

Zur Arbeitsplatzperspektive und zum Arbeitskräftepotential syrischer Flüchtlinge in Hotellerie und Gastronomie

in: Ehlen, Tobias / Scherhag, Knut (Hrsg.): Aktuelle Herausforderungen in der Hotellerie, Schriften zu Tourismus und Freizeit, Band 22, ESV.

1. Zielsetzung und Fragestellung

Die Flüchtlingskrise und deren Auswirkungen bewegt wie wenig andere Themen die Menschen in Deutschland. Dies schlägt sich medial und in den sozialen Netzwerken nieder. Eine der zentralen politischen wie gesellschaftlichen Herausforderungen der kommenden Jahre wird die Integration der nach Deutschland geflohenen Menschen sein. Dabei ist die Eingliederung in Beruf und Arbeitsleben ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg. Seit 2015 sind mehrere Hunderttausende aus dem Bürgerkriegsland Syrien nach Deutschland geflohen. Ein Teil dieser Menschen wird dauerhaft in Deutschland bleiben. Nach wie vor ist die humanitäre, politische und wirtschaftliche Situation in Syrien desolat, es ist mit weiteren Flüchtlingen aus Syrien zu rechnen.

Im Rahmen umfangreicher Forschungen zwischen Oktober 2015 und März 2016 wurden qualitative Leitfaden-Interviews sowie narrative Interviews mit syrischen Flüchtlingen geführt. Untersucht wurde dabei die Frage, welche Chancen der deutsche Arbeitsmarkt, vor allem die Hotellerie und Gastronomie, für Flüchtlinge bietet. Eine heterogene Branche mit vielen KMUs aber auch weltweit tätigen Konzernen und unterschiedlichen Fähigkeiten zu interkulturellem Management und Kommunikation.

Ziel war es, Aussagen darüber zu treffen, welche Arbeitsplatzperspektiven für die unterschiedlichen Gruppen syrischer Einwanderer in Restaurations- und Hotelbetrieben bestehen und welches Arbeitskräftepotential die aktuellen Einwanderungsentwicklungen bieten. Konkret wurden dabei die beiden folgenden Fragen aufgeworfen:

- Welche Arbeitsmarktperspektive ergibt sich aus dem Fachkräftemangel in Hotellerie und Gastronomie?
- Wie ist das Profil der syrischen Flüchtlinge (Biografie, Bildungsstand und Weiterbildungen, Arbeitserfahrung, wirtschaftliche Situation)?

2. Methodische Vorgehensweise

Für die Forschung wurde ein qualitativer Ansatz gewählt. Zwar gibt es mittlerweile umfassende statistische Daten zu syrischen Flüchtlingen in Deutschland; umfassende Erhebungen zu Einstellungen, Werten und Erwartungen liegen bislang aber nicht vor. Eine spezifische Untersuchung zu den Profilen syrischer Flüchtlinge und Einwanderer in Hotellerie und Gastronomie gibt es ebenfalls nicht. Dabei wurde zunächst, mit vorhandenen statistischen Daten sowie Sekundärliteratur eine Übersicht über das Forschungsfeld gewonnen. Basis der Befragungen und theoretische Grundlage waren die Erkenntnisse von Esser zur Sozialintegration.¹

Auf dieser Grundlage wurden rund 70 Gespräche mit syrischen Flüchtlingen geführt, dies waren Leitfaden-Interviews und narrative Interviews. Die Studie wurde im Rahmen von eigenen Forschungen sowie im Rahmen von forschungsintegrierenden Modulen an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Studienakademie Ravensburg durchgeführt.²

Die Befragungen fanden zwischen Oktober 2015 und März 2016 statt. Beteiligt waren rund 50 Studierende. Die Interviews dauerten zwischen 30 Minuten und 2 Stunden und wurden auf Deutsch, Englisch und auf Deutsch/Arabisch (mit Dolmetscher) geführt. Die Gespräche fanden in Flüchtlingsunterkünften, kirchlichen Räumen und Privatwohnungen statt. Häufig wohnten dem Gespräch weitere Teilnehmer als Zuhörer bei.

Ein Interviewpartner war bereits ein Jahr und acht Monate in Deutschland, die allermeisten kamen erst im Zeitraum zwischen Juni 2015 und Februar 2016 nach Deutschland, waren also erst wenige Wochen oder Monate in Deutschland. Nur zehn Prozent der Befragten waren weiblich. Der Wunsch, mehr Gesprächspartnerinnen zu gewinnen, konnte nicht realisiert werden, weil zum einen deutlich mehr Männer als Flüchtlinge nach Deutschland kommen und zum zweiten bei den weiblichen Flüchtlingen englische und deutsche Sprachkenntnisse noch weniger vorhanden waren. Das Alter der Befragten lag zwischen 18 und 64 Jahre. Über drei Viertel der Befragten gab an, muslimischen Glaubens zu sein, die weiteren Befragten waren überwiegend christlichen Glaubens. Es gab ledige und verheiratete Interviewpartner, einige waren mit der Familie nach Deutschland gekommen, bei manchen lebte die Familie noch in Syrien.

Insgesamt 35 Interviews wurden auf Basis eines Gesprächsleitfaden geführt. Dabei konnten lediglich zwei weibliche Gesprächspartner gewonnen werden. Der Gesprächsleitfaden wurden auf Basis der theoretischen Überlegungen entwickelt. Wichtig war dabei, den syrischen Gesprächspartnern Raum und Zeit zu geben, eigene Überlegungen einzubringen und nicht schon durch eine beeinflussende Wortwahl oder Fragestellung eine erwünschte Antwort zu erhalten. Ebenfalls 35

¹ Esser, Hartmut (2001).

² Die Befragungen wurden unter anderem durchgeführt von den Kursen WTB 513 und WTB 413 unter der Leitung der Verfasserin. Neben den Gesprächen mit syrischen Flüchtlingen wurden auch einzelne Interviews mit Vertretern aus der Hotellerie und Gastronomie sowie der Freizeitwirtschaft geführt. Die Auswertungen sind nicht veröffentlicht.

syrische Flüchtlinge wurden im Rahmen von narrativen Interviews befragt, hiervon waren 5 weiblich und 30 männlich. Grundlage war hierbei die Bitte „Erzählen Sie uns Ihren schulischen und beruflichen Werdegang“.

Die gewonnenen Texte wurden im Wortlaut transkribiert und mit der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Dabei hielten sich die Auswerter an die Vorgehensweise der qualitativen Inhaltsanalyse nach *Mayring* oder noch präziser einer „kategoriegeleiteter Textanalyse“.³ Es wurde deduktiv vorgegangen und auf Grundlage der vorhandenen theoretischen Basis wurden nach *Esser* Kategorien gebildet. Nach ca. 20 Prozent der Auswertungen wurden die Kategorien überarbeitet und erweitert. Diese Form der Inhaltsanalyse wird nach *Mayring* als „Qualitative Technik der Strukturierung“ bezeichnet.⁴ Die Inhaltsanalyse wurde mit dem Computer umgesetzt, verwendet wurde das Programm MAXQDA. Damit konnten die großen Datenmengen der 70 geführten Interviews ausgewertet werden. MAXQDA ermöglichte die Kategorienbildung, die Ergänzung des Materials durch Memos und eine zielgerichtete Auswertung. Die Kategorienbildung erfolgt dabei auf Basis der vorab festgelegten theoretischen Grundlage und den Überthemen: Kulturation, Plazierung, Interaktion und Identifikation.

3. Zuwanderung in Deutschland durch syrische Flüchtlinge

Zuwanderung ist ein weltweites Phänomen und in vielen Ländern wechseln sich Phasen der Zu- und Abwanderung ab. Auch hierzulande wanderten immer schon Menschen aus und ein. In der jüngeren Vergangenheit hat besonders die Anwerbepolitik ab den 1950er Jahren dazu geführt, dass viele Migranten aus dem Mittelmeerraum nach Deutschland gekommen sind. Im Zuge der Entspannung zwischen Ost und West kam eine größere Zahl an Spätaussiedlern und Einwanderern aus Osteuropa nach Deutschland. Ende der 1980er wurde Deutschland erstmals mit einer großen Zahl an Asylsuchenden konfrontiert. Nach einem ersten Höhepunkt Anfang der 1990er erreicht Deutschland derzeit einen neuen Höchststand.

In der Studie wird der Begriff „Flüchtling“ verwendet. Dabei werden unterschiedliche Menschengruppen aus Syrien, zusammengefasst: Asylsuchende, Asylbewerber bzw. -begehrende, Asylberechtigte sowie Geduldete. Da die genannten Gruppen jeweils einen anderen Aufenthaltsstatus in Deutschland haben, wurden Vertreter aller Gruppen interviewt.

Die Unterscheidungen sind hierbei wie folgt:

- Asylsuchende: Ausländer, die in Deutschland Schutz vor politischer Verfolgung suchen, werden als Asylsuchende bezeichnet.⁵
- Asylbewerber und -begehrende: Asylsuchende, die einen Antrag auf Asyl bei der zuständigen Außenstelle des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge

³ Mayring 2010: 13.

⁴ Vgl. Mayring 2015: 92.

⁵ §3 AsylG.

- stellen, gelten als Asylbewerber bzw. Asylbegehrender.⁶
- Asylberechtigte: Wird einem Asylbewerber die Zuerkennung des Flüchtlings-schutzes ausgesprochen, so gilt er als Asylberechtigter.⁷
- Geduldete: Ein Geduldeter ist eine Person, deren Asylantrag abgelehnt und deren Abschiebung vorübergehend ausgesetzt wurde, z.B. wegen Krieg im Heimatland oder Reiseunfähigkeit.

Im Jahr 2015 nahm das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) rund eine halbe Million Erstanträge auf Asyl entgegen. Bei diesen Zahlen handelt es sich um die gestellten Erstanträge. Dabei wurden 162.510 Anträge (158.657 Erstanträge und 3853 Folgeanträge) von Syrern gestellt, dies entspricht rund 35,9 Prozent.⁸ Damit ist Syrien das häufigste Herkunftsland der Flüchtlinge in Deutschland.⁹ Auch im Zeitraum Januar bis Mai 2016 war Syrien das Herkunftsland, das mit den meisten Asylanträgen in der Statistik zu finden war, rund 140.000 Anträge.¹⁰

Die Situation in Syrien ist weiter instabil. Das Assad-Regime, oppositionelle Kräfte und der „Islamische Staat“ liefern sich einen blutigen Krieg bei dem kein Ende abzusehen ist. Die Flüchtlingswelle aus diesem Land wird daher auf absehbare Zeit nicht abebben.

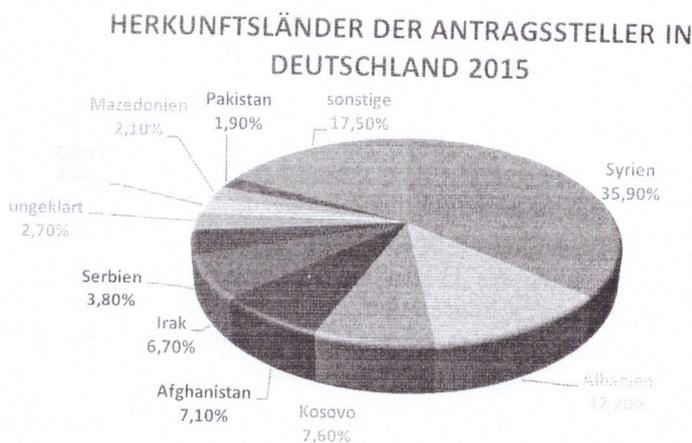


Abbildung 1: Herkunftsländer der Antragssteller in Deutschland 2015¹¹

Der Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge ist abhängig von ihrem aufenthaltsrechtlichen Status. Die erste Herausforderung für syrische Flüchtlinge ist es, das Asylver-

⁶ Vgl. BAMF 2015a.

⁷ Vgl. BAMF 2014.

⁸ Vgl. BAMF 2015b: 8. Diese Zahlen spiegeln nur bedingt die tatsächlichen Zahlen wieder weil die Zahlen in 2015 sprunghaft angestiegen sind und weil das BAMF nicht tagesaktuell die Asylbewerber erfasst.

⁹ Vgl. BAMF 2016a.

¹⁰ BAMF 2016b: 8.

¹¹ in Anlehnung an BAMF 2015b: 8.

fahren zu durchlaufen und sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Viele Flüchtlinge bringen Qualifikationen mit, die in Deutschland Nachfrage finden. Die Anerkennung von Abschlüssen erfordert allerdings oft langwierige Verfahren. Arbeitssuche und Bewerbungsphase stellt eine weitere Herausforderung dar. Häufig werden Migranten im Niedriglohnssektor eingesetzt. Sprachliche Barrieren erschweren häufig die Integration in den Arbeitsmarkt.

4. Arbeitsmarktsituation in Hotellerie und Gastronomie

Fachkräftemangel gilt als eine der zentralen Herausforderungen von Hotellerie und Gastronomie. Branchenverbände und Unternehmensvertreter beklagen schon seit Jahren, dass es zunehmend schwieriger werde, geeignete Mitarbeiter zu finden und zu halten. Bei der Analyse dieser Thematik richtet sich das Augenmerk zunächst auf die Tätigkeiten in Hotellerie und Gastronomie. Die Arbeitsbedingungen gelten als wenig attraktiv und familienunfreundlich, u.a. durch lange Arbeitszeiten sowie Abend- und Wochenendtätigkeit. In vielen Unternehmen fehlen die Aufstiegsmöglichkeiten und eine voraussehbare, strukturierte Personalentwicklung. Kritisiert wird darüber hinaus die schlechte Bezahlung. Zu diesen Herausforderungen für qualifizierte Fachkräfte kommt eine stark ausdifferenzierte Unternehmenslandschaft, die einerseits von inhabergeführten kleinen und mittleren Unternehmen und andererseits von Hotelketten bestimmt wird. Eine organisierte betriebliche Mitbestimmung findet kaum statt.

Die Ausbildungs- und Qualifizierungswege für eine berufliche Tätigkeit in Hotellerie und Gastronomie sind vielfältig. Von großer Bedeutung sind die dualen Ausbildungen. Daneben findet zunehmende eine Akademisierung statt. Ebenfalls von Bedeutung ist die Qualifizierung durch Verbände und Kammern und die Integration von fachfremden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Bei der Integration syrischer Flüchtlinge kommt hinzu, dass potentielle Arbeitgeber ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz und die Bereitschaft, teilweise hohe bürokratische Hürden zu bewältigen, benötigen.

Der Personalbereich ist eine der zentralen Herausforderungen des deutschen Gastgewerbes, sowohl im mittel- bis langfristigen Betriebsablauf. Offene Stellen für Servicekräfte, Köche, Küchenhilfen und Auszubildende bleiben seit einigen Jahren häufig lange unbesetzt.¹² Es besteht eine stetige Nachfrage nach Arbeitskräften. So wurden im Februar 2015 insgesamt 10.935 offene Stellen im Beherbergungsbereich bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet.¹³ Ein Jahr später, im Februar 2016, waren es bereits 11.963. Ähnlich die Situation in der Gastronomie: 19.206 offene Stellen wurden im Februar 2015 gemeldet, sogar 23.322 im Februar 2016.¹⁴

¹² Vgl. Warnecke 2016: 176.

¹³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016.

¹⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016.

5. Sozialintegration nach Esser

Grundlage der empirischen Studie sind die Überlegungen und Thesen des Soziologen Hartmut Esser. Hartmut Esser beschäftigt sich mit der „Integration“ von fremdethnischen Migranten¹⁵ und unterscheidet dabei nach dem britischen Soziologen David Lockwood zwischen Systemintegration und Sozialintegration.¹⁶ Für die an der DHBW Ravensburg durchgeführte Studie wurde das Konzept der Sozialintegration als theoretische Basis der Befragungen genommen. Bei der Systemintegration geht es um den Zusammenhalt eines sozialen Systems.¹⁷ Sozialintegration bezeichnet hingegen die „Integration der Akteure (bzw. der von ihnen gebildeten Gruppen) ‚in‘ das System hinein“¹⁸, und es geht darum, wie stark die Akteure in die jeweiligen sozialen Systeme integriert sind. Nach Esser sind bei der Sozialintegration vier Dimensionen unterscheidbar. Diese hängen voneinander ab und bauen teilweise auch aufeinander auf, d.h. es bestehen kausale Beziehungen.

Bei der **Kulturation** geht es um den Erwerb von Wissen und Fertigkeiten, einschließlich der Sprache. Damit sich syrische Flüchtlinge erfolgreich verständigen sowie agieren und interagieren können, müssen sie bestimmtes Wissen und Kompetenzen erwerben. Nach Esser sind „Wissen, Kompetenzen und (sprachliche) Fertigkeiten [...] dabei eine Art von (Human-)Kapital, in das die Akteure auch investieren können oder müssen, wenn sie für andere Akteure interessant sein wollen und, etwa, an der Besetzung gesellschaftlich angesehener Positionen interessiert sind oder an für sie selbst interessanten Interaktionen und Transaktionen teilnehmen möchten.“¹⁹

Plazierung bezeichnet die Übernahme von Positionen und die Verleihung von Rechten. Die wichtigsten Formen der sozialen Integration durch Platzierung nach Esser sind „die Verleihung bestimmter Rechte, wie etwa das Staatsbürgerschaftsrecht oder, meist damit zusammenhängend das Wahlrecht, die Übernahme beruflicher und anderer Positionen...“²⁰ Plazierung setzt ein gewisses Ausmaß an Kulturation voraus. Erst dann ist eine Plazierung (auf zentralen Positionen einer Gesellschaft) möglich.

Interaktion meint die Aufnahme sozialer Beziehungen im alltäglichen Bereich (wie Freundschaften oder Heirat). Dabei sieht Esser als „typische Arten der Interaktion, etwa eine („gute“) Nachbarschaft, eine Freundschaft oder eine eheliche Beziehung“.²¹ Interaktion seien Formen sozialen Handelns, bei dem sich die Akteure wechselseitig über Wissen und Symbole aneinander orientieren und so, und über ihre Orientierungen und ihr Handeln, Verbindungen eingehen. Interaktion setzt ein gewisses Maß an Kulturation und Plazierung voraus. Damit Interaktion stattfinden

¹⁵ Esser, Hartmut (2001): 3.

¹⁶ Vgl. Esser, Hartmut (2001): 3.

¹⁷ Vgl. Esser, Hartmut (2001): 78.

¹⁸ Esser, Hartmut (2001): 3.

¹⁹ Esser, Hartmut (2001): 8f.

²⁰ Esser, Hartmut (2001): 9.

²¹ Esser, Hartmut (2001): 11.

kann, bedarf es Möglichkeiten für die Flüchtlinge zur Begegnung. Darüber hinaus müssen diese sprachlich in der Lage sein, Interaktion mit den Menschen im Gastland aufnehmen zu können.

Identifikation bezeichnet die emotionale Zuwendung zu dem betreffenden sozialen System. Nach Esser ist die Identifikation eines Akteurs mit einem sozialen System jene besondere Einstellung eines Akteurs, in der er sich und das soziale Gebilde als eine Einheit sieht. Der Akteur wird dann mit der Gesellschaft in der er integriert wird identisch. Dabei entstehen Emotionen wie beispielsweise ein Wir-Gefühl oder der Nationalstolz.²² Nach Esser gibt es die soziale Integration über Identifikation in drei Stufen: Werte, Bürgersinn und Hinnahme. Für diese Studie wird lediglich die Werteintegration betrachtet. Für die Identifikation mit der Gesellschaft sind ebenfalls ein gewisses Maß an Kulturation und Plazierung notwendig.²³

6. Empirische Ergebnisse: Syrische Flüchtlinge in Hotellerie und Gastronomie

Hier werden die im Kapitel Sozialintegration nach Esser vorgestellten Elemente und deren Ausprägung bei den Befragungen vorgestellt. Folgende Abbildung zeigt die vier Bestandteile der Sozialintegration und die in der Studie untersuchten Kodierungen:



Abbildung 2: Sozialintegration nach Esser und Kodierungen, eigene Abbildung²⁴

²² Vgl. Esser, Hartmut (2001): 12.

²³ Vgl. Esser, Hartmut (2001): 12.

²⁴ Vgl. Esser, Hartmut (2001): 3-12.

Bei der **Kulturation** geht es wie schon dargestellt um den Erwerb von Wissen und Fertigkeiten, einschließlich der Sprache. Für die durchgeführten Interviews bedeutete das, festzustellen, welches Wissen und welche Kompetenzen bei einer Tätigkeit in der Hotellerie und Gastronomie notwendig sind und zu reflektieren, welche Bedeutung die Kenntnis der deutschen Sprache hat. Laut Esser ist Sprache bzw. Sprachkenntnis die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Sozialintegration in Form von Kulturation.²⁵

Für die Tätigkeit in Hotellerie und Gastronomie werden Fachwissen und spezifische Kompetenzen benötigt. Diese müssen vorhanden sein oder es muss die Bereitschaft vorhanden sein, diese zu erwerben. Geeignet für eine Tätigkeit in Hotellerie und Gastronomie sind demnach nur solche syrischen Flüchtlinge, die entweder bereits über Vorerfahrungen verfügen, die gesuchten Fertigkeiten bereits haben oder bereit sind, diese zu erwerben.

In den Interviews wurden mit Blick auf die Kulturation folgende Aspekte beleuchtet:

- Sprache und Sprachkenntnisse (deutsch, englisch, ggf. andere Sprachen),
- Verständnis und Kenntnis der deutschen Kultur sowie Interesse an Deutschland.

Sprache und Sprachkenntnisse:

Hier wurde die Sprachkenntnis der Befragten kodiert aber auch deren Bereitschaft, Deutsch zu lernen. Manche syrischen Flüchtlinge sprachen bei den Interviews noch nahezu kein Deutsch, andere haben Grundkenntnisse oder sind sogar in der Lage ein Interview auf deutsch zu führen. Alle männlichen interviewten Flüchtlinge nehmen oder nahmen an Deutschkursen teil. Ob sie dieses aus eigener Motivation tun oder weil es für einen längerfristigen Aufenthalt vorausgesetzt wurde, wurde nicht systematisch erfragt. Alle empfinden es als wichtig Deutsch zu lernen. Oft wird als Hauptgrund für das Erlernen der deutschen Sprache die Steigerung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt angegeben, aber auch der Aufbau von Freundschaften und das Durchsetzen des Asylrechts werden angegeben.

Verständnis und Kenntnis der deutschen Kultur sowie Interesse an Deutschland:

Bei dieser Kodierung wurde abgefragt, ob die Interviewpartner die sogenannten Integrationskurse belegen und wie ihr Bild von Deutschland, der Kultur und den Menschen ist. Dabei wurde möglichst offen gefragt, um zu neuen Erkenntnissen zu gelangen. Die Kenntnisse über Deutschland stammen in hohem Maße aus den Integrations- und Sprachkursen. Darüber hinaus bestand in den Köpfen der meisten Geflüchteten schon ein Bild von Deutschland als sie noch in ihrem Heimatland waren. Von den deutschen Bürgern haben die Syrer häufig einen positiven Eindruck. Es wird erwartet, dass Deutschland ihnen aufgrund seiner politischen Situation und Struktur eine bessere Zukunft verspricht. Es gab keine Aussagen in die Richtung,

²⁵ Vgl. Esser, Hartmut (2001): 8.

dass die in Deutschland wahrgenommene oder erwartete Kultur, Religion, Lebensweise o.ä. komplett abgelehnt würde. Dies kann allerdings auch nur darauf hindeuten, dass „sozial erwünscht“ oder taktisch geantwortet wurde.

Plazierung bezeichnet – wie dargestellt – die Übernahme von Positionen und die Verleihung von Rechten. Bezogen auf die Hotel- und Gastronomiebranche bedeutet dies, dass eine Stelle als Mitarbeiter eingenommen wird. Dies kann als Zimmermädchen oder Spüler, als Koch, Marketing-Managerin oder Rezeptionist sein. Die Verleihung von Rechten meint demnach die damit zusammenhängenden Rechte wie die Entlohnung, Urlaub, Rechte auf Weiterbildung etc. Plazierung in Hotellerie und Gastronomie bedeutet demnach, dass Flüchtlinge in unterschiedlichsten Funktionen und Positionen in Hotellerie und Gastronomie eingestellt werden und die damit verbundenen Rechte erhalten.

Plazierung ist eng mit Kulturation verbunden. In den Interviews wurden mit Blick auf Plazierung folgende Aspekte beleuchtet:

- Perspektive in Deutschland,
- Schul-, Hochschul- und Berufsbildung,
- Berufserfahrung.

Perspektive in Deutschland:

Nur, wenn es für die Flüchtlinge vorstellbar oder gar wünschenswert ist, in Deutschland zu bleiben, kann eine Integration und damit Plazierung in der Hotellerie und Gastronomie erfolgreich stattfinden. Deshalb wurde untersucht, welche Perspektive die Flüchtlinge für sich selbst in Deutschland sehen. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass sich die Befragten in drei verschiedene Gruppen einteilen lassen: Erstens gibt es Syrer, die in Deutschland bleiben wollen und eine hohe Motivation haben, sich hier beruflich und gesellschaftlich zu integrieren. Zweitens gibt es Flüchtlinge, die für sich klar formulieren, dass sie zurück nach Syrien wollen, sobald der Krieg vorbei ist. Die dritte Gruppe schließlich ist sich bei der Frage nach der Bleibeabsicht unklar. Der überwiegende Teil der Befragten will in Deutschland bleiben oder ist sich noch unsicher. Die genannten Gründe, weshalb die Syrer in Deutschland bleiben wollen, waren vielfältig. Genannt wurden Sicherheit, Angst vor weiteren Kriegssituationen und Repressalien, der starke Wirtschaftsstandort Deutschland, Einbettung in die EU, Verwandte in Deutschland etc.

Schul-, Hochschul- und Berufsbildung:

Das Schulsystem in Syrien ist dem deutschen Schulsystem ähnlich. Es besteht eine neunjährige Schulpflicht. Der höchste Schulabschluss wird nach 12 Jahren erreicht. Dieser ist mit dem Abitur gleichzusetzen und qualifiziert unter bestimmten Voraussetzungen für ein Hochschulstudium. Alle Befragten sind zur Schule gegangen und viele von ihnen geben an, auch 12 Jahre zur Schule gegangen zu sein. Problematisch ist, dass häufig keine Schulzeugnisse vorhanden sind oder deren Anerkennung noch nicht vollzogen ist. Das berufliche Bildungssystem ist nicht mit

dem Deutschen vergleichbar ist, es gibt keine Berufsabschlüsse nach deutschem Verständnis. Das Verständnis von beruflicher Bildung und Hochschulbildung weicht von dem deutschen ab. Das duale Ausbildungssystem ist den Interviewpartnern in aller Regel fremd. Ein Studium in Syrien ist nicht zwingend ein Studium im deutschen oder europäischen Verständnis. Mehrere Befragte gaben an, ihre Schul-, Hochschul- oder Berufsausbildung wegen des Bürgerkrieges und der Flucht abgebrochen zu haben.

Berufserfahrung:

Es gibt eine Vielzahl von genannten Berufsbildern; unter anderem Anwalt, Bäckerin, Erzieherin, Fliesenleger, Friseur, Koch, Landwirt, Lehrer, Mechaniker, Psychologe, Receptionist und Zahnarzthelfer. Beim Thema Beruf und Erwartungen an die Zukunft gibt es in zahlreichen Gesprächen widersprüchliche Aussagen. So wird gesagt, dass eine Tätigkeit in der Hotellerie und Gastronomie in Frage kommt und vorstellbar ist, zum anderen wird darauf hingewiesen (meistens an anderer Stelle im Gespräch), dass es Wunsch und Erwartung ist, im erlernten, studierten oder ausgeübten Beruf, i.a.R. außerhalb der Hotellerie und Gastronomie zu arbeiten.

Interaktion meint die Aufnahme sozialer Beziehungen im alltäglichen Bereich. Im übertragenen Sinne bedeutet dies die Begegnung und Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kollegen in Hotel oder Restaurant. In einer solchen Beziehung sehen sich beide Seiten regelmäßig oder gelegentlich, es wird begrüßt, miteinander gesprochen und Informationen ausgetauscht. Dies kann bis zum Aufbau einer Freundschaft gehen, auch Probleme können entstehen und müssen gelöst werden. Ein syrischer Flüchtling muss sich auf die Situation im Betrieb einlassen können; er muss Hierarchien akzeptieren, die Rolle von Vorgesetzten und Kollegen realisieren und annehmen. Darüber hinaus entsteht (zumindest bei einigen Berufsbildern) auch Interaktion mit dem Gast. Interaktion zwischen Männern und Frauen ist notwendig. Hotellerie und Gastronomie ist eine Dienstleistungsbranche; „Dienst“ oder anders formuliert, ein Service am Gast ist Teil der Berufsbilder in dieser Branche. Bei allen Formen der Interaktion ist die Kenntnis der deutschen Sprache (zumindest rudimentär) notwendig. Auch ist die Kenntnis der Bedeutung nonverbaler Gesten wichtig.

Identifikation schließlich bezeichnet die emotionale Zuwendung zu dem betreffenden sozialen System. Übertragen auf die Hotellerie und Gastronomie bedeutet dies, dass sich der Angestellte mit seinen eigenen Werten in dem Hotel bzw. dem gastronomischen Betrieb wiedererkennen kann und die eigenen – ichbezogenen – Beweggründe zum Wohl der Gemeinschaft in den Hintergrund treten. Das kann heißen, dass jemand bereit ist, für sein Team länger zu arbeiten oder einen freien Tag zu tauschen. Außerdem, dass der Angestellte sich nicht nur die angenehmen Arbeiten im Team aussucht, sondern diese auch anderen überlässt.

In den Interviews wurden mit Blick auf Interaktion und Identifikation folgende Aspekte beleuchtet:

- Vorkenntnisse und Vorerfahrungen in der Hotellerie und Gastronomie,
- Bereitschaft in der Hotellerie oder Gastronomie zu arbeiten,
- Einschränkungen kultureller, religiöser oder sonstiger Natur.

Vorkenntnisse und Vorerfahrungen in der Hotellerie und Gastronomie:

Als problematisch stellt sich hier dar, dass die Hotel- und Gastronomiebranche in Syrien nur teilweise mit Deutschland vergleichbar ist. Die Aufteilung in inhabergeführte Hotels und Hotelketten ist zwar grundsätzlich vorhanden, jedoch spielen internationale Hotelketten eine weitaus geringere Rolle als in Deutschland. Die ganz überwiegende Mehrzahl der syrischen Gastronomieunternehmen sind kleine inhabergeführte Unternehmen mit fünf oder weniger Mitarbeiter. Gleichwohl hat die Hotelbranche in Syrien durch die Tourismusindustrie hohe Bedeutung. Der Zugang zum Thema Dienstleistung ist kulturell überformt und entspricht nicht dem westeuropäischen Dienstleistungsverständnis. Hotellerie und Gastronomie wird bei den syrischen Gesprächspartnern häufig mit schlecht bezahlten Tätigkeiten in Verbindung gebracht. Ca. 20 Prozent der Interviewpartner haben im weitesten Sinne bereits Vorerfahrungen in Hotellerie und Gastronomie.

Bereitschaft in Hotellerie oder Gastronomie zu arbeiten:

Bei der Untersuchung dieses Fragekomplexes trat ein schon an anderer Stelle thematisierter Widerspruch häufig zutage. Zum einen konnten sich fast alle syrischen Gesprächspartner vorstellen, in der für sie zumeist fachfremden Hotellerie und Gastronomie zu arbeiten. Es wurde eine hohe Bereitschaft signalisiert, sich hierzu entsprechende Kenntnisse anzueignen oder eine Ausbildung zu absolvieren. Zum anderen wurde die Vorstellung formuliert, (bei der Frage nach Ausbildung und/oder Berufserfahrung) in der Branche zu bleiben, in der eine Ausbildung gemacht oder schon gearbeitet wurde. Einen Wechsel in eine andere Branche wurde häufig kritisch betrachtet oder ausgeschlossen. Hier tritt möglicherweise, wie auch an anderer Stelle, das Problem zutage, dass häufig so geantwortet wurde, dass die Syrer den vermeintlichen Erwartungen der deutschen Interviewer gerecht wurden. Bei einer Überprüfung, ob Flüchtlinge mit einem höheren Bildungsstand eine andere Bereitschaft zur Arbeit in der Hotellerie und Gastronomie aufweisen, konnte festgestellt werden, dass bei den Flüchtlingen mit höherer Schulbildung oder akademischer Ausbildung tendenziell eine geringere Bereitschaft zur Tätigkeit in Hotellerie und Gastronomie besteht.

Festgestellt werden konnte auch, dass es bereits Flüchtlinge gibt, die in Hotellerie oder Gastronomie in Deutschland Praktika machen, arbeiten oder Probe gearbeitet haben. Diese verneinten eher eine berufliche Zukunft in dieser Branche. Anders die Situation bei denen, die noch über keinerlei Vorerfahrung verfügten und die in Deutschland bleiben wollten. Hier könnten sich alle eine berufliche Zukunft in Hotels oder Restaurants vorstellen.

Einschränkungen kultureller, religiöser oder sonstiger Natur:

Hier wurden die Gesprächspartner gefragt, welche Einschränkungen Sie selbst hinsichtlich einer Tätigkeit in Hotellerie und Gastronomie sehen. Angesprochen wurde – sofern die syrischen Gesprächspartner das nicht von sich aus thematisierten – den Umgang mit Schweinefleisch und Alkohol, Gebetszeiten, das Bedienen von Frauen und Kindern, Arbeiten an religiösen Feiertagen. So sollte Aufschluss über mögliche Schwierigkeiten Ausschlussgründe für eine Beschäftigung in Hotels oder Restaurants gewonnen werden. Wissend, dass auch hier vielleicht sozial erwünscht geantwortet wurde, ist doch festzuhalten, dass nahezu alle Gesprächspartner in den angesprochenen Punkten keine Schwierigkeiten sehen. So wurde von mehreren darauf hingewiesen, dass die Gebetszeiten verlegt werden können. Viele Moslems wiesen darauf hin, dass es kein Problem darstelle, mit Schweinefleisch oder Alkohol zu arbeiten oder diese Speisen und Getränke zu servieren. Lediglich das Verzehren wurde abgelehnt. Auch die Interaktion mit weiblichen Gästen scheint für die männlichen Befragten unproblematisch zu sein. Die in Deutschland erwarteten Schwierigkeiten scheint es zumindest nach den Aussagen der syrischen Gesprächspartner nicht zu geben.

7. Zusammenfassung und kritische Reflexion

Ziel der vorgestellten Studie war es, Aussagen darüber machen zu können, welche Arbeitsplatzperspektiven sich für syrische Einwanderer in Hotellerie und Gastronomie ergeben und welches Arbeitskräftepotential die aktuellen Einwanderungsentwicklungen bieten. Die narrativen Interviews und Leitfadenterviews wurden dabei auf der theoretischen Basis der Thesen zur Sozialintegration von Hartmut Esser geführt. Diese systematischen Befragungen haben dabei zusammengefasst folgende Erkenntnisse gebracht:

Kulturation: Für eine berufliche Perspektive in der Hotellerie und Gastronomie sind Kenntnisse der deutschen Sprache unabdingbar. Nahezu alle syrischen Gesprächspartner nahmen oder nehmen an Sprachkursen teil. Bei den syrischen Flüchtlingen besteht eine hohe Motivation Deutsch zu lernen. Die Gründe hierfür sind sehr unterschiedlich. Die Interviewten haben ein sehr positives bis positives Bild von den Menschen in Deutschland und dem Land. Die Kenntnisse über Land und Leute stammt teilweise aus den Sprach- und Integrationskursen, teilweise aber auch noch aus der Zeit in Syrien.

Plazierung: Der überwiegende Teil der Befragten sieht eine langfristige Perspektive in Deutschland und möchte hierbleiben oder ist sich was die Zukunft angeht noch unsicher. Der kleinere Teil der Befragten will wieder zurück in sein Heimatland. Die Gründe, weshalb jemand in Deutschland bleiben möchte sind unterschiedlich. Die berufliche Bildung und Hochschulbildung lässt sich, vor allem mit Blick auf die Hotellerie und Gastronomie, nur schwierig miteinander vergleichen. Es gibt es ein unterschiedliches Verständnis von den Tätigkeiten und Berufs-

bildern in der Dienstleistungsbranche. Die befragten syrischen Flüchtlinge haben vielfältige berufliche Hintergründe, dies reicht vom ungelerten Arbeiter bis zum Akademiker. Viele geben an, sich eine berufliche Zukunft in einem Hotel- oder Restaurantbetrieb vorstellen zu können. Gleichzeitig betonen die meisten, dass sie gerne im erlernten oder ausgeübten Beruf arbeiten möchten.

Interaktion und Identifikation: Die Vergleichbarkeit von Hotellerie und Gastronomie in Deutschland und Syrien ist schwierig, weil sich Arbeitsfelder, Berufsbilder, Größenstruktur, Arbeitsweise u.a.m. anders darstellen. Nur ein kleiner Teil der syrischen Flüchtlinge verfügt über Vorerfahrungen in der Hotellerie und Gastronomie, einige wenige sammeln oder sammelten bereits erste Branchenerfahrungen in Deutschland. Grundsätzlich gibt es eine hohe Bereitschaft in Hotels oder Restaurationsbetrieben zu arbeiten. Diese Aussagen kollidieren allerdings mit dem häufig geäußerten Wunsch, im bisherigen Beruf zu arbeiten. Für besser qualifizierte Syrer oder Akademiker ist eine Tätigkeit in Hotellerie oder Gastronomie nicht attraktiv. Weniger problematisch stellen sich, zumindest den Aussagen der Interviewten zufolge, die kulturellen und religiösen Unterschiede zwischen Christen und Muslimen bzw. Deutschen und Syrern dar. So sei es kein Problem mit Schweinefleisch oder Alkohol zu arbeiten und Frauen und Kinder zu bedienen. Gebetszeiten könnten verschoben werden, auch eine Arbeit an religiösen Feiertage sei unbedenklich.

Es hat sich gezeigt, dass ein qualitativer Forschungsansatz den kulturellen Herausforderungen der Forschungsthematik gerecht wird. Bislang gibt es keine weiteren Untersuchungen zur Fragestellung der Eignung syrischer Asylberechtigter für die Hotellerie und Gastronomie in Deutschland. Der theoretische Hintergrund nach *Esser* hat sich für die Fragestellung als theoretische Leitschnur bewährt und kann als geeignet angesehen werden.

Allerdings muss die methodische Vorgehensweise durchaus auch kritisch beleuchtet werden: Die sprachlichen und kulturellen Hürden zwischen deutschen Interviewern und syrischen Frauen und Männern sind hoch und konnten durch die qualitative Herangehensweise nur teilweise abgesenkt werden. Eine Vergleichbarkeit von Interviews, die in unterschiedlichen Sprachen (Deutsch, Englisch, mit und ohne Dolmetscher) geführt werden, ist kritisch zu sehen. Zielführend könnte hier eine weitere Auswertung der Daten nach Interviewsprache sein, dies wurde bislang nicht vorgenommen.

Als nicht problematisch erwies sich, dass mehrere Befragungstandems- oder -teams ausschließlich weiblich besetzt waren. Es gab über den kompletten Befragungszeitraum keine Situation, in der männliche Flüchtlinge es ablehnten, von Frauen befragt zu werden. Die weiblichen Befrager berichteten alle, dass ihrem Eindruck nach die Frage, welchem Geschlecht sie angehörten, keine wesentliche Relevanz im Gesprächsverlauf hatte. Dieser Frage wurde im Vorfeld der Befragungen Aufmerksamkeit geschenkt, weil erwartet wurde, dass dies ein kritischer Moment sein könnte.

Abschließend soll darauf verwiesen werden, dass weitere wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden könnten, indem die erhobenen Daten systematisch in „für die Hotellerie und Gastronomie geeignete“ und „weniger geeigneten Personen“ unterteilt werden. Auch Befragungen in der Hotellerie und Gastronomie, beispielsweise bei Geschäftsführern, Inhabern oder Personalverantwortlichen, könnten den Erkenntnisgewinn steigern.

Quellenverzeichnis

- Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeitsmarkt in Zahlen-Arbeitsmarktstatistik: Gemeldete Arbeitsstellen nach Wirtschaftszweigen, Februar 2016, Nürnberg (https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31894/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17330&year_month=201604&year_month.GROUP=1&search=Suchen), zugegriffen am 06.05.16).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2014): Flüchtlingsschutz. (<http://www.bamf.de/DE/Migration/AsylFluechtlinge/Fluechtlingsschutz/fluechtlingsschutz-node.html>), zugegriffen am 17.04.2016).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2015a): Antragstellung (<http://www.bamf.de/DE/Migration/AsylFluechtlinge/Asylverfahren/Antragstellung/antragstellung-node.html>), zugegriffen am 17.04.2016).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2015b): Aktuelle Zahl zu Asyl, Ausgabe: Dezember 2015 (http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2015.pdf?__blob=publicationFile), zugegriffen am 01.06.2016).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2016a): 476.649 Asylanträge im Jahr 2015. (<http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2016/201610106-asylgeschaeftsstatistik-dezember.html>), zugegriffen am 13.04.2016).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2016b): Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe: Mai 2016 (https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-mai-2016.pdf?__blob=publicationFile), zugegriffen am 01.06.2016).
- Esser, Hartmut (2001): Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für europäische Sozialforschung, Nr.40, Universität Mannheim.
- Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse, 11. überarb. Aufl., Beltz, Weinheim, Basel.
- Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse, 12. überarb. Aufl., Beltz, Weinheim, Basel.
- Warnecke, T. (2016): Hotelmarkt Deutschland 2016. (Hrsg. V. Hotelverband Deutschland (IHA) e.V.: Hotelmarkt Deutschland). Bonn: IHA Service.