haben, wäre es gut, das Praktikum ein bisschen zu verlängern.

4. Inwieweit hilft der Kompetenzcheck bei der Vermittlung der Asylberechtigten?

Der Endbericht ist wirklich sehr wichtig, vor allem was die Person für Kompetenzen aufweist, und natürlich welche Sprachkenntnisse. Durch den Kompetenzcheck sind wir wesentlich schneller, als wenn wir des jetzt bei jedem Einzelnen abklären müssten.

5. Welche Komponenten im Kompetenzcheck haben für Sie die meiste Bedeutung für eine erfolgreiche Weitervermittlung der Betroffenen? Warum? Was genau?

Auf jeden Fall der Abschlussbericht, also der Endbericht aber den Zwischenbericht sehen wir uns auch an. Die Ergebnisse helfen uns sehr bei der Weitervermittlung.

6. Welche Punkte empfinden Sie eher als irrelevant?

Wir schauen das alles an. Wie gesagt, der Endbericht ist für uns der Relevanteste, aber anschauen tun wir alles. Also es ist nichts dabei, wo man sagen könnte, dass man es weglassen könnte.

Ergebnisse des Kompetenzchecks im Detail

1. Am Ende des Kompetenzchecks werden alle Formulare an Sie übermittelt – Welche davon sind für Sie wirklich nützlich und welche sehen Sie sich an?

Genau wir bekommen alle Formular übermittelt aber am wichtigsten ist für uns der finale Abschlussbericht, denn dadurch erhalten wir detaillierte Informationen zu den einzelnen Personen und können uns dadurch auch ein besseres Bild von diesem verschaffen.

2. Wie nützlich ist für Sie die a) Rückmeldung b) der Endbericht des IR&C's?

Beides sehr wichtig, aber vor allem, wie schon vorhin erwähnt – der Endbericht.

3. Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie a) zu den Rückmeldungen b) zum Endbericht? Oder Welche Punkte haben für Sie da die meiste Bedeutung?

Mir wäre es wichtig, dass wir vielleicht schon ein wenig mehr Informationen zu den jeweiligen Teilnehmer bekommen, damit wir uns ein bisschen auf sie einstellen können. Aber so wirkliche Verbesserungsvorschläge würden mir jetzt nicht einfallen, wir sind wirklich sehr zufrieden.

Gesamteindruck und Ausblick

1. Was ist Ihr Gesamteindruck vom Kompetenzcheck, den das IR&C durchführt?

Er ist für uns wirklich sehr hilfreich, da man ohne dem Kompetenzcheck viel länger brauchen würde, bis wir wirklich alles abgeklärt hätten. Also da sparen wir uns schon sehr viel Zeit.

2. Was kann das IR&C zukünftig tun, um die Zusammenarbeit mit dem AMS zu erleichtern beziehungsweise zu verbessern?

Ich finde es passt so ganz gut. Wir können Frau Fuß immer anrufen, wenn wir irgendwelche Fragen haben. Am Anfang hat unsere Ansprechperson recht oft gewechselt, da hatten wir glaube ich 3 verschiedene. Das war in den ersten 2-3 Monaten. Aber seit Frau Fuß da ist, spreche ich nur mit ihr. Seitdem sie die Ansprechperson ist, funktioniert es super. Wenn ich irgendein Anliegen habe, oder wenn irgendetwas unklar ist, rufe ich sie an, oder schicke ihr ein Email. Wir finden also, dass der Kompetenzcheck sehr gelungen ist. Bei uns ist halt einfach die Vorort-Beratung schwierig. Das ist halt das, was wir uns vielleicht wünschen würden, wenn es halt irgendwie möglich wäre. Also den Kompetenzcheck selbst vor Ort machen zu können. Die Besprechung machen wir mit unseren Teilnehmern selber, aber eben den Kompetenzcheck vor Ort durchführen zu können, auch für ein oder zwei Teilnehmer wär leichter. Bis jetzt waren sie 3 Mal bei uns und die anderen sind nach Oberwart gefahren.

3. Für welche Herausforderungen in der Vermittlung von Asylberechtigten sollte der Kompetenzcheck zukünftig Unterstützung bieten? Was wird vom Kompetenzcheck noch nicht abgedeckt?

Also wie ich schon gesagt habe wäre es gut, wenn die Arbeitserprobungen bei manchen Teilnehmern etwas länger dauern würde, vor allem bei denjenigen, die wirklich schon fachliche Qualifikationen mitbringen.

Zusammenfassung der Ergebnisse des Interviews 2 (AMS-VertreterIn, anonymisiert, entlang dem Leitfaden)

Erfahrung mit dem Kompetenzcheck

1. Seit wann sind Sie für den Kompetenzcheck zuständig und was genau ist Ihr Aufgabenbereich?

Ich bin seit 2016 dabei, bin jedoch nicht die Verantwortliche, denn das ist [NAME anonymisiert].

2. Wie hilft Ihnen der Kompetenzcheck bei der Betreuung von Asylberechtigten?

Er hilft mir sehr gut da wir selbst keine Dolmetscher beim AMS haben und die Personen oft kein oder kaum Englisch können. Im Grunde ist der Kompetenzcheck ein Portfolio und aufgrund dessen sehr hilfreich für die Weitervermittlung. Die Sprache ist jedoch immer die größte Barriere. Das Sprachniveau ist sehr schlecht. Deutsch können die meisten nicht und Englisch auch kaum.

3. Wie viele Ratsuchende in Ihrem Bezirk haben schon am Kompetenzcheck teilgenommen?

Wir hatten bis jetzt 18 Teilnehmer.

Ergebnisse des Kompetenzchecks

1. Was empfinden Sie generell positiv an dem Kompetenzcheck?

Ich finde, dass die muttersprachliche und psychologische Beratung und Betreuung sehr gut ist, dadurch fühlen sich die Flüchtlinge gut umsorgt und sie wissen so, dass jemand für sie da ist. Jemand der sie versteht. Was ich bedaure ist jedoch, dass es kaum Deutschkurse gibt. Es gibt zwar welche auf [NAME anonymisiert] aber diese auch nur unregelmäßig.

2. Was empfinden Sie eher negativ beziehungsweise was fehlt Ihnen?

Ich würde mir wünschen, dass die Deutschkurse länger dauern. Wissen Sie, der Deutschkurs fürs Sprachlevel A1, der zweite findet jedoch erst im Herbst statt. Dann haben sie das meiste schon wieder vergessen und fangen wieder bei A1 an. Ich würde mir auch eine laufende Begleitung für die Flüchtlinge wünschen, dass jemand einmal im Monat nachschaut wie es den Menschen geht, ob ihnen was fehlt.

3. Was würden Sie an dem Kompetenzcheck ändern? Was würden Sie sich noch wünschen?

Eben wie bei der vorherigen Frage schon erwähnt dass es eine laufende Begleitung gibt. Das jemand da ist an den sie sich wenden können.

4. Inwieweit hilft der Kompetenzcheck bei der Vermittlung der Asylberechtigten?

Bis jetzt leider nicht, jedoch hatten wir einen jungen Flüchtling der war so, laut eigenen Angaben, 17-18 Jahre alt, der durfte ein Praktikum als Helfer bei [NAME anonymisiert] machen. Das hatte er aber nur bekommen weil er den Chef von der Baufirma selbst gekannt hat. Den hat er durch Zufall kennengelernt.

5. Welche Komponenten im Kompetenzcheck haben für Sie die meiste Bedeutung für eine erfolgreiche Weitervermittlung der Betroffenen? Warum? Was genau?

Das wichtigste ist halt wieder, dass sie Deutsch können weil ohne Deutsch geht nichts weiter. Ansonsten nehmen sich die Berater eigentlich immer das raus was sie brauchen.

6. Welche Punkte empfinden Sie eher als irrelevant?

Keine. Es ist alles wichtig was bei der Vermittlung hilft.

Ergebnisse im Detail

1. Am Ende des Kompetenzchecks werden alle Formulare an Sie übermittelt – Welche davon sind für Sie wirklich nützlich und welche sehen Sie sich an?

Alles ist für uns wichtig besonders in Bezug auf die gesundheitlichen Einschränkungen. Auch sind die Zeugnisse sehr wichtig. Damit man sieht was die Flüchtlinge schon können.

2. Wie nützlich ist für Sie die a) Rückmeldung b) der Endbericht des IR&C's?

Sehr wichtig. Wir haben natürlich auch gewisse Auflagen beim AMS was alles ausgefüllt werden muss. Da sind die Rückmeldungen sehr nützlich für uns. Es gibt im Bezirk [NAME anonymisiert] auch leider nur drei Anlaufstellen für Deutschkurse was sehr schade ist. Die meisten würden ja eh gerne mehr machen.

3. Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie a) zu den Rückmeldungen b) zum Endbericht?

Eigentlich keine, das passt alles so. Bin sehr zufrieden.

Gesamteindruck und Ausblick

1. Was ist Ihr Gesamteindruck vom Kompetenzcheck, den das IR&C durchführt?

Ich finde die Datenerhebung und die Berichterstattung sehr gut. Allgemein wird der Kompetenzcheck sehr gut angenommen. Ich glaube, dass sich die Asylberechtigten sehr gut aufgehoben fühlen.

2. Was kann das IR&C zukünftig tun, um die Zusammenarbeit mit dem AMS zu erleichtern beziehungsweise zu verbessern?

Ich würde es super finden, wenn die Flüchtlinge im Laufe des Kompetenzchecks gemeinsam mit dem IR&C einen Lebenslauf erstellen. Das wäre eben wieder wegen der sprachlichen Barriere von Vorteil.

3. Für welche Herausforderungen in der Vermittlung von Asylberechtigten sollte der Kompetenzcheck zukünftig Unterstützung bieten? Was wird vom Kompetenzcheck noch nicht abgedeckt?

Mir wäre wichtig dass die Praktika mehr forciert werden. Dass es nach dem Kompetenzcheck eine Nachbegleitung bzw. Betreuung gibt. Diese könnte man gegebenenfalls auf Deutsch machen.

Zwischenfrage: Gibt es noch irgendwas, das Sie anmerken möchten?

Ich hoffe, dass mit dem kommenden Integrationsjahr noch genug Plätze für Asylwerber bereit stehen. Wir wissen noch immer nicht wer da alles hineinfällt. Es wird auch deutlich mehr Aufwand für das AMS sein die Flüchtlinge zu betreuen.

Zusammenfassung der Ergebnisse des Interviews 3 (AMS-VertreterIn, anonymisiert, entlang dem Leitfaden)

Erfahrung mit dem Kompetenzcheck

1. Seit wann sind Sie für den Kompetenzcheck zuständig und was genau ist Ihr Aufgabenbereich?

Ich bin in Kontakt mit Frau Fuß bzgl. Terminvereinbarungen und schaue, dass der Raum frei ist. Ich betreue KON (Konventionsflüchtinge) und SUB (subsidiär Schutzberechtigte) ab dem zweiten Termin. Ebenfalls betreue ich TAS (Teilnehmeradministration) und schaue, dass die Teilnehmer korrekt aufgelistet sind. Die Termine des Kompetenzcheck sind immer mittwochs. Beim Abschlussgespräch bin ich immer mit dabei. Die Erstanmeldung erfolgt im EG bei den Kollegen die die Grunddaten aufnehmen, abklären ob ein gültiger Aufenthaltstitel da ist der den Ratsuchenden berechtigt am Arbeitsmarkt tätig zu sein, das ist Voraussetzung für die Meldung beim AMS. Der Kunde bekommt den zweiten Termin bei mir innerhalb von 14 Tagen bei dem ich den Kompetenzcheck bespreche (Kunden wurden vorab aufgefordert einen Dolmetsch mitzubringen) und ihnen mitteile ab wann sie einen Deutschkurs besuchen können (max. nach drei Monaten Wartezeit). Ich betreue den Kompetenzcheck seit März 2016 und bin für Zubuchungen, Eintritte, Abbuchungen und alle Terminkoordination zuständig. Testbesprechungen werden nach jedem Durchlauf durchgeführt.

2. Wie hilft Ihnen der Kompetenzcheck bei der Betreuung von Asylberechtigten?

Der Kompetenzcheck ist sehr hilfreich weil ich dadurch sehr rasch erkennen kann was der Kunde mitbringt. Welche Vorqualifikationen, welche Kompetenzen und hier eine Qualifikation anzustreben. Man kann herausfinden welche Schulbildung sie haben, was sie schon gearbeitet haben und auch was sie in Zukunft machen möchten. In dem Sinne „ Wie kann ich die Kompetenzen mit dem zukünftigen Wunsch verknüpfen." Manchmal sind Vorstellungen da, die nicht mit der Testung übereinstimmen. Da kann man ganz klar sagen, das geht nicht. Oder es sind Wünsche da, wo es keine Stellen am Arbeitsmarkt gibt. Das gute am Kompetenzcheck ist auch, dass beim Gespräch die Psychologin, die Dolmetscherin

und ich gemeinsam mit dem Kunden die Testung durchgehen und auch schauen können was jetzt überhaupt realistisch ist. Dann kann man auch ein Praktikum vereinbaren. Was ich auch ganz spannend finden würde, wäre dass man die Kunden (Flüchtlinge auch befragt), diese Sicht wäre auch spannend. Wo ich mir nicht sicher bin ist, dass der Ablauf/Vorgaben so schon sehr kompliziert sind, also wie das Ganze dann auf die Kunden wirkt. Ich bitte immer den Dolmetsch den Kompetenzcheck zu erklären aber ich bin mir nicht ganz sicher, ob die Dolmetscher das so genau verstehen, dass die das dem Kunden richtig erklären können. Dadurch, dass in den arabischen Ländern die Gesellschaft so aufgebaut ist, dass viel gespitzelt wird, habe ich manchmal das Gefühl „ wie muss das jetzt auf die wirken, wenn die zu uns kommen und dann mehr oder weniger auch befragt werden". Die Testung wirkt dann ein wenig „was ist das jetzt" aber ich denke, dass da Fingerspitzengefühl gefragt ist und auch von den Dolmetschern und Psychologen, die das dann übermitteln. Es soll als etwas Positives, Gutes vermittelt werden und nicht als etwas Negatives. Während der Phase des Deutsch Lernens, die meist ein bis zwei Jahre (bei Jugendlichen geht es oft schneller) benötigt, ist genügend Zeit die Kompetenzen abzuklären. Durch die Unterstützung von Dolmetschern können die Kunden in ihrer Muttersprache beraten werden und über österreichische Gegebenheiten (Werte) bzw. Gesetze informiert werden.

3. Wie viele Ratsuchende in Ihrem Bezirk haben schon am Kompetenzcheck teilgenommen?

In einem Jahr waren es 42 Personen die teilgenommen haben, von denen 13 Personen nach Wien übersiedelt sind. Kompetenzcheck ist nicht immer freiwillig. Alle subsidiär Schutzpflichtige/ Asylberechtigte, die sich seit März 2016 gemeldet haben, waren auch beim Kompetenzcheck. Ein paar gibt es, die sich freiwillig abgemeldet haben (vor dem Kompetenzcheck, nicht mitten drin). Es gab noch keine Fälle, wo jemand Mindestsicherung bezogen hat und sich weigerte den Kompetenzcheck zu machen. Sobald man Mindestsicherung bekommt muss man beim AMS gemeldet sein, da man zur Vermittlung am Arbeitsmarkt zu Verfügung stehen muss. Sobald sich jemand beim AMS meldet, ist er dazu verpflichtet einen Deutschkurs zu machen sowie den Kompetenzcheck zu machen. Wenn sie dem nicht nachkommen, wird eine Abmeldung vorgeschlagen. Kompetenzcheck wird vorausgesetzt. Um ein gewisses

Ziel erreichen zu können, beim AMS ist das der Job, muss man einen Weg gehen und das sind ganz klar der Deutschkurs und der Kompetenzcheck.

Ergebnisse des Kompetenzchecks

1. Was empfinden Sie generell positiv an dem Kompetenzcheck?

Dass man durch den Dolmetsch gut herausfinden kann, was sie vorher gemacht haben. Auch ob es Zeugnisse, Dokumente gibt. Die Möglichkeit, dass die Arbeitserprobung organisiert wird. Arbeitserprobung wird versucht bei allen zu machen. Wenn wer z.B. in Syrien was macht, was hier nicht möglich ist (z.B. Jurist) werden Ausweichmöglichkeiten gesucht. Die Werteschulung ist sehr positiv anzusehen, da die Leute grundsätzlich mit dem österreichischen System vertraut gemacht werden. Bis die Leute beim AMS sind waren die Meisten schon lange Asylwerber aber es ist trotzdem nicht schlecht, es kann nicht schaden, dass man darüber nochmal informiert wird. Weiters ist es Positiv anzusehen, wichtige Informationen zu erhalten die mir die spätere Beratung erleichtern.

2. Was empfinden Sie eher negativ beziehungsweise was fehlt Ihnen?

Gruppensettings fehlen, es wäre natürlich gut in Peer Groups zu arbeiten, aber bei den geringen Zahlen eher schwierig umzusetzen, bin aber dabei anzudenken wenn eine Handvoll Anmeldungen verschiedener Nationalitäten da sind in Gruppen einzuteilen. Aus den verschiedenen Herkunftsländern werden zum Teil sehr unterschiedliche Kompetenzen mitgebracht. Afghanen oft ohne Schulabschluss (Analphabetismus ist oft da). Syrer sehr oft bis Studienabschluss. Bei einer so niedrigen Teilnehmeranzahl muss man es nicht unbedingt in Gruppen aufteilen, jedoch sollte die Psychologin den Ablauf steuern. Psychologische Therapien wären notwendig, da viele ein Trauma haben. Testungen selbst sind sehr belastend, gerade wenn man gerade aus einem Kriegsgebiet kommt, ist das dann sehr belastend. Ich kann mir vorstellen, dass der Test in dem Moment nicht so gut ausfällt und in einem Jahr, wenn derjenige psychisch stabiler ist, ein besseres Testresultat herausschauen würde. Der psychologische Test ist immer eine Momentaufnahme. Man könnte einen Test am Beginn machen und man macht dann ein Jahr darauf, wenn derjenige schon Deutsch kann, eine Arbeitserprobung gemacht hat (gefestigter ist) erneut die

Testung. Aber dies ist natürlich eine finanzielle Frage, da man dann für jeden zwei Kompetenzchecks machen müsste.

3. Was würden Sie an dem Kompetenzcheck ändern? Was würden Sie sich noch wünschen?

Siehe 2

4. Inwieweit hilft der Kompetenzcheck bei der Vermittlung der Asylberechtigten?

Kann ich leider noch nicht beurteilen da wir das Projekt erst seit einem Jahr haben und es wie gesagt mindestens ein bis zwei Jahre braucht bis die Menschen mit dem Deutschlevel der Vermittlung zur Verfügung stehen. Aber da im Rahmen des Kompetenzcheck auch Praktika organisiert werden, gehe ich davon aus das die Vermittlung das immens erleichtert, wenn extern schon etwas getan wird. AMS kann nur Personen vermitteln, die Deutschkenntnisse haben. Man muss die Leute auf ein A2 Level bringen, um sie zumindest als Hilfskraft vermitteln zu können. Wenn Kompetenz (Ausbildung) da ist wird eine Ausbildung angestrebt und nicht die Vermittlung als Hilfsarbeiter.

Es gab schon Fälle wo Leute vermittelt wurden, auch während dem Kompetenzcheck/Deutschkurs. Aber das sind meistens Hilfsjobs.

Am Anfang war es so, dass zuerst der Kompetenzcheck war und dann der Deutschkurs. Aber es verging immer zu viel Zeit und jetzt läuft beides parallel.

5. Welche Komponenten im Kompetenzcheck haben für Sie die meiste Bedeutung für eine erfolgreiche Weitervermittlung der Betroffenen? Warum? Was genau?

Zu schauen, welche Kompetenz da ist und ob die Kompetenz vorhanden ist um den Berufswunsch erfüllen zu können. Kann man den Berufswunsch anhand der Testung erreichen. Ich bin keine Psychologin und traue mich nicht über die Testung zu sagen, ob die so gut ist wie sie ist oder nicht.

6. Welche Punkte empfinden Sie eher als irrelevant?

Eine Frage im Test: „ Wie man sich selber im Moment fühlt?" Da kommt natürlich bei den Meisten besorgt raus. Die Frage ist, ob das notwendig ist das nochmal darzulegen, da es ja eigentlich klar ist. Vom Feingefühl her sollte man das nicht

nochmal unter die Nase reiben. Da kann das AMS auch nichts machen, da sie für die Jobsuche da sind und nicht für die psychologischen Dinge.

Ergebnisse im Detail

1. Am Ende des Kompetenzchecks werden alle Formulare an Sie übermittelt – Welche davon sind für Sie wirklich nützlich und welche sehen Sie sich an?

Ich schaue mir alle Formulare an und es ist auch wirklich nützlich, da das AMS sehr viel dokumentiert und zwar aus dem Grund damit man es im Nachhinein immer nachlesen kann. Bei 40 Personen, weiß man nicht mehr wann, wer was gesagt hat. Oft braucht man es nicht in dem Moment sondern später, weil zuerst durchläuft der den Deutschkurs und dann nach 6 Monaten wenn er am Level B2 ist, schaue ich mir im Bericht an, was der eigentlich machen wollte und kann nachlesen. Da wir eine gemeinsame Besprechung vor Ort durchführen und ich eine eher geringe Anzahl betreue hab ich die Ergebnisse immer gut im Kopf (so lange sie frisch sind). Der Vorteil an der Übermittlung der Ergebnisse ist eindeutig das ich z.B. ein paar Monate später nicht mehr weiß er hat wann welches Ergebnis gehabt und ich kann in den Dokumenten immer nachlesen. Natürlich ist es auch notwendig alles gut zu dokumentieren damit Kollegen nacharbeiten können, sollte ich nicht da sein.

2. Wie nützlich ist für Sie die a) Rückmeldung b) der Endbericht des IR&C's?

Rückmeldung ist sehr nützlich, da es ein Unterschied ist, ob ich mir den Bericht nur durchlese oder auch mit den Leuten darüber sprechen kann. Persönliches Gespräch sagt mehr aus und es ist sehr gut, dass ich vom Arbeitsmarkt ein paar Dinge einbringen kann, die die Psychologin nicht weiß. Eben auch zu schauen ob die Stellen am Arbeitsmarkt da sind. Es ist auch wichtig, dass der Dolmetsch dabei ist bei der Rückmeldung, da sehr viele Begriffe dabei sind, die sie nicht verstehen. (Auch bei der Testung) Endbericht ist sehr nützlich!

3. Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie a) zu den Rückmeldungen b) zum Endbericht?

Beim letzten Mal war es so, dass jemand während dem Endgespräch den Test machen musste und das fand ich nicht gut. Es wäre gut, dass es nicht mehr passiert,

weil sich der, der den Test macht dann nicht gut konzentrieren kann, wenn daneben ein Endgespräch geführt wird. Es wäre besser, wenn die Psychologin und Dolmetscherin zu mir ins Büro kommen und wir dann hier das Endgespräch in Ruhe machen können.
Ablauf ist gut!

Gesamteindruck und Ausblick

1. Was ist Ihr Gesamteindruck vom Kompetenzcheck, den das IR&C durchführt?

Sehr gut. Professionelle Leitung, die sehr einfühlsam und für diese Zielgruppe auch Verständnis hat. Besonders bei Flüchtlingen ist Sensibilität gefragt. Ich bin sehr zufrieden, es läuft gut.

2. Was kann das IR&C zukünftig tun, um die Zusammenarbeit mit dem AMS zu erleichtern beziehungsweise zu verbessern?

Die Zusammenarbeit ist für mich optimal. Alles so beibehalten und dass das Team möglichst so bleibt. Wenn das Team eingespielt ist, ist es nicht gut, wenn dann wieder ein Wechsel ist. Ich hoffe, dass die Frau Mag. Fuß das weiter macht, da wir da schon eingespielt sind.

3. Für welche Herausforderungen in der Vermittlung von Asylberechtigten sollte der Kompetenzcheck zukünftig Unterstützung bieten? Was wird vom Kompetenzcheck noch nicht abgedeckt?

Weiterhin versuchen Arbeitserprobungen zu vermitteln, auch nach Abschluss des Kompetenzcheck. Oft klappt es schon, dass man mit einem Fuß in der Firma drin ist nach der Arbeitserprobung, wenn die Arbeitserprobung gut funktioniert hat. Eine Nachbetreuung auf lange Sicht wäre gut. Kontakte knüpfen ist wichtig für Flüchtlinge. Mit den Firmen mehr zu sprechen wäre sehr wichtig (über die Arbeitserprobung und über den RAS). Nachbetreuung der Flüchtlinge (z.B. Unterstützung beim Lebenslauf) wäre wünschenswert. Auf jeden Fall soll vermehrt versucht werden Arbeitserprobungen zu vermitteln. Als Information zum Schluss will ich noch sagen, dass sich viele nach Wien absiedeln, weil die Community größer ist und weil von der Mindestsicherung die Verhältnisse besser sind.

Zusammenfassung der Ergebnisse des Interviews 4 (AMS-VertreterIn, anonymisiert, entlang dem Leitfaden)

Erfahrung mit dem Kompetenzcheck

1. Seit wann sind Sie für den Kompetenzcheck zuständig und was genau ist Ihr Aufgabenbereich?

Ich bin von Anfang an dabei. [NAME und GRUND anonymisiert] für den Kompetenzcheck, deshalb war ich von Anfang an involviert. Die Gründe dafür waren, dass [NAME und ORT anonymisiert] ist und ich war persönlich sehr engagiert den Kompetenzcheck rasch umzusetzen.

2. Wie hilft Ihnen der Kompetenzcheck bei der Betreuung von Asylberechtigten?

Einerseits ist das sprachliche Verständnis eine große Hilfe, da die Flüchtlinge oft kaum Englisch und schon gar nicht Deutsch sprechen. Ich finde dies ist durch den Check wunderbar geregelt da so gesehen, wird was die Flüchtlinge noch brauchen. Auch der psychologische Grund zählt dazu, da sie eine ganz andere Sprache und auch Kultur im Vergleich zu Österreich haben. Bei der Erstmeldung der Flüchtlinge machen wir auch immer gleich einen Termin für den Kompetenzcheck aus.

3. Wie viele Ratsuchende in Ihrem Bezirk haben schon am Kompetenzcheck teilgenommen?

Eine genaue Zahl ist eigentlich schwer festzustellen, wegen der Stadt-Land-Flucht. Viele wandern nach Wien ab auf Grund der Arbeitsbedingungen. Aber im zweistelligen Bereich mit Zu und Abgängen werden wir uns schon befinden.

Ergebnisse des Kompetenzchecks

1. Was empfinden Sie generell positiv an dem Kompetenzcheck?

Ich kann sagen dass der Kompetenzcheck ein wichtiges Fundament der Betreuungsstrategie ist. Besonders in Bezug auf die Erstanamnese. Da erhalten wir einen ersten Eindruck der Person.

2. Was empfinden Sie eher negativ beziehungsweise was fehlt Ihnen?

Prinzipiell ist das Setting sehr gut. Wir waren ja auch [GRUND anonymisiert] des Kompetenzchecks. Daher gibt es grundsätzlich nichts Negatives, das ich darüber sagen kann.

3. Was würden Sie an dem Kompetenzcheck ändern? Was würden Sie sich noch wünschen?

Ich würde mir wünschen, dass um einen Stillstand des Kompetenzchecks zu verhindern, man neue Richtungen eingeht. So würde ich mir wünschen, dass das kommende freiwillige Integrationsjahr mit dem Kompetenzcheck verknüpft wird.

4. Inwieweit hilft der Kompetenzcheck bei der Vermittlung der Asylberechtigten?

Die Vermittlung ist im Grunde erstmals nicht das vorrangige Thema. Es geht eher um die sprachliche Kompetenz, dass die Flüchtlinge so rasch als möglich Deutsch lernen. Bei Jugendlichen ist es auch besonders wichtig diese so rasch als möglich in die Ausbildung bringen zu können.

5. Welche Komponenten im Kompetenzcheck haben für Sie die meiste Bedeutung für eine erfolgreiche Weitervermittlung der Betroffenen? Warum? Was genau?

Lassen Sie mich nachdenken; die Erfahrung, als auch Ausbildung und besonders die praktische Erfahrung spielen für mich die größte Rolle um sie möglichst schnell zu vermitteln und zu integrieren.

6. Welche Punkte empfinden Sie eher als irrelevant?

Kein Punkt ist irrelevant. Jeder Punkt ist für sich wichtig.

Ergebnisse im Detail

1. Am Ende des Kompetenzchecks werden alle Formulare an Sie übermittelt – Welche davon sind für Sie wirklich nützlich und welche sehen Sie sich an?

Ich schaue mir die Dokumente nicht genau an. Verantwortlich dafür sind immer die jeweiligen Betreuer der Flüchtlinge. Grundsätzlich glaube ich dass sich alle Dokumente angesehen werden, da es ja aufbauend ist.

2. Wie nützlich ist für Sie die a) Rückmeldung b) der Endbericht des IR&C's?

Sowohl bei der Rückmeldung als auch beim Endbericht werden uns viele Fragen beantwortet die wir auf Grund der sprachlichen Barrieren mit den Flüchtlingen nicht oder schwer stellen können. Besonders der Endbericht ist nützlich da so offene Fragen geklärt werden können die sonst über den schriftlichen Verkehr offen bleiben.

3. Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie a) zu den Rückmeldungen b) zum Endbericht?

Wie schon gesagt. Da ich die Checks nicht selbst durchführe, habe ich bei [NAME anonymisiert] nachgefragt und die sind sehr zufrieden mit den Ergebnissen. Das Tool, also der Kompetenzcheck, ist ausreichend. Hier gibt es glaube ich momentan nichts zu verbessern.

Gesamteindruck und Ausblick

1. Was ist Ihr Gesamteindruck vom Kompetenzcheck, den das IR&C durchführt?

Hervorragend! Der Kompetenzcheck an sich ist eine wichtige Stütze, vor allem auch wegen der Weiterverarbeitung der Fälle. Ein wichtiger Vorteil ist hier auch, dass sie alles Grundlegende, eben durch die Dolmetscher, in ihre Muttersprache übersetzt bekommen.

2. Was kann das IR&C zukünftig tun, um die Zusammenarbeit mit dem AMS zu erleichtern beziehungsweise zu verbessern?

Meiner Meinung nach ist es wichtig um den Kompetenzcheck stets zu verbessern, regelmäßige Jour-Fixe abzuhalten. Sonst kann es passieren dass man das Produkt nicht weiter entwickeln und eben auch gezielt einsetzen kann.

3. Für welche Herausforderungen in der Vermittlung von Asylberechtigten sollte der Kompetenzcheck zukünftig Unterstützung bieten? Was wird vom Kompetenzcheck noch nicht abgedeckt?

Ich habe am Kompetenzcheck selbst nichts auszusetzen. Wie schon gesagt, es passt bis dato alles.

Zusammenfassung der Ergebnisse des Interviews 5 (AMS-VertreterIn, anonymisiert, entlang dem Leitfaden)

Erfahrung mit dem Kompetenzcheck

1. Seit wann sind Sie für den Kompetenzcheck zuständig und was genau ist Ihr Aufgabenbereich?

Für unseren Bezirk bin ich seit dem Beginn zuständig, also seit Mai 2016. Nachdem ich auch bei uns im Haus als Kursbetreuer zuständig bin, ist diese Aufgabe mehr oder weniger an mich übergeben worden, also dass ich den Kompetenzcheck betreue. Das bedeutet, dass ich die Termine mit Daniela koordiniere, dass ich schaue, wenn sich neue Asylberechtigte oder subsidiär Schutzberechtige bei uns melden, dass die dann zu unserem EDV-System (TASK) zugebucht werden. Die Einladung erfolgt dann vom IR&C und ich schaue wann Termine möglich wären und wann bei uns ein Raum frei ist. Dies kommt jedoch nicht so häufig vor, da wir bei uns nicht so viele Personen vorgemerkt haben. Meine Hauptaufgabe ist somit eigentlich das Koordinieren.

2. Wie hilft Ihnen der Kompetenzcheck bei der Betreuung von Asylberechtigten?

Er ist sicherlich sehr hilfreich, vor allem durch die Dolmetscher, denn das große Problem bei der Betreuung dieser Personen ist eben das sprachliche Problem. Von den 5, die noch bei uns gemeldet sind befinden sich auch 2 schon in einer Fachausbildung, hierbei helfen uns die Dolmetscher sehr. Ein weiterer besucht noch einen Deutschkurs und möchte auch einen Fachkurs belegen, dafür müssen sich seine Sprachkenntnisse jedoch noch verbessern. Die Basis-Kenntnisse reichen in vielen Fachbereichen, wie zum Beispiel Elektrotechnik, Landwirtschaft, etc. einfach nicht aus, das dauert halt.

3. Wie viele Ratsuchende in Ihrem Bezirk haben schon beim Kompetenzcheck teilgenommen?

Das kann ich ganz genau sagen, teilgenommen und absolviert haben 8, 3 stehen auf abgebrochen, diese sind vermutlich übersiedelt oder befinden sich noch mitten drin. Übersiedelt sind sie meistens nach Oberwart oder Wien und von den 8 die den Kompetenzcheck bereits absolviert haben sind auch 2 nach Wien übersiedelt. 5 sind zurzeit noch bei uns gemeldet und der 6. steht im Moment unter

„Kontrollmeldeversäumnis", er hat also notwendige Termine nicht wahrgenommen. Im laufenden Kompetenzcheck befinden sich im Moment und 3 und es gibt 2 neue Zubuchungen, die noch eingeladen werden. Leider sehr wenig, wenn man sich die Arbeitslosenzahl von 2300 – 2400 ansieht.

Ergebnisse des Kompetenzchecks

1. Was empfinden Sie generell positiv an dem Kompetenzcheck?

Die Dolmetscher helfen uns wirklich sehr und die Aufgaben sind schön verteilt an uns und an das IR&C. Die Asylberechtigten sind auch meist motiviert mitzumachen. Aber im Großen und Ganzen finde ich den Kompetenzcheck sehr positiv.

2. Was empfinden Sie eher negativ beziehungsweise was fehlt Ihnen?

Negativ, puh… natürlich gab es anfangs ein paar Anlaufschwierigkeiten und da hat es noch nicht so ganz mit zeitlichen Fristen der Rückmeldungen funktioniert. Bis da alles erledigt und abgewickelt war hat es doch schon eine Zeit lang gebraucht aber das geht halt nicht von jetzt auf gleich. Mittlerweile funktioniert das gut, vor allem jetzt im Jahr 2017 haben wir diese Startschwierigkeiten überwunden. Leider ging es sich bis jetzt zeitlich nicht aus, dass ich bei einer Rückmeldung dabei bin, da leider immer etwas dazwischen gekommen ist oder Kolleginnen waren krank. Das möchte ich aber zukünftig ändern. Wirklich negativ finde ich jedoch nichts, ich sehe es als sehr positive Einrichtung.

3. Was würden Sie an den Kompetenzcheck ändern? Was würden Sie sich noch wünschen?

Im Moment würde mir nichts einfallen, auch die Teilnehmer haben sich alle sehr gut angestellt. Kann ich zurzeit nicht sagen, würde mir nichts einfallen.

4. Inwieweit hilft der Kompetenzcheck bei der Vermittlung der Asylberechtigten?

Bei der Vermittlung an sich kann man noch nichts sagen, da wir noch nicht so weit sind. Die ersten beiden bzw. der Dritte sind/ist in Ausbildung und das dauert seine Zeit. Andere wiederrum sind dabei Deutschkurse zu machen, entweder vor Ort oder hier, die wir ihnen auch bezahlen und die meisten haben sogar schon Level B1 oder B2. Die Vermittlung scheitert womöglich neben der Sprache, der Ausbildung auch am Mobilitätsfaktor, denn hier im Bezirk und Umgebung sind die öffentlichen

Verkehrsmittel leider sehr schlecht ausgebaut und ohne Auto kommt man hier kaum irgendwohin. Deshalb übersiedeln auch einige nach Wien. Vermittelt wurde von den Absolvierten aber im Moment noch niemand.

5. Welche Komponenten im Kompetenzcheck haben für Sie die meiste Bedeutung für eine erfolgreiche Weitervermittlung der Betroffenen? Warum? Was genau?

Also das Wichtigste ist für uns auf jeden Fall der Endbericht. Dadurch bekommt man einfach mal einen Gesamteindruck von der Person. Was kann er? Wohin könnten wir den weitervermitteln?

6. Welche Punkte empfinden Sie eher als irrelevant?

Am Anfang gab es ein paar Kommunikationsschwierigkeiten im Hinblick auf die Arbeitserprobung. Wir wussten am Anfang nicht ganz wie das funktioniert mit den (Fahrt)Kosten zum Beispiel zum Arbeitsplatz. Da war zu Beginn der Informationsfluss ein bisschen wenig aber das hat sich mittlerweile eh geändert.

7. Am Ende des Kompetenzchecks werden alle Formulare an Sie übermittelt – Welche davon sind für Sie wirklich nützlich und welche sehen Sie sich an?

Wie schon erwähnt, der Endbericht, denn der sagt für uns am meisten aus. Ansehen tun wir uns alle Formulare aber nützlich ist für uns vor allem der Endbericht.

Ergebnisse im Detail

1. Wie nützlich ist für Sie die Rückmeldung/der Endbericht des IR&C's?

Im Grunde genommen ist glaube ich alles was im Endbericht steht erforderlich. Wichtig natürlich sind vor allem wie weit die Deutschkenntnisse sind, sowie die Ausbildung, der erlernte Beruf und die Berufserfahrung.

2. Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie zu den Rückmeldungen/dem Endbericht?

Möglicherweise könnte man noch ein zusätzliches Feld einbauen, in welchem man die Ergebnisse in Sätzen ausformulieren könnte, nicht alles nur in Stichworten. Jeder mag das gerne anders aber ich bin eher der Typ, der das gerne ausformulierter hat als nur Kreuzerl. Zusätzlich möchte ich zukünftig bei den Rückmeldungen dabei sein, das gehört sicherlich geändert aber das werde ich ändern. Vielleicht könnten wir zukünftig auch von den Ergebnissen etwas schneller erfahren.

Gesamteindruck und Ausblick

1. Was ist Ihr Gesamteindruck vom Kompetenzcheck, den das IR&C durchführt?

Der Gesamteindruck ist ok, wie gesagt hat sich gebessert, anfangs gab es ein paar Startschwierigkeit aber der Kompetenzcheck ist auf jeden Fall eine Hilfestellung für uns mit einer schwierigen Personengruppe. Informationen erhalten wir durch die Dolmetscher sofort und wir müssen nicht ewig auf Übersetzungen warten, dies ist doch eine hilfreiche Unterstützung für uns.

2. Was kann das IR&C zukünftig tun, um die Zusammenarbeit mit dem AMS zu erleichtern beziehungsweise zu verbessern?

Wir sind soweit, bei unseren wenigen Fällen, laufend in Kontakt. Daniela ruft auch immer an und fragt ob wieder ein Raum frei wäre, wenn es neue Zubuchungen gab. Also das funktioniert soweit gut. Die Rückmeldung und die Ergebnisse würde ich mir vielleicht ein bisschen eher wünschen, es könnte etwas schneller gehen aber mir ist klar das solche Auswertungen und Tests viel Zeit in Anspruch nehmen.

3. Für welche Herausforderungen in der Vermittlung von Asylberechtigten sollte der Kompetenzcheck zukünftig Unterstützung bieten? Was wird vom Kompetenzcheck noch nicht abgedeckt?

Ad hoc fällt mir jetzt nichts ein und so wie es bisher läuft gefällt es mir gut und die weitere Aufgabe bzw. die weitere Betreuung obliegt dann dem AMS und den AMS-Betreuern.

Zusammenfassung der Ergebnisse des Interviews 6 (AMS-VertreterIn, anonymisiert, entlang dem Leitfaden)

Erfahrung mit dem Kompetenzcheck

1. Seit wann sind Sie für den Kompetenzcheck zuständig und was genau ist Ihr Aufgabenbereich?

Seit ca. Ende Mai 2016. Da war das erste Mal eine Person für den Kompetenzcheck hier gemeldet. Mein Aufgabenbereich ist im Prinzip die Koordination zwischen der AMS Geschäftsstelle und dem IR&C. Ich bin mit Jörg eigentlich persönlich normal in Kontakt, beziehungsweise jetzt mit der Daniela Fuß, weil sie die Koordinatorin ist vom Kompetenzcheck.

2. Wie hilft Ihnen der Kompetenzcheck bei der Betreuung von Asylberechtigten?

Naja, für uns ist es schon eine große Unterstützung, weil über den Kompetenzcheck werden Testungen gemacht und das ist viel intensiver, als würden wir das über Beratungsgespräche machen, denn da kann man einfach mehr ins Detail gehen. Dann erfahren wir schon viel von den Personen selbst, aber vor allem über seine Qualifikationen. Denn nur über das Gespräch würden wir über diese nicht viel erfahren.

3. Wie viele Ratsuchende in Ihrem Bezirk haben schon am Kompetenzcheck teilgenommen?

Momentan sind 9 beteiligt, die noch aktiv im Kompetenzcheck dabei sind und 14 haben ihn eben schon absolviert. Also insgesamt 23 und von den 14, die haben zwar begonnen bei uns, sind aber drei davon nach Wien übersiedelt.

Durchführung des Kompetenzchecks

1. Was empfinden Sie generell positiv an dem Kompetenzcheck?

Das Positive ist jedenfalls die Testung die stattfindet. Außerdem sind auch diese Werteschulungen sehr positiv, damit die Personen wissen, wie es in Österreich abläuft und was in Österreich überhaupt möglich ist. Aber auch die Rückmeldegespräche zu den Testungen empfinde ich als sehr positiv.

2. Was empfinden Sie eher negativ beziehungsweise was fehlt Ihnen?

So wie es momentan läuft, läuft es ganz gut. Es ist mir nichts aufgefallen, was man verbessern könnte oder was man ändern sollte. Denn wie ich schon gesagt habe, läuft die Kommunikation zwischen uns hervorragend, das passt alles. Es hat noch keine Punkte gegeben, wo man sagen könnte, dass etwas noch nicht funktioniert hätte. Wünsche gibt es nicht wirklich.

3. Was würden Sie an dem Kompetenzcheck ändern? Was würden Sie sich noch wünschen?

Wird in Frage 2 beantwortet.

4. Inwieweit hilft der Kompetenzcheck bei der Vermittlung der Asylberechtigten?

Bei der Vermittlung beziehungsweise bei den weiteren Schritten hilft er sehr durch diese Rückmeldegespräche, bei denen auch noch Dolmetscher dabei sind. Durch die Hilfe von ihnen kann man bei den Asylberechtigten mehr ins Detail gehen – sie helfen bei der Vermittlung.

5. Welche Komponenten im Kompetenzcheck haben für Sie die meiste Bedeutung für eine erfolgreiche Weitervermittlung der Betroffenen? Warum? Was genau?

Wie schon erwähnt, die Testung ist für uns sehr wichtig um herauszufinden was die Personen schon an Kenntnissen mitbringen. Weiters ist die Arbeitserprobung sehr hilfreich, die könnte sogar länger ausfallen als nur diese 1-2 Tage. Außerdem sind die Ergebnisse aus dem Zwischenbericht, sowie dem Endbericht eine große Unterstützung und nimmt uns viel Arbeit ab. Aber auch die Empfehlungen, die uns damit gegeben werden sind wirklich eine Bereicherung. Zum Beispiel erfahren wir dadurch ob der Asylberechtigte die Chance hat, eine Lehrabschlussprüfung in Österreich zu absolvieren und das hilft uns sehr bei der Weitervermittlung.

6. Welche Punkte empfinden Sie eher als irrelevant?

Ich finde, so wie es jetzt aufgebaut ist, ist es ganz optimal. Ich finde es gut, dass den Asylberechtigten einmal zuerst die Werte Österreichs näher gebracht werden, aber auch die Testung und Nachbesprechung würde ich niemals als irrelevant bezeichnen – im Gegenteil. Ich finde es wirklich gut, so wie es aufgebaut ist.

Ergebnisse des Kompetenzchecks im Detail

1. Am Ende des Kompetenzchecks werden alle Formulare an Sie übermittelt – Welche davon sind für Sie wirklich nützlich und welche sehen Sie sich an?

Ja, also auf jeden Fall sehen wir uns den Zwischenbericht an, genauso wie den Endbericht, bei dem dann alles abgeschlossen ist. Auch Zeugnisse bekomme ich übermittelt, falls welche vorhanden sind.

2. Wie nützlich ist für Sie die a) Rückmeldung b) der Endbericht des IR&C's?

Wie ich schon gesagt habe sehr nützlich, weil dadurch oftmals auch Details ans Tageslicht kommen die durch die reine Kommunikation in deutscher Sprache schwer herauszufiltern sind. Der Dolmetscher ist hier sehr hilfreich.

3. Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie a) zu den Rückmeldungen b) zum Endbericht?

Eigentlich keine, wie ich gesagt habe läuft das Ganze gut. Die Kommunikation ist optimal zwischen der Frau Fuß, zwischen mir, sowie zwischen meinen Kollegen. Im Prinzip gibt es meinerseits keine Verbesserungsvorschläge. Wir sind ein eingespieltes Team.

Gesamteindruck und Ausblick

1. Was ist Ihr Gesamteindruck vom Kompetenzcheck, den das IR&C durchführt?

Der Gesamteindruck ist sehr gut. Der Kontakt ist optimal.

2. Was kann das IR&C zukünftig tun, um die Zusammenarbeit mit dem AMS zu erleichtern beziehungsweise zu verbessern?

Wir haben dieses Anmeldesystem, auf das auch Frau Fuß zugreifen kann und daher können wir uns immer schreiben falls Fragen auftreten. Also der Kontakt ist optimal.

3. Für welche Herausforderungen in der Vermittlung von Asylberechtigten sollte der Kompetenzcheck zukünftig Unterstützung bieten? Was wird vom Kompetenzcheck noch nicht abgedeckt?

Alles läuft wirklich gut. Wir kriegen diesen Zwischenbericht, wir kriegen den Endbericht, wir sprechen immer miteinander und wenn irgendwas sein sollte,

bezüglich der Arbeitserprobungen oder Arbeitstrainings sind wir immer im Kontakt, also von daher läuft alles wunderbar.

Zusammenfassung der Ergebnisse des Interviews 7 (AMS-VertreterIn, anonymisiert, entlang dem Leitfaden)

Erfahrung mit dem Kompetenzcheck

1. Seit wann sind Sie für den Kompetenzcheck zuständig und was genau ist Ihr Aufgabenbereich?

Wir haben Mitte vorigen Jahres diesen Kurs angeboten bekommen. Meine Aufgabe ist grundsätzlich die Kursbetreuung und die Koordination zwischen Kursträger und meinen Mitarbeitern. Kursbetreuung heißt folgendes: Wir haben eine technische Unterstützung. Das heißt, wir haben im Computer, in unserem System so quasi einen Kurs eingespeichert und meine Aufgabe ist es jetzt zu schauen ob meine Mitarbeiter Personen vorgemerkt haben oder in Betreuung haben, die die faktisch Zielgruppe für diese Kursmaßnahmen sind. Dann ist es so, dass es eine Verbindungsbuchung gibt, das heißt die Person die Mitarbeiterin/ die Betreuerin bucht faktisch auf diesem Kurs einen Datensatz der Personen hin und ich schaue, dass die Leute die zum Eintritt kommen in diese Kursmaßnahme und ich schaue das faktisch dann auch im Laufe des Kurses alles passt.

2. Wie hilft Ihnen der Kompetenzcheck bei der Betreuung von Asylberechtigten?

Siehe oben.

3. Wie viele Ratsuchende in Ihrem Bezirk haben schon am Kompetenzcheck teilgenommen?

Ich muss dazu sagen, die Leute sind sehr mobil. Die sind jetzt einmal in Eisenstadt, zwei Woche später sind sie in Wien, danach in Linz. Wir haben insgesamt seit dem Vorjahr, seit Mitte des Jahres 25 Personen gehabt. 16 haben diese Ausbildung, oder diesen Kurs, diesen Kompetenzcheck bereits abgeschlossen. 6 Personen sind schon seit einiger Zeit drinnen und 3 sind am 21.04 dazu gekommen. Also wir haben derzeit 16 Abschlüsse und 9 Personen sind jetzt quasi mit Eintritt drinnen und mit unterschiedlichen Zeiträumen, wo man auf das Ergebnis wartet.

Durchführung des Kompetenzchecks

1. Was empfinden Sie generell positiv an dem Kompetenzcheck?

Grundsätzlich ist es für uns eine wichtige Hilfestellung. Die Leute kommen, wollen da bleiben, wollen da arbeiten, und letztlich kennen sie nicht Deutsch und wir wissen nicht was zu tun ist. Das heißt der Kompetenzcheck ist für uns eine wichtige und eine sehr hilfreiche Kursmaßnahme auf den wir aufbauen können. Ich muss dazu sagen, wir haben erstens nicht das Personal und auch nicht die Zeit sich so intensiv mit jeden einzelnen Personen auseinandersetzen. Das heißt, es ist für uns ganz wichtig, dass so eine Leistung zugekauft wird. Auch sonst wenn wir das Personal hätten, hätten wir die Zeit nicht. Wir haben knapp 2000 Arbeitslose, wir sollen einen gewissen Kontaktinterwalle einhalten.

2. Was empfinden Sie eher negativ beziehungsweise was fehlt Ihnen?

Ich habe eigentlich nichts Negatives empfunden. Es hat das eine oder andere Mal organisatorische Probleme gegeben, das haben wir aber relativ kurzfristig ausmerzen können und seitdem die Frau Fuß das betreut funktioniert das perfekt muss man sagen.

3. Was würden Sie an dem Kompetenzcheck ändern? Was würden Sie sich noch wünschen?

Ich kann sagen, von meiner Warte her gibt es nichts. Wenn es so weiter geht, wie gesagt ist es für uns sehr hilfreich. Ich habe jetzt auch von meinen Mitarbeiterinnen nichts Negatives gehört. Die Berichte die wir kriegen sind sehr umfangreich. Die sind für uns schlüssig und eine gute Grundlage um weiter zu arbeiten. Das Problem ist immer, wir müssen dann schauen, haben wir Deutschkurse. Es gibt teilweise sehr abgehobene Berufswünsche. Jemand will zum Beispiel ein Studium machen, obwohl er keine Matura hat. Der kann nicht Deutsch und will ein Studium machen. Er muss zuerst Deutsch lernen, dann kann man die Matura machen und dann kann man erst das Studium anfangen, und das dauert 10 Jahren und wer soll das finanzieren? Teilweise ist es wirklich so, dass es realitätsfremd war. Es ist interessant, das Niveau der Grundintelligenzaneignung von diesen Personen anzuschauen. Fast von jedem habe ich geschaut, was ist daraus gekommen bei der Grundintelligenzaneignung. Bei der Skala von 1-9, wobei 9 das Höchste ist waren die Meisten bei 4, nur eine/r war bei 6. Die waren alle knapp durchschnittlich. Ich habe es jetzt nicht im Detail angeschaut, aber es hat mich einfach interessiert, was sie für ein Niveau haben. Die Erwartungshaltung ist teilweise jetzt von meinem Gefühl her nicht immer realistisch.

Das könnte mit den Personen vorher abgeklärt werden. Ich kann nicht bestätigen, dass bei uns die hochqualifizierte Flüchtlinge sind. Ich glaube in Neusiedl, gibt es Flüchtlinge, die eher jugendliche sind (15-18 Jahre oder so). Also wirklich minderjährig teilweise. Da macht es natürlich schon Sinn, dass ich sage, ich mach eine Ausbildung. In weiterer Folge haben wir mit dem ÖIF ganz gute Kontakte, die haben wieder einen Kursträger beauftragt mit Deutschkursen und dort schauen wir, dass wir diese Leute dort hinbringen, damit die einigermaßen Deutsch können, damit sie sich mit unseren Mitarbeiterinnen verständigen können, weil wenn jedes Mal ein Dolmetsch dabei sein muss ist es schwierig. Du kannst bei der Arbeit auch nicht immer jemanden mitschicken, deswegen braucht man gewisse Grundsprachkenntnisse.

4. Inwieweit hilft der Kompetenzcheck bei der Vermittlung der Asylberechtigten?

Es ist eine gute Grundlage auf die man aufbauen kann. Wichtig ist für uns immer, für unsere weitere Tätigkeit sind die Sprachkenntnisse einfach ganz, ganz wichtig um sich erstens einmal zu verständigen, mit den Personen und in weiterer Folge Vermittlungen einleiten zu können weil wenn der jetzt in eine Firma kommt und nicht Deutsch kann ist das schwierig.

5. Welche Komponenten im Kompetenzcheck haben für Sie die meiste Bedeutung für eine erfolgreiche Weitervermittlung der Betroffenen? Warum? Was genau?

Das kann ich jetzt nicht direkt beantworten, weil ich mir nicht immer die einzelnen Ergebnisse anschaue. Aber wie gesagt wichtig ist, dass wir wirklich eine umfassende, schriftliche Dokumentation bekommen. Das ist, glaube ich, ganz ganz wichtig. Der Endbericht zum Beispiel, der Zwischenbericht, Praktikumsbericht, Kompetenzbericht. Das ist für uns sehr aufschlussreich, sehr schlüssig.

6. Welche Punkte empfinden Sie eher als irrelevant?

Im Prinzip gibt es nichts Negatives. Ich gehe davon aus, dass meine Mitarbeiterinnen gut damit zu Recht kommen.

Ergebnisse des Kompetenzchecks im Detail

1. Am Ende des Kompetenzchecks werden alle Formulare an Sie übermittelt – Welche davon sind für Sie wirklich nützlich und welche sehen Sie sich an?

Wir müssen alles durchlesen. Es ist so, dass wir auf diese Endberichte aufbauen wollen, und die Trainerinnen haben dort mehr Zeit sich mit diesen Leuten auseinander zu setzen als wir und da ist immer wirklich was Gutes dabei.

Zwischenfrage: Die Rückmeldungen und die Endberichte schauen Sie sich selbst an?

Ich nicht. Die kommen auf Grund unserer internen, technischen Kommunikation direkt zur Betreuerin der Person. Ich kann sie schon anschauen, aber ich mache mit dieser Person keine weiteren Betreuungsgeschichten mehr. Daher ist der Endbericht für mich Sekundär. Ich habe es nur angeschaut im Zuge des heutigen Gespräches.

Gesamteindruck und Ausblick

1. Was ist Ihr Gesamteindruck vom Kompetenzcheck, den das IR&C durchführt?

Es ist wirklich eine wertvolle Maßnahme für uns, weil wir sonst mit den Leuten auf Grund unsere Kapazitäten und des Mangels an Personal nicht weiter kommen könnten Ich kann jetzt nicht von jedem verlangen, dass sie mit dem auf Englisch reden. Es ist also wirklich eine wertvolle Unterstützung und eine gute Basis auf die man aufbauen kann.

2. Was kann das IR&C zukünftig tun, um die Zusammenarbeit mit dem AMS zu erleichtern beziehungsweise zu verbessern?

Ich habe mit der Frau Fuß, die von dem Herrn Prieler für diese Kursmaßnahme eingestellt ist, ein gutes Einvernehmen. Wir haben regelmäßige Kontakte via Telefon oder Mail. Sie sind sehr flexible und ich glaube das ist gut und wichtig so.

3. Für welche Herausforderungen in der Vermittlung von Asylberechtigten sollte der Kompetenzcheck zukünftig Unterstützung bieten? Was wird vom Kompetenzcheck noch nicht abgedeckt?

Das müsste ich mit meiner Mitarbeiterinnen klären. Grundsätzlich ist der Endbericht so aufgebaut, dass es zusammenfassende Ergebnisse gibt. Da steht dann drinnen

welche Sprachkenntnisse der Asylberechtigte hat und dann steht drinnen was der für einen Berufswunsche hat. Das ist ok so, dass es eine, oder zwei Berufswünsche gibt. Es ist immer zu dem Teilnehmer dazu geschrieben, was der ist (Arabisch, Somalia, Afghane). Arabisch ist alles, aber die haben andere Dialekten. Bei einer Person zum Beispiel konnte man sehen, dass sie damals Köchin war und beim Berufsausbildungswunsch hat sie angegeben, dass sie jetzt Buchhalterin werden will. Beim Ergebnisse von den Test stand dann dabei, dass sie eine Grundintelligenz von 77 hat, sonst nummerisch 40, für ein Buchhalterin ist es vielleicht ein bisschen schlecht, dass man mit den Zahlen nicht gut umgehen kann. Dann steht da noch Empfehlungen in weiterer Folge: Derzeitige Jobchancen: Küchenhilfe, Kellnerin, Hilfsarbeiterin. Mögliche Abschluss: Deutschkurs, Kindergartenhelferin. Kindergartenhelferin ist nicht wirklich realistisch. Das könnte vielleicht ein mögliches Verbesserungspotential für die Zukunft sein, dass man sagt, man sollte hinsichtlich Berufswünsche vielleicht doch im Vorfeld einmal mit dem AMS abklären wie realistisch das ist. Punkt 1. Als Kindergartenhelferin musst du perfekt Deutsch können. Also das ist wirklich unrealistisch Kindergartenhelferin, weil wenn sie nicht wirklich sehr gut Deutsch kann, dann kann sie im Kindergarten nicht arbeiten mit Kindern die drei Jahre sind und selber nicht gut Deutsch können. Das geht einfach nicht. Die Dame ist jetzt 55 Jahre alt, bis sie gut Deutsch lernt wird sie 60 Jahre alt sein. Also da könnte man schauen, dass man hinsichtlich Berufsvorschlägen, schon mit dem AMS abklärt, ob der gegebene Berufsvorschlag für diese Person realistisch ist.

Anhang F: Transkripte der Interviews mit Firmen

Zusammenfassung der Ergebnisse des Interviews 1 (Firmen-VertreterIn, anonymisiert, entlang dem Leitfaden)

Allgemeines und Erfahrungen

1. Wann ist das erste Mal ein Asylberechtigter zur Arbeitserprobung zu Ihnen ins Unternehmen gekommen?

Wir selber, [NAME anonymisiert] ist sehr engagiert, wir haben seit dieser ersten Welle die in das Burgenland gekommen ist mit Asylwerbern intensiv mit ihnen zu tun. Und versuchen sie intensiv zu unterstützen, egal worum es geht. Sei es bei der Wohnungssuche, Arbeitssuche, egal was. Und wir hatten, Sommer, Anfang letzten Sommer einen Mitarbeiter gehabt der diese Saisonstellesache gehabt. Rechtlich kann ich das nicht erklären. Da hat es so ein Saisonkontingent gegeben und da haben sie nur eine gewisse Zeit arbeiten dürfen, maximal 3 Monate, und da haben wir das muss Anfang Sommer letzten Jahres gewesen sein, als wir das erste Mal wen im Haus hatten.

2. Was hat Sie dazu bewegt, für diese Arbeitserprobung offen zu sein?

Naja grundsätzlich ist es eine rein menschliche Sache sich dafür zu interessieren, die zweite Sache war [NAME anonymisiert] war selber 15-17 Jahre im Ausland, [NAME anonymisiert] ist nicht geflüchtet aber ist trotzdem Ausländer und da spürt man ziemlich schnell was es heißt Ausländer zu sein. Man fühlt sich ja selber nie als Einer aber wenn man im Ausland ist, dieses Gefühl als Ausländer kennt man; also selber kennt man es ja nicht nur wenn man sagt ok bei uns ist ein Ausländer und man weiß, dass die immer benachteiligt sind egal ob sie aus Jugoslawien, aus der Türkei oder anderen Krisengebieten kommen, die haben es ja noch schwieriger damit, dass sie immer benachteiligt werden. Ist leider so! Aber das Interesse kommt einfach daher, um so enormes Leid das diese Leute erfahren, genau in dieser Situation, das gibt es ja eh schon seit Jahrzehnten, wo immer wieder in Krisen oder Kriegsgebieten Leute kommen, aber jetzt dieser Ansturm ist ja was ganz anderes gewesen das hat es ja in Ausmaß nie gegeben und da ist am Anfang die Hilfsbereitschaft der Leute sehr groß und nimmt dann relativ rasch wieder ab, vielleicht nicht rasch aber nimmt

wieder ab. Mittlerweile hat jeder dem es gut geht trotzdem keine Zeit für irgendwas weil es einem meistens so gut geht, wenn man 18 Stunden arbeitet, und dann hat man Familie noch daneben und dann will man schlafen auch noch. Der Anfang war sehr hoch und dann haben sich ein paar herausgesiebt die trotzdem weiter machen und wir sind der Meinung man kann den Leuten nur dann wirklich helfen wenn man sie versucht in Jobs zu bekommen. In [NAME anonymisiert] haben wir ein Flüchtlingsschutzhaus, da sind glaube ich 80 Jungs drin, also junge Männer bis Männer. Die können zu essen haben, Gewand haben etc. aber wenn sie dort Tag für Tag herumsitzen oder herumgehen und nichts zu tun haben, würde ich auch auszucken irgendwann einmal. Wir haben gesagt wir versuchen so gut als möglich Leute bei uns oder in anderen Betrieben unterzubekommen und das funktioniert „eigentlich" ganz gut. Es gibt immer wieder dann doch auch im Betrieb, dass es doch Leute gibt die das nicht wollen, die wir teilweise seit 10 Jahren angestellt haben und das wird dann aufgearbeitet. Es ist sogar einmal so weit gekommen, dass es eine Abstimmung im Haus gegeben hat, gegen unseren ersten Mitarbeiter, er war aus [NAME anonymisiert], der war wunderbar und hat sich eingefügt aber es gibt halt dann 3-4 Leute denen das nicht gefällt und die mobilisieren dann, er ist aber dann im Endeffekt die ganze Saison geblieben und hat dann auch am Ende diese Leute davon überzeugt, dass er kein „Böser" ist. Man kommt oft auf die absurdesten Dinge, man fragt wo liegt denn das Problem? Sie haben Angst. Vor was? Vor mir habt ihr auch keine also wieso vor dem? Es ist irgendwie; es ist halt so. Das sollte so schnell wie möglich aus den Köpfen der Menschen raus, und ich glaube das funktioniert nur wenn sie hier arbeiten. Dann kommen die Leute mit ihnen in Kontakt und reden mit ihnen und dann beschäftigen sie sich mit ihnen und dann ist es auf einmal ganz anders.

3. Wie vielen Ayslberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten haben Sie schon die Chance für eine Arbeitserprobung gegeben?

Momentan, jetzt haben wir einen Lehrling, über die [NAME anonymisiert] glaube ich heißt sie, bei der es nicht um Asylwerber sondern das ist – ich habe das vorher nicht gekannt muss ich zugeben – wenn man über 21 ist glaube ich, kann man eine verkürzte Lehre machen also normalerweise dauert eine Lehre 3 Jahre und da gibt es ich glaube von 21 bis 25-26 ich weiß es nicht ganz genau die Möglichkeit einer

verkürzten Lehre. Das dauert dann eineinhalb Jahre lang und über diese Sache haben wir jetzt einen Lehrling in der Küche. Und das ist jetzt unser dritter Mitarbeiter. Es sind jetzt nicht alle 3 da. Der Erste kommt heuer im Sommer wieder, und der Zweite ist nach Wien gegangen. Von Neusiedl nach Wien übersiedelt und hat jetzt Arbeit in Wien. Es würde mich freuen wenn er zurück kommt, war ein ziemlich cooler Typ aber der ist mit seinem Onkel hier und die haben einen sehr engen, also der Onkel wollte unbedingt nach Wien, er wollte nicht aber er hat gesagt er lasst ihn sicher nicht allein.

Kochen tun sie alle gerne, egal ob sie Köche sind oder nicht das ist anscheinend sehr wichtig das Essen in der arabischen Welt und wenn man sich denkt wie Mittag essen bei uns teilweise mit der Familie abläuft, ist es traurig wenn man irgendwo eingeladen ist die Kinder sitzen mit dem Handy da, das Essen wird am Tisch gestellt und dort kannst du es vergleichen wie Weihnachten bei uns, jedes Mal ist Alles perfekt angerichtet und sie sind extrem genau, also wie gesagt keine Köche, Jugendliche die halt gerne kochen und essen. Wir lernen viel daraus und sie auch weil sie mit Leuten von uns unterwegs sind. Wir haben Personalhäuser, weil so ein Betrieb wie unserer kann in solchen Regionen nicht bestehen wenn man keine Unterkünfte für das Personal hat. 99,9% kommen nicht aus [NAME anonymisiert] somit braucht man Unterkünfte um Mitarbeiter überhaupt anstellen zu können, sie können ja 3 Stunden nach Hause und wieder herfahren, somit haben wir 3 solche Personalhäuser und haben mittlerweile 3-4 Asylwerbern dort Zimmer gegeben. Um sie aus dem Flüchtlingsschutzhaus heraus zu bekommen. Es ist ja auch nicht angenehm in einem 6 Bett Zimmer mit 6 Männern, wenn man teilweise gar nicht schlafen kann der eine ist halt die ganze Nacht munter, der andere nicht. Jetzt sind wir leider glaube ich, ziemlich weit vom Weg abgekommen.

Eingliederung in das Unternehmen

1. Erhalten Sie vorab Informationen zu den Ratsuchenden, wie zum Beispiel Alter Geschlecht, Vorerfahrung? Wie finden Sie diese? Würden Sie sich mehr wünschen oder soll vielleicht sogar etwas weggelassen werden?

Bei uns war es bis jetzt immer so, dass wir sie persönlich privat schon vorab gekannt haben. Das sind alles Leute aus dem Flüchtlingsschutzhaus [NAME anonymisiert]

und wie gesagt, [NAME anonymisiert] macht extrem viel mit ihnen, macht Deutschkurse, fährt mit ihnen irgendwo hin um Sachen abzuholen. Das wusste ich selber nicht, dass Leute teilweise Sachen über Willhaben.at herschenken. Wir haben auch einige Immobilien die wir vermieten und in einer dieser wohnen 2 Jungs die wir gut kennen aus dem Flüchtlingsschutzhaus und wenn die dort ausziehen haben sie nichts außer ein Sackerl und dann ist man in der Gegend herumgefahren und hat alles zusammengesucht bis die Wohnung eingerichtet war. Dadurch kennen wir eben, nicht alle, aber viele würde ich sagen. Somit haben wir keine Informationen vorab benötigt. Wir wussten bereits der hätte Lust oder den könnten wir gebrauchen.

2. Wie sieht die Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen aus? (Aufgaben/Tätigkeiten?)

Je nachdem, der Lehrling wird in die Küche gestellt und beginnt seine Lehre wie jeder andere. Wie das im Detail aussieht kann ich nur grob sagen. Ich bin in dem Fall nicht der Ausbildende, da würden sie nicht viel lernen. Am Anfang werden sie mal, jede Position mitmachen und dann machen sie genauso Vorbereitungsaufgaben. Der [NAME anonymisiert] ist extrem geschickt, er hat schon vorab in einem Lokal als Hilfskraft gearbeitet. Der kennt sich schon aus und hat ein Gefühl für die Materie und geht ganz anders an die Sachen heran. Letztes Wochenende war er schon in der Hauptküche mit dabei und hat mitgekocht. Alle anderen werden halt in den Positionen wo sie sich am Wohlsten fühlen grundsätzlich – es gibt vorher Gespräche wo man versucht herauszufinden wo sie sich gut tun würden und sie machen oft alle Positionen, es sind zu 99% Leute in der Küche, im Service draußen ist es meistens durch das Deutsch schwer, weil sie noch kein Deutsch können, aber auch viele davon extrem gut erstaunlicherweise. Es sind auch viele dabei die sehr gut Englisch sprechen, was kontraproduktiv für das Deutsch lernen ist, weil sie sich sehr viel mit Englisch unterhalten. Österreicher reden auch mit ihnen Englisch falls es sonst nicht mehr weiter geht. Witziger weise die die nicht Englisch sprechen und ein bisschen ein Sprachentalent haben, können wahnsinnig gut Deutsch.

3. Welchen Eindruck haben Sie von den Ratsuchenden?

Was fällt Ihnen positiv auf? Wo sehen Sie Hürden?

Naja die größte Hürde ist, was die Person jetzt selber anbelangt, das Deutsch. Wenn sie über das hinüber sind ist die größte Hürde geschafft. Die wirklich große Hürde an der sie wenig ändern können ist wie die anderen Leute über sie denken. Das sehe ich als das schwierigste an der Sache an. Ich sehe manchmal bei uns im Haus oder den Personalhäusern, dass ich mit den andern also nicht mit den Asylwerbern rede und frag „ok wo genau ist jetzt das Problem?". Die können das nicht Ding fest machen, sie sagen die Kultur – Ok das akzeptiere ich aber der Slowake, der Österreicher, wir haben alle eine andere Kultur. Ich fürchte mich nicht vor euch, ihr nicht vor mir also wieso vor dem? Das ist immer das Problem. Witziger weise ist immer die Furcht im Vordergrund, sie haben Angst. Ich glaube die größte Hürde ist, dass viele scheinbar eine Blockade Reaktion haben. Ich will nicht sagen dass keine Probleme auf uns zukommen. Es werden genug auf uns zukommen, aber das machen wir mit abblocken nicht besser. Das ist glaube ich die größte Hürde.

4. Was halten die anderen Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen davon, dass Sie Asylberechtigten eine Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen ermöglichen?

Die Stimmung ist mittlerweile sehr gut. Am Anfang war vielleicht am meisten eine Aufklärungsarbeit. Mittlerweile sehe ich nichts mehr womit wir im Haus Probleme hätten.

5. Wie wird das Arbeitsklima durch diese Ratsuchenden beeinflusst?

Das allgemeine Arbeitsklima ist ganz ok.

Tatsächliche Kompetenzen der Asylberechtigten

1. Welche fachlichen Kompetenzen zeigte Herr/Frau XY bei seiner/ihrer Arbeitserprobung?

[NAME anonymisiert] selber hat vorher in einem Restaurant, ich glaube in [NAME anonymisiert], gearbeitet. Somit hat er schon eine gewisse Erfahrung. Aber ich bin der Meinung dass man großartige Vorkompetenzen oder Vorerfahrungen nicht wirklich braucht, also es gibt sicher etliche Bereiche oder Jobs. Als Lehrling kann ich nicht wirklich Vorerfahrung haben aber wenn ich sage ich bin ein halbwegs erwachsener Mensch, natürlich fällt man wenn man keine Vorerfahrung hat in eine Art Hilfsarbeit hin aber es liegt hauptsächlich an der Person selber zu zeigen was hat

er drauf. Gerade in der Gastronomie - als absoluter Quereinsteiger und wenn man zufällig das Zeug dazu hat, man gut mit Leuten umgehen kann, man ist wiff und man will das, dann ist man in der Gastronomie und es gibt sicher auch viele andere Branchen, vorne dabei. Was muss man groß können, außer man will einen riesengroßen technischen Beruf, wo man ein Mathematik Studium hinter sich haben muss, hängt es sicher nur von einem selber ab. Meist ist es der andere der einem im Wege steht.

2. Könnten Sie sich grundsätzlich vorstellen, Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte in Ihren Betrieb aufzunehmen?

Definitiv ja. Haben wir auch einen, der ist in einer Lehre bei uns und in der Gastronomie haben sie auch die größten Chancen unterzukommen, weil in der Gastronomie Not am Personal ist. Ist auch nicht die leichteste Arbeit, das hat immer mit Stunden und mit Stress zu tun. Aber ich kann mir das sehr gut vorstellen. Für mich macht es keinen Unterschied woher der Mitarbeiter kommt, wenn er sich gut anstellt ist er herzlich willkommen.

Zwischenfrage: Sie stehen auch in Kontakt mit dem IR&C?

Ja aber erst seit kurzem eben. Das ist entstanden mit der Lehrlingsstelle. Wie das genau zustande kam weiß ich auch nicht mehr aber [NAME anonymisiert] aus dem Flüchtlingshaus hat uns darauf aufmerksam gemacht, dass es diese verkürzte Lehre gibt, davon habe ich vorher nichts gewusst und diese wiederum ist über die Frau Fuss eingeleitet worden.

3. Wenn Ja, unter welchen Bedingungen und in welcher Position wäre dies vorstellbar? Wird in Frage 2 beantwortet.

Gesamteindruck und Ausblick

1. Wie empfinden Sie den Kontakt zum IR&C, sowohl während als auch nach der Arbeitserprobung?

Perfekt.

2. Was kann das IR&C zukünftig tun, um die Zusammenarbeit mit Ihnen und anderen Firmen zu erleichtern, beziehungsweise zu verbessern?

Da bin ich jemand der das nicht gern mag oder tut, aber wir haben so einen Fragenbogen von Frau Fuss erhalten und ich habe mir den angesehen und wusste

nicht was ich hinschreiben sollte. Teilweise ein bisschen Multiple-Choice mäßig; ich bin der Meinung das Beste wäre, so wie wir gerade, meist ich auch nicht genug Zeit vorhanden; das Einfachste ist immer wenn wer sich hersetzt und sagt anhand so eines Fragebogens, wir gehen eine Frage nach der anderen durch, dann weiß ich auch was sie von mir wollen und schreibe keinen „Blödsinn" hin und manche Dinge klären sich im Gespräch leicht auf. Es war eine Frage welche Qualifizierungen hatte er bereits? Wenn ein Lehrling in das Haus kommt was kann er schon für Erfahrungen haben? Solche Dinge. Ein Fragebogen muss halt immer so breit gefächert wie nur irgendwie möglich sein und der ist dadurch für mich etwas schwieriger zu beantworten. Vielleicht gibt es Leute die damit zurechtkommen. Deshalb ist es mir lieber und das hat auch funktioniert, dass jemand zu mir kommt und wir sind in 3 Minuten fertig gewesen. Das funktioniert halt nicht immer natürlich, wenn sie solche Fragebögen 100x aussenden.

3. Haben Sie noch irgendwelche Verbesserungsvorschläge, Wünsche oder Anmerkungen?

Das ist das Einzige, wenn ich das in einem Gespräch abkläre. Aber die Möglichkeit gibt es ja eh. Sie schicken diese Fragebögen aus, und entweder ich bin ein Zettelprofi dann füll ich es aus und schicke es zurück oder ich komme nicht damit zu recht dann frage ich ob wir das vor Ort klären können, das hat auch funktioniert, war kein Thema.

Zusammenfassung der Ergebnisse des Interviews 2 (Firmen-VertreterIn, anonymisiert, entlang dem Leitfaden)

Allgemeines und Erfahrungen

1. Wann ist das erste Mal ein Asylberechtigter zur Arbeitserprobung zu Ihnen ins Unternehmen gekommen?

Das war der [NAME anonymisiert] und der ist Ende Oktober zu uns gekommen. Er war zwei Tage bei uns und war auch der einzige Asylberechtigte, der bei uns eine Arbeitserprobung gemacht hat.

2. Was hat Sie dazu bewegt, für diese Arbeitserprobung offen zu sein?

Ich habe sehr viele die bei mir auch Schulpraktika bei mir machen, besonders junge, kreative Menschen, die im Burgenland wenige Chancen haben irgendwo zu schnuppern. Seit ich selbstständig bin, seit 1999 gebe ich so vielen wie nur möglich die Chance. Ich habe es sehr spannend gefunden, dass jetzt mal kein Jugendlicher oder Schüler sich meldet, sondern wie durch das AMS gekommen ein Asylant oder Syrer aufzunehmen. Es war für uns auch sehr bereichernd.

3. Wie vielen Ayslberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten haben Sie schon die Chance für eine Arbeitserprobung gegeben?

Herr [NAME anonymisiert] war der Einzige bis jetzt.

Eingliederung ins Unternehmen

1. Erhalten Sie vorab Informationen zu den Ratsuchenden, wie zum Beispiel Alter Geschlecht, Vorerfahrung? Wie finden Sie diese? Würden Sie sich mehr wünschen oder soll vielleicht sogar etwas weggelassen werden?

Diese Info hat vollkommen gereicht. Also eben, dass es ein Asylant aus Syrien war. Diese Information war auch sehr interessant. Alter wäre mir persönlich egal gewesen, ob das jetzt ein jüngerer oder älterer wäre. Aber diese Info habe ich bekommen. Alter, Nationalität und Geschlecht ist komplett ausreichend als Information. Wenn es um eine andere Person gegangen wäre z.B. ein Schüler hätte ich vielleicht sogar mehr nachgefragt. Dass es ein Asylberechtigter war, war ein Hauptgrund warum ich ihn nehme. Die Vorerfahrung sollte ich abprüfen und testen für das AMS. Deswegen wusste ich auch schon, dass derjenige Vorerfahrung in

unserem Bereich hatte. Diese Informationen finde ich sehr hilfreich und würde ich keinesfalls weglassen. Man kann sich ein wenig darauf einstellen.

2. Wie sieht die Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen aus? (Aufgaben/Tätigkeiten)

Er ist neben mir gesessen oder auch neben meiner Kollegin und er konnte bei den normalen Jobs die man an dem Tag gemacht hat beobachten und dann wurden Fragen gestellt. Und am Nachmittag habe ich ihm ein Inserat gegeben zum Ausarbeiten, wo er dann eigentlich das Inserat gemacht hat. Er hat auch schon selbstständig gearbeitet. Die Sprachkenntnisse waren kein Problem. Er hat sehr gut Englisch gesprochen und auch Deutsch konnte er sehr gut. Man konnte ganz normal mit ihm sprechen. Es war ihm zwar Englisch lieber aber wir haben gesagt, dass wir trotzdem Deutsch mit ihm sprechen möchten, damit er das Deutsch sprechen üben kann.

3. Welchen Eindruck haben Sie von den Ratsuchenden?

Was fällt Ihnen positiv auf? Wo sehen Sie Hürden?

Ich glaube, das ist wie bei jedem Menschen, dass jeder Mensch anders ist. Und genauso ist es auch bei den Ratsuchenden. Es wird immer welche geben, die anders sind. Speziell beim Herrn [NAME anonymisiert] war es sehr positiv, was mir auch sehr wichtig war, weil ich auch eine Mitarbeiterin habe. Also habe ich sie zuerst gefragt, ob sie damit auch einverstanden ist. Meine Mitarbeiterin ist sehr aufgeschlossen und deswegen war es von dem her kein Problem. Ich habe es sehr positiv gefunden, er war sehr angenehm, zuvorkommend und höflich. Hat sich gleich angeboten irgendwas zu machen. Er war sehr nett. Ich würde Hürden sehen, wenn er anders gewesen wäre, wenn ich schlechte Erfahrungen gemacht hätte. Aber bei so einem Beispiel wie bei ihm sehe ich gar keine Hürden. Wenn ich einen Job anzubieten hätte, wäre es für mich gar kein Problem auch einem Asylberechtigten einen normalen Job zu geben. Kommunikation ist wichtig. Es könnte eine Hürde sein wenn er kein Deutsch sprechen würde. Aber in unserem Bereich wäre es nicht unbedingt eine Hürde. Wenn wir uns ungefähr verständigen können auf Englisch oder mit Handzeichen und das Kreative mitbringen würde, würde es trotzdem ausreichen. Kompetenz ist in diesem Bereich wichtiger.

4. Was halten die anderen Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen davon, dass Sie Asylberechtigten eine Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen ermöglichen?

„Kollegin kommt in den Raum" Also ich finde das super, vor allem weil wir so eine positive Erfahrung gemacht haben. Es gibt überhaupt nichts Negatives zu erwähnen. Der Asylberechtigte war sehr höflich und zuvorkommend. Er hat sogar die Tür aufgehalten. Wir waren sogar ein paar Mal mit ihm essen.

5. Wie wird das Arbeitsklima durch diese Ratsuchenden beeinflusst?

Das Arbeitsklima wurde positiv beeinflusst.

Tatsächliche Kompetenzen der Asylberechtigten

1. Welche fachlichen Kompetenzen zeigte Herr/Frau XY bei seiner/ihrer Arbeitserprobung?

Er kannte sich bei den Programmen aus, was in unserer Branche sehr wichtig ist. Er hat sich Drucktechnisch ausgekannt und die Schriften hat er auch alle gekannt. Er hatte sehr gute fachliche Kenntnisse. Er hat schon ein paar Jahre in dem Bereich gearbeitet.

2. Könnten Sie sich grundsätzlich vorstellen, Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte in Ihren Betrieb aufzunehmen?

Ja könnte ich, wenn der Bedarf da ist.

3. Wenn Ja, unter welchen Bedingungen und in welcher Position wäre dies vorstellbar?

Die Gleiche Position wie jeder andere Mitarbeiter. Es gäbe keine Unterschiede. Also derjenige wäre dann kein Hilfsarbeiter. Je nach dem was er kann, wird er angestellt. Vorteilhaft und wichtig wäre es wenn er ausreichende Sprachkenntnisse hätte. Aber fachliche und kreative Kompetenzen sind in diesem Beruf wichtiger.

Gesamteindruck und Ausblick

1. Wie empfinden Sie den Kontakt zum IR&C, sowohl während als auch nach der Arbeitserprobung?

Sehr nett, ich habe Telefonate geführt damals. Sehr zuvorkommend und erklärend und verlässlich. Nach der Arbeitserprobung habe ich eine E-Mail erhalten und habe

dann nach Nachfrage von mir auch die Kontaktdaten der AMS Dame bekommen, die diesen Herrn betreut, da ich ihn bei Bedarf sehr gerne als Freelancer angestellt hätte. Austausch der Daten und die Überweisung hat auch alles super funktioniert.

2. Was kann das IR&C zukünftig tun, um die Zusammenarbeit mit Ihnen und anderen Firmen zu erleichtern, beziehungsweise zu verbessern?

Ich habe jetzt keinen unmittelbaren Vergleich. Wenn man öfter was hätte könnte man das besser beurteilen. Wenn mehr da wäre, wäre mehr persönlicher Kontakt besser. Also das auch jemand vom IR&C vorbei kommt und sich vorstellt.

3. Haben Sie noch irgendwelche Verbesserungsvorschläge, Wünsche oder Anmerkungen?

Wenn in diesem Bereich wieder eine Arbeitserprobung anfallen würde, würde ich gerade diesen Menschen sehr gerne die Chance geben. Wünsche in dem Sinn habe ich keine.

Zusammenfassung der Ergebnisse des Interviews 3
(Firmen-VertreterIn, anonymisiert, entlang dem Leitfaden)

Allgemeines und Erfahrungen

1. Wann ist das erste Mal ein Asylberechtigter zur Arbeitserprobung zu Ihnen ins Unternehmen gekommen?

Ich weiß es nicht genau, da müßt ich jetzt nachschauen. (geht zum PC und gibt Daten ein). Ja also das müsste im November 2016 gewesen sein.

2. Was hat Sie dazu bewegt, für diese Arbeitserprobung offen zu sein?

Wir wurden da gar nicht viel gefragt, es stand dann im Dienstplan, dass Flüchtlinge kommen zur Arbeitserprobung.

3. Wie vielen Ayslberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten haben Sie schon die Chance für eine Arbeitserprobung gegeben?

Das müssten so um die vier Asylberechtigten gewesen sein, glaub ich circa.

Eingliederung in das Unternehmen

1. Erhalten Sie vorab Informationen zu den Ratsuchenden, wie zum Beispiel Alter Geschlecht, Vorerfahrung? Wie finden Sie diese? Würden Sie sich mehr wünschen oder soll vielleicht sogar etwas weggelassen werden?

Wir erhalten eigentlich nur Information über die Ausbildung die die Flüchtlinge gemacht haben. Sonst eigentlich nichts.

2. Wie sieht die Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen aus? (Aufgaben/Tätigkeiten?)

Zuerst machen die Flüchtlinge einem theoretischen Teil. Da wird das Wissen im Fachbereich überprüft. Meist haben sie aber kein großes Wissen darüber. Einen hat es mal gegeben, der hatte einschlägige Erfahrung. Aber sonst eigentlich niemand.

3. Welchen Eindruck haben Sie von den Ratsuchenden?
Was fällt Ihnen positiv auf? Wo sehen Sie Hürden?

Die letzten beiden die wir hier gehabt haben waren OK. Die haben viel Engagement gezeigt und immer versucht mit zu machen. Die Hürden sind halt primär die sprachliche Seite und sekundär liegt halt das Problem bei der Grundausbildung.

4. Was halten die anderen Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen davon, dass Sie Asylberechtigten eine Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen ermöglichen?

Das Verhalten der Asylwerber ist allgemein unauffällig, es sind ja auch unternehmensintern Ausländer angestellt. Wenn mehr Flüchtlinge kommen würden, würden wir halt schauen das die Gruppe in der sie arbeiten homogen ist.

5. Wie wird das Arbeitsklima durch diese Ratsuchenden beeinflusst?

Das wird eigentlich nicht so stark beeinflußt. Es waren ja auch noch nicht viele hier. Die die schon hier waren werden wenn möglich extra betreut aber kein isolierter Vorgang.

Tatsächliche Kompetenzen der Asylberechtigten

1. Welche fachlichen Kompetenzen zeigte Herr/Frau XY bei seiner/ihrer Arbeitserprobung?

Einer hatte bereits Vorkenntnis in der Elektronik, also ein wenig. Wenn ich es angeben müsste von 0-10 würde ich sagen 3. Der hat vorher eben schon Elektrotechnik schulisch gemacht. Mit einem war es nur möglich auf Englisch mit ihm zu reden, und einer hat weder Deutsch noch Englisch können.

2. Könnten Sie sich grundsätzlich vorstellen, Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte in Ihren Betrieb aufzunehmen?

2 Lehrlinge haben wir jetzt eben schon hier. Die sind aber nicht über die Frau Fuss also das IR&C zu uns gekommen sondern so. Also über das AMS.

3. Wenn Ja, unter welchen Bedingungen und in welcher Position wäre dies vorstellbar? Wie oben erwähnt.

Gesamteindruck und Ausblick

1. Wie empfinden Sie den Kontakt zum IR&C, sowohl während als auch nach der Arbeitserprobung?

Also wir haben grundsätzlich nur Kontakt mit Frau Fuss. Der läuft aber sehr gut, da sehe ich kein Verbesserungspotenzial.

2. Was kann das IR&C zukünftig tun, um die Zusammenarbeit mit Ihnen und anderen Firmen zu erleichtern, beziehungsweise zu verbessern?

Nein eigentlich nicht. Vielleicht das wir auch Feedback von den Asylwerbern bekommen wie sie die Arbeit bei uns fanden.

3. Haben Sie noch irgendwelche Verbesserungsvorschläge, Wünsche oder Anmerkungen?

Naja, wenn die Gruppen größer sind, sollte eben die Homogenität bleiben, also schauen dass man die Gruppen gleich aufteilt. Ich finde, das Feedback nach der Arbeitserprobung sollte immer persönlich stattfinden, weil oft gibt es noch Sachen die einem bei dem Feedbackbogen nicht einfallen. Sonst ist der Kontakt gut!

Anmerkung:

Das sprachliche ist die größte Hürde bei uns [NAME anonymisiert], auch weil die Asylwerber nicht die Fachausdrücke kennen und wir sie ihnen, eben wegen dem fehlenden Deutsch nicht erklären können.

Zusammenfassung der Ergebnisse des Interviews 4 (Firmen-VertreterIn, anonymisiert, entlang dem Leitfaden)

Allgemeines und Erfahrungen

1. Wann ist denn das erste Mal ein Asylberechtigter zur Arbeitserprobung zu Ihnen ins Unternehmen gekommen?

Die ersten Asylberechtigten waren eigentlich eine Gruppe, eine Schulungsgruppe und das war 2006. Vor 3 Monaten war ca. das letzte Mal jemand bei uns. Insgesamt waren schon 14 Asylberechtigte hier.

2. Was hat Sie dazu bewegt, für diese Arbeitserprobung offen zu sein?

Erstens kommt diese Initiative meistens vom AMS, denn diese Leute kommen über das AMS zu uns. Zweitens sollte man jedem die Chance geben irgendetwas zu erproben und auszuführen, ob einem etwas liegt oder nicht. Es spielt dabei keine Rolle, ob das ein Asylberechtigter ist oder in Einheimischer.

3. Wie vielen Ayslberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten haben Sie schon die Chance für eine Arbeitserprobung gegeben?

14 Personen haben schone eine Arbeitserprobung bei uns gemacht und Asylberechtigt waren davon glaube ich 7 und die anderen 7 waren noch Asylwerber.

Eingliederung ins Unternehmen

1. Erhalten Sie vorab Informationen zu den Ratsuchenden, wie zum Beispiel Alter Geschlecht, Vorerfahrung? Finden Sie dies gut? Würden Sie sich mehr wünschen oder soll vielleicht sogar etwas weggelassen werden?

Zum Teil erhalten wir Informationen, speziell was die Vorerfahrung anbelangt wäre wir froh, wenn wir da mehr erhalten würden. Aus welchem Land die Person kommt ist nebensächlich aber mehr zum Punkto Erfahrung wäre wünschenswert.

2. Wie sieht die Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen aus? (Aufgaben/Tätigkeiten?)

Zuallererst steht wie üblich das Kennenlernen an um herauszufinden wie die sprachlichen Kenntnisse derzeit sind und was für Vorerfahrungen die Person bereits mitbringt. Und bekommt er eine Einweisungen im Bereich Werkzeuge bzw.

Werkzeuge kennenlernen. Ja und dann gehen wir mit ihm Metall, Holz oder Massivholz holen und bereitet diese mit der Maschine vor, damit er einmal sieht wie so etwas gemacht wird und wie das bei uns funktioniert. Danach erklären wir ihm was mit dem Holzstück gemacht werden sollte bzw. zeigen wir ihm wie er das Holz bearbeiten oder schneiden soll.

3. Welchen Eindruck haben Sie von den Ratsuchenden?

Was fällt Ihnen positiv auf?

Wenn einem die Materie des Berufes zusagt, wird er auch lieber mitarbeiten und etwas ausprobieren als jemand der null Interesse hat und dies merkt man normalerweise spätestens nach einem Tag. Die meisten sind aber sehr ehrlich und sagen dann einfach, dass das nicht das Richtige für sie war – dies finde ich positiv.

Wo sehen Sie Hürden?

Es ist natürlich unterschiedlich, manche kommen hier her und sagen, dass sie grundsätzlich einmal sehen wollen was in diesem Beruf geschieht und was da genau gemacht wird. Manche stellen fest, dass zum Beispiel die Landschaftsgärtnerei einfach nichts für sie ist und das ist auch ok, dafür soll diese Arbeitserprobung schließlich da sein.

4. Was halten die anderen Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen davon, dass Sie Asylberechtigten eine Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen ermöglichen?

Grundsätzlich sind eigentlich alle sehr positiv darauf eingestellt, das muss man schon sagen. Es ist nur ab und zu der Fall, wie gerade jetzt wo wir mitten in der Lehrabschlussphase stecken, dass wir Arbeitserprobungen verschieben müssen, denn da würden die „Schnupperer" vermutlich zu kurz kommen, da die Aufmerksamkeit nicht ganz bei ihnen liegt. Zu dieser Zeit passt es meinen Trainern natürlich auch nicht, dass da noch jemand da ist. Außerdem ist es sehr gut, wenn die Asylberechtigten halbwegs gutes Deutsch sprechen, da nicht alle unsere Trainer Englisch gut beherrschen.

5. Wie wird das Arbeitsklima durch diese Ratsuchenden beeinflusst?

Auf keinen Fall negativ, jedoch beachten wir, dass wir Asylberechtigte nicht zu bestimmten Zeiten, wie gerade erwähnt, zur Arbeitserprobung einladen. Wie zum Beispiel eben während der Lehrabschlussprüfung.

Tatsächliche Kompetenzen der Asylberechtigten

1. Welche fachlichen Kompetenzen zeigten die beiden Asylberechtigten bei ihrer Arbeitserprobung?

Sprachlich ist vieles auf jeden Fall noch ausbaufähig - es war jedenfalls möglich zu kommunizieren, jedoch nur Alltagstägliches. Wenn man beruflich mit ihnen reden muss wird es schon schwierig. Für das einfache Kommunizieren hat es halt gereicht aber je tiefer die Materie wurde, desto weniger hat er verstanden. Der Asylberechtigte im Bereich Tischlerei hatte schon Vorerfahrung, das hatte man auch gemerkt und auch sein Auftreten bzw. die Kleidung die er trug war angemessen und konnten schmutzig gemacht werden. Aber für den im Bereich Landschaftsgärtnerei was alles komplett neu – dieser hatte noch keinerlei Vorerfahrung und auch sein Auftreten passte nicht. Man hätte ihm vorher sagen müssen, wie man sich bei so einer Arbeitserprobung im Garten ungefähr anzuziehen hat. Er hat sich nicht wirklich auf die Arbeit eingestellt bzw. hat er sich keine Gedanken darüber gemacht.

2. Könnten Sie sich grundsätzlich vorstellen, Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte in Ihren Betrieb aufzunehmen?

Grundsätzlich sage ich einmal ja.

Wenn Ja, unter welchen Bedingungen und in welcher Position wäre dies vorstellbar?

Zum Beispiel würde es noch am ehesten gehen im sozialen Bereich als Sozialbetreuer. Dort wäre es vielleicht gar nicht so undenkbar, weil glaube ich dort die meisten aus anderen Ländern herkommen und eventuell andere Ansichten haben. Auch die Kenntnisse mehrerer Sprachen, die die meisten beherrschten die bei uns warn, sind in der Hinsicht ein großer Pluspunkt. Da können sich viele Österreicher eine Scheibe abschneiden.

Gesamteindruck und Ausblick

1. Wie empfinden Sie den Kontakt zum IR&C, sowohl während und nach der Arbeitserprobung?

Ich würde mir zu mindestens wünschen, dass am 2. Tag oder 3. Tag der Arbeitserprobung jemand vor Ort wäre. Das muss kein Dolmetscher sein, das kann auch die Frau Fuß sein, die ich gerade eben kennengelernt habe, denn vieles

bespricht sich einfach besser, wenn noch jemand vom IR&C da ist. Bis jetzt gab es nur einmal eine Nachbesprechung, beim Asylberechtigten im Bereich Tischlerei war das der Fall.

2. Was kann das IR&C zukünftig tun, um die Zusammenarbeit mit Ihnen und anderen Firmen zu erleichtern, beziehungsweise zu verbessern?

Ich bin ja auch Betriebsrat des bfi's und bin deshalb sehr oft durch das ganze Land unterwegs. Da wäre eine bessere Koordination der Termine vor der Arbeitserprobung besser, wann jetzt genau um welche Uhrzeit wer vorbei kommt. Zum Beispiel wurde mir einmal gesagt, dass jemand am Tag XY vorbeikommt, an dem Tag war ich jedoch in Eisenstadt unterwegs.

3. Haben Sie noch irgendwelche Verbesserungsvorschläge, Wünsche oder Anmerkungen?

Wie schon erwähnt, die bessere Koordination vorab bezüglich der Termine. Rechtzeitig melden und eventuell einen Alternativtermin einplanen, falls ich an dem Tag auswärts unterwegs bin. Die Personen sollten außerdem auch ein bisschen darauf vorbereitet werden, was für ein Job sie da ungefähr erwartet oder womit sie rechnen können. Das IR&C kann uns gerne vor der Arbeitserprobung einmal anrufen und fragen, was die Personen am besten mitbringen sollte. Damit meine ich zum Beispiel, dass sie mit der richtigen Arbeitskleidung zu uns kommen. Zudem würden wir gerne vorab wissen, wie gut die Deutschkenntnisse desjenigen sind, damit wir uns schon einmal einstellen können wer da kommt und damit ich weiß, ob wir vielleicht noch jemanden zum Dolmetschen.