

Gnadenberger, Petra

Research Report

Die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen in der Schweiz

AMS info, No. 243

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Gnadenberger, Petra (2013) : Die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen in der Schweiz, AMS info, No. 243, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/102458>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen in der Schweiz

1. Migration in der Schweiz

2011 lebten rund 1,8 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in der Schweiz. Rund 288.000 Menschen waren italienischer Herkunft, etwa 275.000 deutsche Staatsangehörige und ca. 224.000 mit Wurzeln in Portugal. Während die Zahl der MigrantInnen aus Deutschland und Frankreich seit den 1980er Jahren kontinuierlich zunahm, lebten 2011 rund 135.000 weniger Menschen mit italienischer Abstammung in der Schweiz als noch 1980. Etwa zwei Drittel aller MigrantInnen stammten 2011 aus dem EU-/EFTA-Raum.¹

Immigration hat sich in der Schweiz in den letzten zehn Jahren stark verändert. Globalisierung und Konkurrenzdruck machten für das Hochlohnland Schweiz die Umorientierung weg von »einfacher Produktion« hin zu bildungsintensiven Arbeitsmarkt Bereichen notwendig. Dies führte zu einem Fachkräftemangel und zu dem Erfordernis, migrationspolitische Maßnahmen zu setzen, die vor allem hochqualifizierte Zuwanderung sicherstellten. Im Jahr 2002 wurde ein Personenfreizügigkeitsabkommen beschlossen, welches die Zuwanderung aus dem EU- und EFTA-Raum stark vereinfachte. So erhielten ImmigrantInnen aus den EU-/EFTA-Ländern, die binnen dreier Monate einen Arbeitsplatz finden konnten, ohne weitere Bedingungen eine Aufenthaltsbewilligung. Gleichzeitig wurden Drittstaatenangehörige einer Kontingentierung unterworfen, was eine starke Reduktion der Immigration aus diesen Staaten zur Folge hatte. Zunehmende Kritik an der hohen Zuwanderungsrate im öffentlichen und politischen Diskurs führte 2012 zu einer Kontingentierung der Aufnahme von Menschen aus dem baltischen Raum sowie aus Polen, der Slowakei, Slowenien, der Tschechischen Republik und Ungarn (»Ventilklausel«).² Diese Maßnahmen zeigen, dass sich die schweizerische Migrationspolitik stark an den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes orientiert und Zuwanderungsströme relativ flexibel steuern kann.

2. MigrantInnen am Schweizer Arbeitsmarkt

Im Folgenden wird gezeigt, dass die Integration auf dem Arbeitsmarkt nicht allen MigrantInnenruppen gleich gut gelingt. Diese Ungleichheit basiert auf Faktoren, die sich sowohl »vor dem Markt«, »im Grenzbereich zum Markt« als auch »auf dem Markt« finden lassen. »Vor dem Markt« sind es vor allem Schulbildung,

Sprachkenntnisse und Aufenthaltsstatus, die zu ungleichen Chancen für MigrantInnen führen. »Im Grenzbereich zum Markt« sorgen Berufswahl und Berufsberatung sowie Stellenvermittlung für Unterschiede. Ungleichheitsmechanismen »auf dem Markt« umfassen Anstellungen, Beförderungen, Lohn, Zugang zu Weiterbildung, Arbeitsschutz usw.³ Ungleichheiten können sowohl auf »objektiven Gegebenheiten« (z.B. zu geringe Qualifikation für eine Beförderung) als auch auf Diskriminierung (z.B. aufgrund der Hautfarbe oder der Herkunft) beruhen. Nachteile aufgrund »objektiver Gegebenheiten« sind vor allem für die 1. Generation von MigrantInnen festzustellen. Unterschiedliche (Aus-)Bildungssysteme, Anrechenbarkeit von Titeln und Berufsqualifikationen u. ä. sind Schwierigkeiten, die von der 1. Generation bewältigt werden müssen.⁴

Der schweizerische Arbeitsmarkt verzeichnet seit 2006 eine kontinuierliche Zunahme an Erwerbstätigen. Die Zahl stieg von rund 4,3 Millionen Menschen im Jahr 2008 auf rund 4,7 Millionen Menschen im 4. Quartal des Jahres 2011 an, was einer Erwerbsquote von 82,8 Prozent entspricht und damit klar über dem Durchschnitt der EU-27 liegt (71,2 Prozent). Rund 1,3 Millionen der Erwerbstätigen Ende 2011 waren migrantischer Herkunft.⁵ Die Erwerbsrate der MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien lag 2005 bei 68 Prozent, jene der türkischen Zuwanderer bei 65 Prozent, was 14 bzw. 17 Prozentpunkte unter der Erwerbsrate der Mehrheitsgesellschaft liegt.⁶

Trotz hoher Erwerbsbeteiligung zeigt sich, dass Menschen ausländischer Herkunft 2010 im Durchschnitt um 13,6 Prozent weniger verdienen als die schweizerische Mehrheitsbevölkerung. Dieser Unterschied ist vor allem im geringen und mittleren Anforderungsniveau zu finden, im höchsten Anforderungsniveau dreht sich das Verhältnis und ImmigrantInnen verdienen um 7,6 Prozent mehr als schweizerische StaatsbürgerInnen (Tendenz seit 2006 steigend).⁷ Der Anteil der migrantischen Bevölkerung für Working Poor (Leben an der Armutsgrenze trotz Erwerbstätigkeit)

1 Vgl. Bundesamt für Statistik BFS 2012a, S. 5

2 Vgl. Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM 2012, S. 11

3 Vgl. Egger 2003, S. 23ff.

4 Vgl. Liebig et al. 2012, S. 16ff.

5 Vgl. Bundesamt für Statistik BFS 2012c, S. 9–12.

6 Vgl. Liebig et al. 2012, S. 23.

7 Vgl. Bundesamt für Statistik BFS 2012c, S. 14.

beträgt das 2,7-fache der Schweizer Mehrheitsbevölkerung. Das entspricht nahezu der Hälfte aller Working Poor, im Gegensatz dazu macht die migrantische Bevölkerung weniger als ein Viertel der ArbeitnehmerInnen über der Armutsgrenze aus. Die Working-Poor-Quote hängt aber stark von dem Herkunftsland ab: Erwerbstätige aus Ländern der Nord- und West-EU liegen deutlich unter dem Durchschnitt, besonders gefährdet sind MigrantInnen aus den südlichen Ländern der EU und Drittstaatenangehörige. Die Gefahr von Working Poor steigt mit abnehmenden Ausbildungsniveau und steigender Kinderanzahl bzw. bei AlleinerzieherInnen.⁸

Die Erwerbslosenquote lag im letzten Quartal 2011 bei vier Prozent und unterscheidet sich stark nach Herkunft. Erhöhtes Risiko besteht für MigrantInnen aus Drittstaaten, ähnliche Quoten wie in der Mehrheitsbevölkerung zeigen sich für Zuwanderer aus dem EU-/EFTA-Raum.⁹ Die OECD errechnet ein zwei- bis dreimal so hohes Arbeitslosigkeitsrisiko für MigrantInnen, die Arbeitslosenquote bei Frauen mit Migrationshintergrund liegt mit 7,7 Prozent um 2,1 Prozentpunkte über jener der Männer mit Migrationshintergrund. Des Weiteren fällt die Arbeitslosenquote für MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen in der deutschsprachigen Schweiz geringer aus als in der italienisch- und französischsprachigen Schweiz.¹⁰

MigrantInnen sind nicht in allen Branchen gleich stark vertreten. Mehr als die Hälfte des Arbeitsvolumens in der Hotellerie und Gastronomie und je etwa ein Drittel im Baugewerbe und Industrie werden von Zuwanderern geleistet. Insbesondere die Baubranche war in den 1990er Jahren von Stellenabbau gekennzeichnet, wodurch MigrantInnen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen waren.¹¹

MigrantInnen stellen hinsichtlich ihres Bildungsniveaus eine heterogene Gruppe dar. Während Zuwanderer aus Deutschland und Frankreich einen höheren Anteil an Hochschulabschlüssen als die Schweizer Mehrheitsbevölkerung aufweisen, liegen MigrantInnen aus Italien, Spanien, Serbien, Türkei und Portugal deutlich darunter.¹² 69 Prozent der MigrantInnen mit hohem Bildungsniveau haben einen Arbeitsplatz, der ihren Fähigkeiten entspricht. Dies ist der höchste Wert im internationalen Vergleich und liegt an dem hohen Anteil von ImmigrantInnen aus Hochlohnländern. Für gut (aus-)gebildete MigrantInnen aus Niedriglohnländern liegt dieser Wert hingegen bei nur 53 Prozent. Dies ist nicht nur auf fehlende Anerkennung von Qualifikationen, Bildungsabschlüssen und Arbeitserfahrung zurückzuführen: »However, empirical analysis (...) suggests that highly-educated immigrants from lower-income countries are disadvantaged even when they have obtained Swiss qualifications. This disadvantage also remains significant when differences in work experience in the Swiss labour market are taken into account. This suggests that this group of immigrants faces additional obstacles not related to the origin of their qualifications or work experience.«¹³

Die ImmigrantInnen der 2. Generation weisen geringere Schulerfolge auf als Kinder der Mehrheitsbevölkerung – wiederum mit großen Unterschieden bezüglich der Herkunft (Hochlohn- versus Niedriglohnländer). Diese Unterschiede setzen sich auch in der Transition von der Schule in die Arbeitswelt fort. So suchen Kinder von ImmigrantInnen aus Niedriglohnländern länger nach einem Arbeitsplatz und sind öfter und länger von Arbeitslosigkeit betroffen. Zurückzuführen lässt sich dies auf fehlende Netzwerke und Kontakte, Diskriminierung und fehlende Informationen bezüglich des Arbeitsmarktes.¹⁴ Hinsichtlich Ausbildungsberufen

zeigt sich, dass diese in der Schweiz nicht nur einer Geschlechtersegregation unterworfen sind, sondern auch, dass sich die Berufspalette für inländische SchulabgängerInnen deutlich besser hinsichtlich Prestige, Kompetenzbereich und Aufstiegschancen gestaltet als für junge Menschen mit Migrationshintergrund.¹⁵ Jugendliche mit Migrationshintergrund – vor allem jene der 1. Generation – haben deutlich geringere Chancen auf eine Lehrstelle als inländische (männliche) Jugendliche. Haeberlin et al.¹⁶ haben in ihrer Studie herausgefunden, dass vor allem die Mathematiknoten für die Lehrstellensuche von Bedeutung sind. Dieser Anspruch wird noch strenger an Kinder mit Migrationshintergrund gestellt, die aber generell geringere Erfolge in Mathematik vorweisen können. Überraschend wirkt das Ergebnis, dass gute Schulnoten im Unterrichtsfach »Deutsch« keinen Einfluss auf die Chance, einen Lehrstellenplatz zu finden, haben. Dies sehen die AutorInnen als Hinweise auf versteckte Mechanismen, die zur Chancenungleichheit führen.

In einer statistischen Auswertung des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien¹⁷ konnten weiters folgende Risikogruppen am Arbeitsmarkt ausgemacht werden:

- Die Umgangssprache hat Auswirkungen auf den Arbeitsmarkterfolg. MigrantInnen mit geringer Kompetenz in der Regionalsprache bzw. Landessprache sind besonders häufig von Erwerbslosigkeit betroffen. Dennoch greifen Maßnahmen der Sprachförderung nicht: Der Besuch eines Sprachkurses wirkt sich nicht vermindern auf die Dauer der Erwerbslosigkeit aus.
- MigrantInnen mit einem niedrigen Bildungsniveau sind eher von Erwerbslosigkeit betroffen. Aber: MigrantInnen mit Matura oder Universitätsabschluss haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, erwerbslos zu sein, als jene mit Berufslehreabschluss.
- Ältere Erwerbspersonen sind überdurchschnittlich, jüngere unterdurchschnittlich von Erwerbslosigkeit betroffen. Dies gilt sowohl für MigrantInnen als auch für Nicht-MigrantInnen.
- Frauen mit Migrationshintergrund sind stärker von Erwerbslosigkeit betroffen als Männer.
- Mit zunehmender Aufenthaltsdauer sinkt das Risiko einer Betroffenheit von Erwerbslosigkeit. Besonders positiv wirkt sich Einbürgerung aus.
- Ledige, Alleinerziehende und Eltern junger Kinder sind erhöht von Erwerbslosigkeit betroffen.

Trotz nachweisbarer Benachteiligungen am Arbeitsmarkt gelingt die Integration von MigrantInnen in der Schweiz im internationalen Vergleich gut, was sich aber vor allem durch die generell gute Arbeitsmarktlage der Schweiz erklären lässt und durch die Migrationspolitik, die speziell Personen aus dem EU-/EFTA-Raum und die Höherqualifizierten ins Land zu holen versucht.

8 Vgl. Bundesamt für Statistik BFS 2008, S. 19f.

9 Vgl. Bundesamt für Statistik BFS 2012b, S. 19ff.

10 Vgl. Liebig et al. 2012, S. 15f.

11 Vgl. Bundesamt für Migration BMF 2006, S. 43.

12 Vgl. Bundesamt für Migration BMF 2006, S. 44f.

13 Liebig et al. 2012, S. 32f.

14 Vgl. Liebig et al. 2012, S. 63ff.

15 Vgl. Haeberlin et al. 2004, S. 15f.

16 Vgl. Haeberlin et al. 2004, S. 20f.

17 Vgl. Spycher et al. 2007.

3. Integrationsbestrebungen

Erwerbstätigkeit gilt als grundlegend für die Integration von MigrantInnen. Nicht nur werden so die sozio-ökonomische Partizipation und die finanzielle Absicherung ermöglicht, auch die kulturelle bzw. die soziale Teilhabe werden maßgeblich geprägt. Der Austausch am Arbeitsplatz fördert die sprachliche Integration und den Transfer von kollektivem Wissen und relevanten Werten. Erwerbslosigkeit äußert sich demnach nicht nur im fehlenden Einkommen, sondern diese begünstigt auch sozialen Ausschluss. Kritisiert wird des Öfteren die Integrationspolitik der Schweiz, welche ungenügend auf Bundesebene funktioniert. Programme und Maßnahmen finden sich vorwiegend auf lokaler und kantonaler Ebene.¹⁸

Im Folgenden sollen einige Integrationsprogramme kurz vorgestellt werden. Detaillierte Informationen sind im Internet nachzulesen.

»Potentiale nutzen – Pilotprojekt Nachholbildung«

www.ejpd.admin.ch

Ausgangspunkt ist die geringe Erwerbsquote von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen, die über Abschlüsse und Diplome verfügen, die in der Schweiz nicht anerkannt werden, bzw. die über langjährige Berufserfahrung in den jeweiligen Herkunftsländern verfügen. Diese Potentiale sollen in Zukunft genutzt werden, indem eidgenössische Fähigkeitszeugnisse oder Berufsatteste ausgestellt werden können. Bildungsleistungen aus beruflicher oder außerberuflicher Praxiserfahrung müssen nachgewiesen werden, und dementsprechend wird ein Berufsabschluss angerechnet, ohne einen vollständigen formalen Bildungsgang durchlaufen zu müssen.¹⁹

»Fairness at work GmbH« und »Proper Job«

www.fairness-at-work.ch

Die »Fairness at work GmbH« hat sich auf Beratung von Firmen, Personalvermittlung und Aus- und Weiterbildungsangebote spezialisiert, und zwar mit dem Ziel, faire Arbeitsbedingungen für benachteiligte Gruppen sicherzustellen. Des Weiteren hat die »Fairness at Work GmbH« auch eigene Projekte ins Leben gerufen, so u.a. das Projekt »Proper Job«. Dieses Programm ist in der Reinigungsbranche angesiedelt und ermöglicht schwarzarbeitenden Frauen und Männern eine legale Anstellung. Mittlerweile umfasst dieses Projekt 75 Vollzeitstellen alleine in Bern (75 Prozent mit Migrationshintergrund, der Großteil ist weiblich), die rund 1.500 Haushalte bedienen. Da die Reinigungsbranche von sehr niedrigen Löhnen und instabilen Beschäftigungsverhältnissen geprägt ist, arbeiten viele Menschen schwarz, um ihre Einkommensbedingungen zu verbessern. »Proper Job« bezahlt die durchschnittliche Entlohnung auf dem Schwarzmarkt, bietet aber zusätzlich gängige Sozialleistungen und einen Kündigungsschutz von zwei Monaten. Der Vorteil dieses Modells sind zufriedene, engagierte, loyale MitarbeiterInnen, ein gutes Image und ein treuer Kundenstamm, der bereit ist, höhere Kosten für Reinigungspersonal zu tragen. Mittlerweile findet sich »Proper Job« in vielen Gebieten der Schweiz.²⁰

»Inclusio«

www.isabern.ch/front_content.php?idart=26

Hierbei handelt es sich um ein Mentoring-Projekt für lehrstellen-suchende Migrantinnen. Grundgedanke des von der Informati-

onsstelle für AusländerInnen – und Ausländerfragen (ISA) durchgeführten Projektes ist, dass Migrantinnen eine doppelte Benachteiligung erfahren, einerseits aufgrund ihres Geschlechts, andererseits aufgrund ihrer Herkunft.

»Schulen mit Zukunft«

www.schulenmitzukunft.ch

Dieses Programm setzt auf Integrationsmaßnahmen, die bereits in der Schule beginnen sollen, und hat zum Ziel, Kinder migrantischer Herkunft in der Volksschule zu fördern, um Chancengleichheit herzustellen. Zentral ist hierbei die Durchmischung von Kindern unterschiedlicher Herkunft, da davon auszugehen ist, dass der Klassenverband einerseits große Integrationskraft besitzt, andererseits die Schule einen professionellen Rahmen bieten kann, Integrationsprozesse zu begleiten.²¹

Auch die Verantwortung der Unternehmen zur Integration von MigrantInnen wird zunehmend thematisiert. Zeier (2012) hat unternehmerische Integrationsbemühungen von Klein- und Mittelbetrieben im Raum Bern untersucht und kommt zu folgenden Punkten, die Best Practices kennzeichnen:

- flache Hierarchien, Perspektiven, Aufstiegschancen aufzeigen;
- Überlassen von Verantwortung;
- Gleichbehandlung aller Nationalitäten;
- Rekrutierung aufgrund wirklich nötiger Qualifikationen;
- Weiterbildung anbieten bzw. fördern;
- heterogene Arbeitsteams aus verschiedenen Nationen bilden;
- Interesse an und Verständnis für anderer Kulturen;
- Ansprechpersonen für Probleme, »PatInnen« einsetzen, die bereits länger im Unternehmen tätig sind;
- Sensibilisierung für multikulturelles Umfeld;
- Sprachkurse (kostenlos) anbieten;
- Leitlinien und wichtige Dokumente in die jeweilige Muttersprache übersetzen.

Die Vorteile der Förderung der ausländischen Arbeitskräfte werden von den entsprechenden Unternehmen vor allem in der hohen Motivation, Loyalität und geringen Fluktuation gesehen.

4. Zusammenfassung

Grundsätzlich gelingt die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen in der Schweiz gut. Im internationalen Vergleich weisen sie eine höhere Erwerbsbeteiligung auf und sind seltener von Arbeitslosigkeit betroffen. Die guten Erfolge sind nicht zuletzt auf die Migrationspolitik in der Schweiz zurückzuführen. Diese lenkt Zuwanderung gezielt nach Anforderungen des Arbeitsmarktes und fördert die Einwanderung von höherqualifizierten MigrantInnen. Dennoch gibt es starke Unterschiede innerhalb verschiedener MigrantInnengruppen: Während Zugewanderte vor allem aus dem nördlichen und westlichen EU- und EFTA-Raum überdurchschnittlich hohe Arbeitsmarkterfolge vorweisen können, finden

¹⁸ Vgl. Liebig et al. 2012.

¹⁹ Vgl. Spadarotto; Wigger-Häusler 2011, S. 5.

²⁰ Vgl. Zeier 2012.

²¹ Vgl. Vogel 2012, S. 47.

sich ImmigrantInnen aus dem Süden in einer benachteiligten Position. Des Weiteren haben die 1. Generation der ausländischen Bevölkerung sowie Frauen und jüngere Menschen mit Migrationshintergrund größere Schwierigkeiten am Schweizer Arbeitsmarkt. Integrationsbestrebungen gehen vor allem von Kantonen und Regionen aus, welche Programme und Projekte mit Hilfe von staatlicher Unterstützung durchführen.

5. Literatur

- Bundesamt für Migration BFM (2006): Probleme der Integration von Ausländerinnen und Ausländern in der Schweiz. Bestandesaufnahme der Fakten, Ursachen, Risikogruppen, Maßnahmen und des integrationspolitischen Handlungsbedarfs. Im Auftrag des Departementsvorstehers EJPD.
- Bundesamt für Statistik (2008): Tieflöhne und Working Poor in der Schweiz. Ausmaß und Risikogruppen auf der Basis der Lohnstrukturhebung 2006 und der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2006. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik BFS (2012a): Die Bevölkerung der Schweiz 2011. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik BFS (2012b): SAKE in Kürze 2011. Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik BFS (2012c): Schweizerische Lohnstrukturhebung 2010. Kommentierte Ergebnisse. Neuchâtel.
- Egger, T. (2003): Integration und Arbeit. Handlungsfelder, Akteure und Ansatzpunkte zu Besserstellung von Ausländerinnen und Ausländern auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Eidgenössische Ausländerkommission EKA. Materialien zur Integrationspolitik. Bern.

- Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM (2012): Migration im Fokus. Jahresbericht 2012. Bern.
- Haerberlin, U.; Imdorf, Ch.; Kronig, W. (2004): Chancenungleichheit bei Lehrstellensuche. Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht. Nationales Forschungsprogramm Bildung und Beschäftigung, Synthesis 7. Bern/Aarau.
- Liebig, T.; Kohls S.; Krause, K. (2012): The labour market integration of immigrants and their children in Switzerland. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 128. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD Publishing.
- Müller, F.; Zellweger, E.; Balthasar, A. (2012): Evaluation des Programms »Projets urbains« – Gesellschaftliche Integration in Wohngebieten. Schlussbericht zur 1. Phase (2008 bis 2011). Luzern.
- Spadarotto, C.; Wigger-Häusler, F. (2011): Vorstudie »Potentiale nutzen – Pilotprojekt Nachholbildung«. Schlussbericht.
- Spycher, S.; Detzel, P.; Guggisberg, J. (2007): AusländerInnen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO. Bern.
- Vogel, H. (2012): Integration im Kanton Luzern. Standortbestimmung – Handlungsbedarf – Empfehlungen. Bericht im Auftrag der Dienststelle Soziales und Gesellschaft. Luzern.
- Zeier, C. (2012): Best Practices aus dem Kanton Bern. In: Zeier, C.; Wettstein, F. (2012): Integration der ausländischen Arbeitskräfte. Chancen und Verantwortung von Unternehmen. Migrations-Alliance Kanton Bern. Bern.
- Zeier, C.; Wettstein, F. (2012): Integration der ausländischen Arbeitskräfte. Chancen und Verantwortung von Unternehmen. Migrations-Alliance Kanton Bern. Bern.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorin

Frau Petra Gnadenberger, BA, absolviert zur Zeit ein Masterstudium in Soziologie an der Universität Wien. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Arbeitsmarkt, Migration und Gender, die sie u.a. im Rahmen eines Volontariats in der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vertieft.
E-Mail: petra.gnadenberger@gmail.com

Die Publikationen der Reihe AMS info können als pdf über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder
www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report Einzelbestellungen
€ 6,- inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

AMS report Abonnement
10 Ausgaben AMS report zum Vorteilspreis von € 48,- (inkl. MwSt. und Versandkosten)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35-43
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien, Juli 2013 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn