

Ankommen

Wie Migration dazu beitragen kann, den Fachkräftebedarf zu decken

Die Babyboomer kommen ins Rentenalter und der Nachwuchs bleibt aus. Wenn die Prognosen der Demografen aufgehen, wird nur Zuwanderung in den nächsten Jahren das Geburtendefizit ausgleichen und für steigende Bevölkerungszahlen sorgen können. Integration wird daher zu einem Schlüsselfaktor für das Fachkräfteproblem, das viele Unternehmen umtreibt. Wie sie gelingen kann, zeigen Initiativen aus Österreich.



Basisausbildung bieten



Josef Missethon,
Talententwicklung
Missethon

Josef Missethon hat als Berater erlebt, wie der Mangel an Fachkräften und Lehrlingen Arbeitgeber vor Probleme stellt. Als dann 2015 rund 88.000 Menschen nach Österreich flüchteten, darunter etwa 7.500 unbegleitete Minderjährige, stießen ihm die Reaktionen einiger Landsleute negativ auf. „Mich hat sehr gestört, dass viele das als Bedrohungsszenario wahrnahmen. Dabei brauchen wir junge Menschen – und wer so etwas wie eine Fluchtschafft, der muss einfach Kompetenzen haben“, so Missethon.

Der Betriebswirt, Psychotherapeut und Pädagoge gründete drei Schulen mit Internat in der Steiermark und in Niederösterreich, um jungen Geflüchteten eine Sprach- und Basisausbildung zu geben und sie fit für die Lehre in einem Mangelberuf zu machen. 60 Jugendliche lernen aktuell in den Schulen Lesen, Schreiben und Rechnen, aber auch die Werte

und Regeln der österreichischen Gesellschaft kennen. 28 konnte Missethon schon in eine Lehre vermitteln. Auch nach der Vermittlung ist er mit seinem Team für die Jugendlichen und ihre Dienstgeber als Ansprechpartner da. Vielleicht ist das auch einer der Gründe dafür, dass bislang nur zwei junge Leute die Lehre abgebrochen haben. Ein vergleichsweise geringer Wert. „In dieser Zielgruppe gibt es normalerweise eine Abbrecherquote von 40 Prozent“, betont Missethon.

Nachwuchs für die Gastronomie

Im Februar 2018 startete er ein weiteres Projekt – die Talentküche in Graz. Dabei handelt es sich um ein öffentliches Restaurant mit angrenzenden Schulungsräumen, in dem Missethon und sein Team junge Migranten mit Aufenthaltsstatus auf eine Lehre in der Gastronomie vorbereitet. Darunter sind Jugendliche aus der Dominikanischen Republik, Slowenien, Afghanistan und anderen Ländern. Vormittags gibt es Deutsch und Basisbildung in der Schule. Nachmittags folgt die Fachausbildung. Jede Woche werden sechs Schüler aus dem Schulungsbetrieb herausgenommen und in Service und Küche eingesetzt. 50 Arbeitgeber, die Lehrlinge suchen, kooperieren mit dem Projekt. Wenn die

jungen Leute bereit für die Ausbildung sind, können sie ein Praktikum in einem der Unternehmen absolvieren – und wenn alles passt, mit der Lehre beginnen. Innerhalb der ersten sechs Monate konnten schon zwölf Absolventen der Talentküche ihre Ausbildung starten.



Abbildung 1: Talentküche in Graz

Potenziale und Weiterbildungsbedarf



Judith Kohlenberger,
WU Wien

Die Talente und Potenziale, die Josef Missethon in der Praxis entdeckt, hat Judith Kohlenberger von der Wirtschaftsuniversität Wien empirisch untersucht – allerdings bei Geflüchteten aller Altersgruppen. Schon im Herbst 2015, einige Monate bevor der AMS Kompetenz-Check eingeführt wurde, führte sie mit ihrem Team in den Notunterkünften in Wien und Umgebung Interviews mit geflüchteten Menschen, um Bildungsstand, Arbeitserfahrung und -fähigkeit zu erforschen. „Dabei ging es vordergründig um Bildung und berufliche Qualifikationen, aber auch um Aspekte wie körperliche und seelische Gesundheit“, erklärt Kohlenberger. „Denn von ihnen hängt ebenfalls ab, ob ein Mensch überhaupt am Arbeitsmarkt einsatzfähig ist oder nicht.“ In den folgenden Monaten erhoben die Forscher Informationen zu insgesamt 1.500 Menschen. „Schon auf den ersten Blick zeigte sich, dass gerade die syrischen und irakischen Geflüchteten, die in dieser Zeit zu uns kamen, verhältnismäßig gut gebildet sind“, berichtet die Forscherin. Der Grund: Unter den Geflüchteten ist der mittlere und gehobene Mittelstand überproportional hoch vertreten. Vor allem diese gebildete Schicht konnte sich eine Flucht leisten, die pro Person etwa 4.000 US-Dollar, also ein durchschnittliches Jahreseinkommen in Syrien, verschlang. „Das erklärt auch, warum oft nur eine Person pro Familie diese gefährliche und teure Flucht antrat“, so Kohlenberger.

26 Prozent der befragten Geflüchteten brachten einen postsekundären Abschluss mit, also mindestens die berufsbildende Matura. In der österreichischen Gesamtbevölkerung verfügen 28 Prozent – also in etwa ebenso viele Menschen – über einen solchen Abschluss. „Auf der anderen Seite haben 30 Prozent der befragten Geflüchteten gar keine formale Bildung oder nur einen Abschluss auf dem Niveau der Primarstufe, was unserer Volksschule entspricht“, schränkt Kohlenberger ein. „Die Bildungsverteilung ist also viel stärker polarisiert als in Öster-

reich, wo wir eine deutlich stärkere Mitte haben“.

„Den“ Flüchtling gebe es eben nicht. „Es ist eine sehr heterogene Gruppe. Gerade bei den Afghanen ist die Gruppe derjenigen, die keine Bildung erhalten haben, sehr hoch“, so Kohlenberger. „Das heißt aber natürlich nicht, dass sie nichts können. Viele haben im Herkunftsland ein Handwerk gelernt, aber keinen Lehrabschluss, weil es so etwas dort nicht gibt.“ Da sei eine gewisse Flexibilität seitens der österreichischen Behörden und Unternehmen gefragt.

90 Prozent der Männer bringe Arbeitserfahrung mit – vielfach aus dem Bau- und Ingenieurwesen, aber auch aus Branchen wie Handel, Bürowesen oder Buchhaltung. Bei den Frauen haben nur 40 Prozent Berufserfahrung, obwohl sie teilweise höhere Bildungsabschlüsse vorweisen können als die Männer. Wenn Frauen in den Herkunftsländern berufstätig waren, dann häufig in Sozial- und Gesundheitsberufen oder im pädagogischen Bereich.

„Die Geflüchteten bringen durchaus Kompetenzen mit, die hier zu den Mangelberufen zählen, beispielsweise im Ingenieurwesen oder der Pflege“, betont Kohlenberger. „Aber natürlich müssen wir die Menschen häufig erst so weit bringen, dass sie einsatzfähig sind.“ Da sei die Sprache das eine. Wer als Arzt oder Rechtsanwalt tätig war und damit eigentlich hochqualifiziert sei, benötige sehr gute Deutschkenntnisse, um diese Berufe

auch in Österreich ausüben zu können. Hinzu kämen die unterschiedlichen Ausbildungsstandards und -inhalte der jeweiligen Länder. „Aus- und Weiterbildung wird also sehr wichtig sein, wenn wir die Menschen in den ersten Arbeitsmarkt bringen wollen“, resümiert die Wissenschaftlerin.

Programmierer ausbilden: New Austrian Coding School



Stefan Steinberger,
New Austrian Coding School

Diesen Anspruch setzt Stefan Steinberger bereits in die Praxis um. 2016 gründete er die Initiative `refugees{code}`, um geflüchtete Menschen zu Programmierern auszubilden – und somit beiden Seiten zu helfen: den Unternehmen, die Entwickler suchen, und den Geflüchteten, die arbeiten wollen. Die Teilnehmer brachten unterschiedliches Vorwissen mit. Viele hatten keinerlei Programmierkenntnisse, aber großes Interesse. Entscheidend für die Aufnahme in die Ausbildung war und ist die Motivation, Programmieren zu lernen. Außerdem müssen sich die angehenden Entwickler in der Unterrichtssprache Englisch verständigen können.

Die Idee des Projekts ging auf. 20 von 21 Absolventen des ersten Kurses fanden 2018 einen Job. Seit dem vergangenen Oktober läuft



Abbildung 2: New Austrian Coding School

der zweite Durchgang – mit einem etwas veränderten Konzept. „Aufgrund des tollen Erfolges haben wir uns dazu entschlossen das Angebot auszuweiten und gezielt auch Österreicherinnen und Österreicher anzusprechen“, erzählt Gründer Stefan Steinberger. „Denn bei uns geht es ja um Integration. Wenn wir Österreicher und Geflüchtete in einem Raum haben – und alle haben dasselbe Interesse, Programmieren zu lernen – dann passiert schon während des Kurses so etwas wie Integration.“ So öffnete die Initiative ihr Angebot auch für Bewerberinnen und Bewerber aus Österreich und änderte ihren Namen auf New Austrian Coding School.

Für die Zukunft strebt Steinberger eine noch stärkere Durchmischung der Kurse an. „Aktuell haben wir noch 80 Prozent Geflüchtete im Kurs“. Das Ziel sei ein in etwa ausgeglichenes Verhältnis zwischen geflüchteten Menschen sowie Österreicherinnen und Österreichern. Erfreulich sei, dass der Frauenanteil im Vergleich zum ersten Kurs von 14 auf 38 Prozent gestiegen ist. Ein Erfolg in einer männerdominierten Branche. Steinberger führt das auf die veränderte Ansprache der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zurück: „Wir verwenden heute auf unserer Website mehr Bilder mit Frauen, wenn wir etwas veröffentlichen, und versuchen insgesamt, stärker Frauen anzusprechen.“ Der aktuelle Kurs läuft noch bis 30. Juni 2019. Ab 1. Juli sind die Absolventinnen und Absolventen dann verfügbar (siehe Veranstaltungstipp).

Talente aus Europa

Menschen, die nach Österreich flüchten, zu integrieren und in den Arbeitsmarkt zu bringen, ist das eine. Doch Josef Missethon denkt schon einen Schritt weiter. „Wir brauchen mehr Zuwanderung. Und wenn wir wollen, dass Menschen bleiben, müssen wir ihnen attraktive Rahmenbedingungen bieten“. Sein jüngstes Projekt beschäftigt sich mit der Frage, wie wir den Fachkräftemangel und die Jugendarbeitslosigkeit in Europa gemeinsam angehen könnten. Denn während in Ländern wie Österreich und Deutschland der Nachwuchs fehlt, mangelt es in einigen Ländern Südeuropas an Arbeit für junge Menschen. Beispiel Spanien: Hier beträgt die Arbeitslosenquote unter den 15- bis 24-Jährigen mehr als 34 Prozent. Auf den Kanarischen Inseln ist

sogar jeder zweite Jugendliche und junge Erwachsene arbeitslos.

Daher nahmen Missethon und sein Team Kontakt zu Fachschulen in Spanien auf, die junge Menschen ausbilden. Ein Lehrsystem wie in Österreich existiert in dem Land auf der Iberischen Halbinsel nicht. Die Ausbildung erfolgt überwiegend in Schulen. „Wir haben uns daher mit diesen Schulen vernetzt und junge Leute gesucht, die eine Ausbildung in einem österreichischen Mangelberuf absolvieren“, berichtet Missethon. Aktuell konzentriert sich das Projekt auf Gastronomiemitarbeiter, Metallverarbeiter, Elektrotechniker und Installateure. Eine Mitarbeiterin vor Ort knüpfte Kontakte zu den Fachschulen, zu Jugendlichen und ihren Familien.

„Wir haben den jungen Leuten angeboten, eine Zusatzqualifikation zu erwerben und zusätzlich zu ihrer spanischen Ausbildung eine Lehre in Österreich abzuschließen“, berichtet Missethon. Ein Ausbildungsjahr aus dem Heimatland wird anerkannt, der Rest der Lehre wird in Österreich erfolgen. Das Interesse ist groß – rund 100 Jugendlichen nehmen bereits in Spanien an dem Programm teil. Parallel zu ihrem zweiten Ausbildungsjahr erhalten sie nun ein Jahr lang Deutschunterricht, bis sie auf B1-Niveau sind. Anschließend sollen sie in einen Lehrbetrieb in Österreich wechseln. 160 interessierte Arbeitgeber sind schon gefunden.

In einem Matching werden die Interessen der Jugendlichen später mit den Lehrbetrieben abgeglichen. „Wer Ambitionen in Richtung Sterneküche hat, den können wir nicht in einen Landgasthof vermitteln. Wer es umgekehrt familiärer braucht, der muss nicht ins Edelhôtel“, erklärt Missethon.

Im September sollen die ersten Jugendlichen kommen. Gestartet wird in Tirol, Oberösterreich, der Steiermark und in Salzburg. Das Projekt konzentriert sich auf einzelne Regionen in den Bundesländern – wie Zillertal oder Kitzbühel. „Wir wollen zum einen die Beziehungen von Regionen aus Österreich zu Regionen in Spanien stärken“, erklärt Missethon. „Zum anderen wollen wir, dass die jungen Leute sich hier gut einleben – und das geht leichter, wenn andere Spanier in der Region sind.“ Den Lehrlingen soll zudem ein




Buddy aus dem Betrieb an die Seite gestellt werden – ebenso wie ein Ansprechpartner aus der Region, der ihnen die Gegend zeigt und sie auch einmal in der Freizeit mitnimmt. „Nur wenn sich die Jugendlichen hier wohlfühlen, haben wir eine Chance, dass sie nach der Lehre auch bleiben“, betont Missethon.

Für die Lehrbetriebe ist das Programm nicht kostenlos. Sie zahlen 6.000 Euro für das Gesamtpaket. Sollte sich niemand Passendes finden, bekommen sie das Geld zurück. Im Voraus für die Vermittlung eines Lehrlings zu bezahlen, sei für einige etwas ungewohnt, räumt Missethon ein. „Aber natürlich kostet das Programm einiges.“ Für viele Unternehmen sei es zudem attraktiv, denn in einigen Branchen und Regionen sei die Lage fast schon existenzbedrohend. „Teilweise können Betriebe keine Halbpension mehr anbieten, weil der Koch fehlt. Andere nehmen nicht mehr an Ausschreibungen teil, weil sie nicht wissen, wer die Aufträge abarbeiten soll“. Da könne sich die Investition in eine angehende Fachkraft lohnen.

Auch die Familien der Lehrlinge zahlen 2.700 Euro für das Programm. „Wir arbeiten aber daran, einen Fonds aufzulegen, um bedürftigen Familien in Spanien die Teilnahme an dem Programm zu ermöglichen“, erzählt Missethon. „Wenn wir das schaffen, wäre das eine Riesensache.“ Das Lehrprojekt biete den Jugendlichen eine echte Perspektive. Missethon hofft, dass einige von ihnen in Österreich bleiben. „Wenn sie erst einmal zwei Jahre im Unternehmen arbeiten und sich einleben, dann ist die Wahrscheinlichkeit dafür groß. Wichtig ist, dass die menschliche Ebene stimmt. Dann ist vieles möglich.“

Bettina Geuenich

WEBTIPPS

-  www.talente-entwicklung.com
-  www.talentekueche.at
-  www.newaustriancodingschool.at

VERANSTALTUNGSTIPP

Die New Austrian Coding School veranstaltet am 29. Mai 2019 einen „Job-Day“, bei dem sich interessierte Arbeitgeber mit angehenden Absolventinnen und Absolventen vernetzen können.