

Mosberger, Brigitte (Ed.); Jelenko, Marie (Ed.); Sturm, René (Ed.)

Research Report

Gast oder ArbeiterIn? Beiträge zur Fachtagung 'Ungleichstellungen und Chancen von MigrantInnen am Arbeitsmarkt' vom 4. Juni 2007 in Wien

AMS report, No. 60

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Mosberger, Brigitte (Ed.); Jelenko, Marie (Ed.); Sturm, René (Ed.) (2008) : Gast oder ArbeiterIn? Beiträge zur Fachtagung 'Ungleichstellungen und Chancen von MigrantInnen am Arbeitsmarkt' vom 4. Juni 2007 in Wien, AMS report, No. 60, ISBN 978-3-85495-241-4, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97918>

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.



AMS report **60**

Brigitte Mosberger, Marie Jelenko, René Sturm (Hg.)

Gast oder ArbeiterIn?

Beiträge zur Fachtagung »Ungleichstellungen
und Chancen von MigrantInnen am Arbeitsmarkt«
vom 4. Juni 2007 in Wien

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



abif - Analyse, Beratung und
interdisziplinäre Forschung



Arbeitsmarktservice
Österreich

Brigitte Mosberger, Marie Jelenko, René Sturm (Hg.)

Gast oder ArbeiterIn?

Beiträge zur Fachtagung »Ungleichstellungen und
Chancen von MigrantInnen am Arbeitsmarkt«
vom 4. Juni 2007 in Wien

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, Jänner 2008 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2008

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien
ISBN 978-3-85495-241-4

Inhalt

Vorwort	5
----------------------	----------

Marie Jelenko

Strukturelle Faktoren der Benachteiligung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt	7
-----------------------------------------------------------------------------------------	----------

1	Rechtliche Basis des Zuganges zum Arbeitsmarkt	7
2	Erwerbstätigkeit und Herkunftsland	9
3	Arbeitslosigkeit	10
4	Berufsstruktur und Dequalifizierung	12
5	Integration in den Arbeitsmarkt	15
6	Qualifikation und Bildung	17
7	Migration und Frau sein – Ein doppeltes Hindernis?	20
8	Resümee	21
9	Literatur	21

Norbert Bichl

Förderung der beruflichen Chancen von MigrantInnen	23
-----------------------------------------------------------------	-----------

1	Einleitung	23
2	Dequalifikation von MigrantInnen	24
3	Mangelnde Anerkennung von Qualifikationen	25
4	Erfolgreiche Modelle entwickeln	25
5	Der »InterCulturExpress« stellt neue Weichen	25
5.1	LEUCHTTURM (Verein Projekt Integrationshaus)	26
5.2	ANTENNE (Berufsausbildungszentrum des bfi Wien, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen)	26
5.3	BIMM (abz.austria)	27
5.4	AMPEL – Bildung anerkennen (Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen)	27
5.5	Film: Chance Migration – Fremd. Innovativ. Stark. Gleich. (Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser)	27
5.6	PONTE (Verein Hebebühne)	28
6	Empfehlungen	28
7	Literatur	29

Julia Fabich

Die EU-Perspektiven – Dargestellt auf Basis der Nationalen Strategieberichte für Sozialschutz und soziale Eingliederung 2006–2008	30
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

1	Überblick	30
2	Die EU-Strategie für soziale Eingliederung und die Lissabon-Strategie	30
3	Nationale Aktionspläne zur sozialen Eingliederung	31
4	Die Europäische Beschäftigungsstrategie	32
5	Nationale Reformprogramme und Nationale Strategien für Sozialschutz und soziale Eingliederung – Zwei akkordierte Prozesse?	33
6	Zum Projekt CONCEPT allgemein	33
7	Zum Schwerpunkt »Integration, soziale Eingliederung und Teilhabe am öffentlichen Leben von MigrantInnen« im Rahmen des CONCEPT-Projekts	34
8	Ungleiche Chancen – Migration, Endstation Armut?	35
9	Literatur	37

Marie Jelenko

**Ein ungleicher Arbeitsmarkt? Ergebnisse der Podiumsdiskussion zu
Chancen von MigrantInnen am Arbeitsmarkt 38**

1 Migration – Gesellschaftliches Problem oder Konfliktfeld? 38

2 Hemmnisse am Arbeitsmarkt 39

Politische Handlungsmöglichkeiten 41

4 Literatur 43

Vorwort

»Ausländer sind von Arbeitslosigkeit besonders betroffen. Über alle Altersgruppen hinweg war ihre Arbeitslosenquote mit 13,4 Prozent drei Mal so hoch wie jene der Inländer (4,6 Prozent).« Dies stellt die Statistik Austria bei der Auswertung des Mikrozensus 2006 fest. Man kann davon ausgehen, dass noch wesentlich mehr »ausländisch wirkende« Menschen mit österreichischer StaatsbürgerInnenschaft – von der Statistik nicht erfasst – arbeitslos sind. Was läuft hier schief?

Mit den Ursachen dieser Situation beschäftigte sich die Tagung »Gast oder ArbeiterIn? Ungleichstellungen und Chancen von MigrantInnen am Arbeitsmarkt« am 4. Juni 2007 in Wien. Den Veranstaltern Arbeitsmarktservice Österreich (AMS; www.ams.at) und Caritas Österreich (www.caritas.at) war es gemeinsam mit dem Sozialforschungsinstitut abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung; www.abif.at) ein Anliegen, dieses Thema vor dem Hintergrund des »Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle« aufzugreifen. Drei Phasen sollten dabei im Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit ins Blickfeld genommen werden, und zwar:

- Die Ausgangslage vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt (z.B. Bildung, Sprache, kultureller Hintergrund).
- Der Übergangsbereich zum Arbeitsmarkt (z.B. Berufswahl, Berufsberatung, Stellenvermittlung, Erfahrungen hinsichtlich Jobsuche und Arbeitslosigkeit).
- Die konkrete Situation im Erwerbsleben (z.B. Beförderung, Entlohnung, Arbeitsschutz).

ExpertInnen aus Wissenschaft, Politik und Praxis gaben dazu Informationen und diskutierten gemeinsam über Möglichkeiten zur positiven Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. Der vorliegende AMS report beinhaltet die Vorträge sowie eine Zusammenfassung der Podiumsdiskussion.

Im ersten Beitrag analysiert die Soziologin Mag.^a Marie Jelenko, wissenschaftliche Mitarbeiterin des abif, die strukturellen Faktoren der Benachteiligung von MigrantInnen. Sie beschäftigt sich dabei mit den Ursachen der Diskriminierungen und den Auswirkungen auf die Aufnahme sowie die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen.

DSA Norbert Bichl, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (www.migrant.at), fokussiert auf die Qualifizierung von MigrantInnen und weist nach, dass Qualifizierung allein kein Garant für eine adäquate Beschäftigung ist bzw. keinen Schutz vor Diskriminierung bietet. Im Anschluss stellt er die Equal-Entwicklungspartnerschaft »InterCulturExpress« vor und schließt mit konkreten Empfehlungen zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen und Integration von MigrantInnen.

Mag.^a Julia Fabich, Caritas Europa, beschäftigt sich in ihrem Beitrag mit den EU-Perspektiven zum Thema »Soziale Eingliederung, Beschäftigung und Migration« und schließt mit Erkenntnissen aus dem Caritas-Europa-Projekt CONCEPT (= Caritas Organisations Network to

Challenge the Exclusion and Poverty Trap) sowie aus der Caritas-Europa-Armutsstudie über Armut und Ausgrenzung von MigrantInnen in Europa.

In einem abschließenden Artikel resümiert Mag.^a Marie Jelenko die Ergebnisse der Podiumsdiskussion zum Thema »Förderung von MigrantInnen und Chancengleichheit«.

*Mag.^a Brigitte Mosberger, Mag.^a Marie Jelenko
abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung*

*René Sturm
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation*

Marie Jelenko

Strukturelle Faktoren der Benachteiligung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt

Der folgende Artikel widmet sich strukturellen Bedingungen, die mit einer Schlechterstellung von Menschen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt im Zusammenhang stehen. Dabei werden insbesondere die rechtliche Basis des Zuganges zum Arbeitsmarkt, arbeitsmarktbezogene Faktoren inklusive Qualifikation und Qualifizierung sowie die besondere Situation weiblicher Migranten behandelt.

Ein Problem dabei stellt die umfangreiche Beschreibung von Menschen mit Migrationshintergrund dar. Die österreichische Volkszählung liefert Informationen zur StaatsbürgerInnenschaft und zum Geburtsland, durch die im Ausland geborene AusländerInnen, im Ausland geborene InländerInnen und im Inland geborene AusländerInnen als MigrantInnenpopulation erfasst werden können. Die so genannte »2. Generation« – im Sinne von Personen, deren Eltern einwanderten, die aber bereits seit der Geburt die österreichische StaatsbürgerInnenschaft besitzen – ist schwieriger zu beschreiben.¹

1 Rechtliche Basis des Zuganges zum Arbeitsmarkt

Die Frage des Rechtsstatus steht in einem direkten Zusammenhang mit der Integration und der Gleichbehandlung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. So ist der Einstieg in den formellen Arbeitsmarkt von Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnis abhängig. Von Unternehmen werden neben mangelnden Deutschkenntnissen und nicht entsprechenden Qualifikationen oft auch die administrativen wie auch rechtlichen Rahmenbedingungen genannt, die sie davon abhalten, Personen mit Migrationshintergrund einzustellen.²

Im Rahmen der Umsetzung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik hat das Arbeitsmarktservice (AMS) wesentliche Aufgaben im Hinblick auf den Zugang von AusländerInnen zum Arbeitsmarkt: Es ist für die hoheitliche Vollziehung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und des Arbeitslosenversicherungsgesetzes sowie für die Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zuständig. Zwar ist für die Ausübung einer unselbständigen Beschäftigung grundsätzlich eine Arbeitsberechtigung erforderlich, jedoch existiert eine Vielzahl von Aus-

1 Aber auch für diese Gruppe gibt es Analysen und Studien. Beispielsweise beschreibt Barbara Herzog-Punzenberger die 2. Generation auf Basis von Volkszählungsdaten mit Hilfe der Frage nach der Umgangssprache, dem Geburtsland und der StaatsbürgerInnenschaft; vgl. Barbara Herzog-Punzenberger 2007, Seite 242–245.

2 Vgl. Bornett 2005, Seite 88f.

nahmen zu dieser Regelung. Nicht zuletzt deshalb gilt es, bei der Betrachtung des Zuganges von AusländerInnen zum Arbeitsmarkt zu differenzieren, denn AusländerIn ist nicht gleich AusländerIn. Der Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes umfasst z.B. nicht freizügigkeitsberechtigzte EWR-BürgerInnen, bestimmte Angehörige und Asylberechtigte. Daneben gibt es für bestimmte Personengruppen, wie z.B. KünstlerInnen, Ausnahmen vom Erfordernis der Beschäftigungsbewilligung.

Abgesehen von diesen Ausnahmen regelt das Ausländerbeschäftigungsgesetz die unselbstständige Beschäftigung von AusländerInnen. Dabei kann zwischen verschiedenen Formen der Arbeitsberechtigung differenziert werden, deren wesentlichen Eckpunkte in der Übersicht 1 angeführt sind.

Übersicht 1: Formen der Arbeitsberechtigung

Beschäftigungsbewilligung	Arbeitserlaubnis	Befreiungsschein
Gültigkeitsdauer: maximal ein Jahr	Gültigkeitsdauer: maximal zwei Jahre	Ausstellungsdauer: fünf Jahre
An bestimmten Arbeitsplatz gebunden	Freie Wahl des Arbeitgebers	Freie Wahl des Arbeitgebers
Gilt für einen bestimmten politischen Bezirk	Gilt für ein Bundesland	Gilt für das gesamte Bundesgebiet

Quelle: Franz Wolf-Maier/Margit Kreuzhuber 2008, Seite 53

Prinzipiell gilt, dass mit zunehmender Dauer des Aufenthaltes und der Beschäftigung in Österreich auch die Möglichkeiten der Arbeitsberechtigung umfassender werden. Jedoch ist mit dem Fremdenrechtspaket 2005 und den zugehörigen Regelungen ein zunehmender Bedeutungsrückgang von Arbeitserlaubnis und Befreiungsschein verbunden. Im Zuge der mit dem Fremdenrechtspaket verbundenen Harmonisierungsbestrebungen von Aufenthalt und Beschäftigung erhalten nachziehende Familienangehörige den gleichen Arbeitsmarktzugang wie der/die Zusammenführende. Nach einem Jahr wird eine »Niederlassungsbewilligung uneingeschränkt« erteilt, mit der ein freier Zugang zum Arbeitsmarkt verbunden ist (Gültigkeit: maximal ein Jahr).

Nach fünfjähriger ununterbrochener Niederlassung kann an Drittstaatenangehörige der Aufenthaltstitel »Daueraufenthalt EG« erteilt werden, womit ein unbeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt verbunden ist.³

Verfügen AusländerInnen über eine am inländischen Arbeitsmarkt nachgefragte Ausbildung oder über spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten mit entsprechender beruflicher Erfahrung, haben sie die Möglichkeit, als Schlüsselarbeitskräfte (maximal 18 Monate) zugelassen zu werden, sofern bestimmte weitere Kriterien erfüllt sind (Mindesthöhe des Brutto-Gehaltes und z. B. Führungskraft oder (Fach-)Hochschulabschluss oder Arbeitsplatzsicherung). Nach mindestens zwölfmonatiger Beschäftigung als Schlüsselarbeitskraft in den letzten 18 Monaten kann über die »Niederlassungsbewilligung unbeschränkt« ein unbeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt erworben werden (Gültigkeitsdauer: maximal ein Jahr).

³ Vgl. Franz Wolf-Maier/Margit Kreuzhuber 2008.

Das Aufenthaltsrecht ist eng mit einer Beschäftigungsbewilligung verzahnt, nicht nur als Voraussetzung für Beschäftigung nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG),⁴ sondern auch durch Quotenregelungen, Höchstzahlfestlegungen und die Zulassung von Schlüsselarbeitskräften im Rahmen des NAG, der Niederlassungsverordnung und des Ausländerbeschäftigungsgesetzes.⁵

Die arbeitsmarktpolitischen Aufgaben des AMS umfassen neben der Entscheidung über Anträge nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz auch die Arbeitsvermittlung (Matching) und die Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen (z. B. Vermittlungsfähigkeit fördern, so insbesondere über Qualifizierungsmaßnahmen). Diese Leistungen sind neben ÖsterreicherInnen und EWR-BürgerInnen auch für Drittstaatenangehörige zugänglich, sofern sie in Österreich legal eine Beschäftigung ausüben können.⁶

Das AMS ist aber nicht die einzige Behörde, mit der AusländerInnen in Österreich zu tun haben. Rudolf Thienel spricht im Zusammenhang mit dieser Vielzahl an Institutionen von einer Kompetenzzersplitterung, welche die Integration erschwert und einen erheblichen und kaum voraussetzbaren Informationsstand auf Seiten der Betroffenen erfordert: »Für den/die Fremde/-n besteht die Schwierigkeit darin, dass er/sie für elementare Fragen – Aufenthaltsrecht, Beschäftigung, Sozialversicherung, Wohnbeihilfe, Deutschkurse, Schulbildungen der Kinder – mit einer Vielzahl von Behörden konfrontiert ist. Ohne entsprechende Beratung wird der/die Fremde kaum in der Lage sein, sich in dieser Zuständigkeitsvielfalt zurechtzufinden.«⁷

2 Erwerbstätigkeit und Herkunftsland

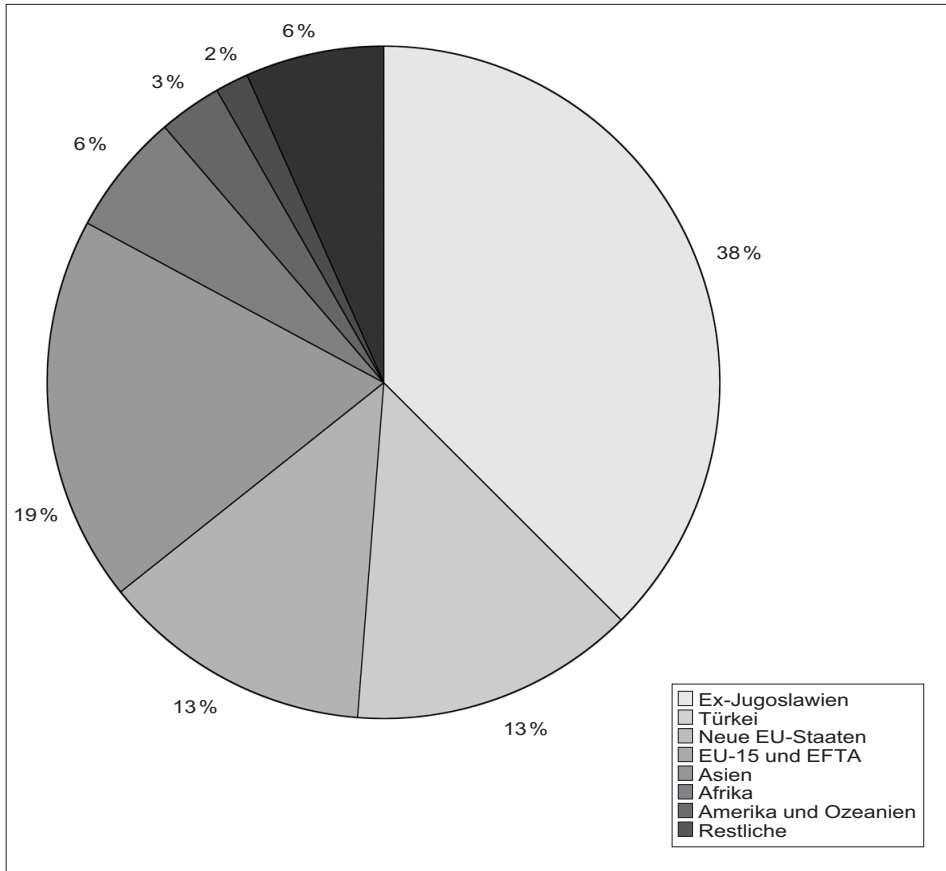
Auf Basis der Daten der Volkszählung 2001 haben von den 3,56 Millionen Erwerbspersonen in Österreich 410 000 keine österreichische StaatsbürgerInnenschaft und 194 000 ÖsterreicherInnen sind im Ausland geboren. Von den ausländischen Erwerbstätigen stammt etwas über die Hälfte aus den »klassischen« Einwanderungsländern Ex-Jugoslawien (38 Prozent) und Türkei (13 Prozent). Die EU-15- und EFTA-Staaten (19 Prozent) machen gemeinsam mit den neuen EU-Ländern (13 Prozent) ungefähr ein Drittel der ausländischen Erwerbstätigen in Österreich aus.

4 Sofern das NAG die Ausübung einer Beschäftigung nicht ausschließt. Die Voraussetzung zur Ausübung einer Beschäftigung ist auch dann gegeben, wenn ein nicht erledigter Asylantrag vorliegt.

5 Vgl. Rudolf Thienel 2007.

6 Darüber hinaus sorgt das AMS für die Bereitstellung umfassender Berufs- und Arbeitsmarktinformationen (Info-Materialien via Internet und Print), die jedem/jeder Interessierten, unabhängig von seiner/ihrer Herkunft, uneingeschränkt zur Verfügung stehen.

7 Rudolf Thienel 2007, Seite 126.

Abbildung 1: Verteilung der ausländischen Erwerbstätigen, nach Geburtsland

Quelle: Gudrun Biffl, MigrantInnen am Arbeitsmarkt, Erfolgsstory oder Trauerspiel? Volkszählung 2001, in: Franz Wolf-Maier / Margit Kreuzhuber 2008, Seite 57

Insgesamt macht der Anteil von Erwerbspersonen mit einem primären oder sekundären Migrationshintergrund über 15 Prozent aus. Auffällig ist, dass die Erwerbsquote bei Personen mit Migrationshintergrund höher ist als bei im Inland geborenen ÖsterreicherInnen. Dieses Ergebnis ist in erster Linie auf die unterschiedliche Altersstruktur zurückzuführen, die bei letzterer Personengruppe höher ist als bei Personen mit Migrationshintergrund. Dies betrifft insbesondere die Gruppe der 25- bis 29-Jährigen, die bei MigrantInnen größer ist als bei InländerInnen.

3 Arbeitslosigkeit

Eine umgekehrte Situation lässt sich bei der Arbeitslosenquote feststellen: Im Inland geborene ÖsterreicherInnen weisen mit 5,5 Prozent die niedrigste Arbeitslosenquote auf, Eingebürgerte (10,6 Prozent) und im Ausland geborene ausländische StaatsbürgerInnen (11,4 Prozent) liegen

mit einer fast gleich hohen Arbeitslosenquote dahinter.⁸ Damit gilt, dass sich die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Migrationshintergrund – zumindest im Hinblick auf das Risiko arbeitslos zu werden – mit der Einbürgerung nicht wesentlich verbessert. Eine Studie von Synthesis Forschung zur Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen in Österreich kommt zu einem noch auffälligeren Ergebnis: Demnach ist das Arbeitslosigkeitsrisiko, gemessen an den durchschnittlichen Arbeitslosentagen 2006, bei Eingebürgerten sogar höher als bei MigrantInnen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft.⁹ In diesem Zusammenhang darf die Herkunftsfunktion und Qualifikationsstruktur der eingebürgerten und nicht eingebürgerten erwerbsaktiven Personen mit Migrationshintergrund in Österreich nicht unterschätzt werden. Während bei Personen aus den Herkunftsländern »Ehemaliges Jugoslawien« (EJ) (ohne Slowenien) und Türkei (T) Eingebürgerte (EJ: 40,9 Prozent; T: 28,8 Prozent) gegenüber Nicht-Eingebürgerten (EJ: 34,8 Prozent; T: 14,3 Prozent) überwiegen, haben bzw. wählen Personen mit deutschem und EU-Migrationshintergrund in viel geringerem Ausmaß die österreichische StaatsbürgerInnenschaft.¹⁰ Gleichzeitig war 2001 die Arbeitslosenquote insbesondere bei Menschen mit türkischem Migrationshintergrund mit 16 Prozent besonders hoch, und auch die Arbeitslosenquote der MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien liegt mit rund elf Prozent deutlich über jener von EU-15-MigrantInnen (rund acht Prozent) und etwas über jener der neuen EU-Staaten (rund zehn Prozent).¹¹

Hinsichtlich der Qualifikation zeigt die Analyse der Synthesis Forschung GesmbH, dass bei eingebürgerten erwerbsaktiven Personen der Anteil an PflichtschulabsolventInnen bei 83,8 Prozent liegt, bei ausländischen StaatsbürgerInnen dagegen nur bei 61,2 Prozent, wobei ein Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Qualifikation vermutet wird.¹² Ausländische StaatsbürgerInnen weisen bei allen anderen Abschlüssen relativ zur jeweiligen Bezugsgruppe (eingebürgerte bzw. ausländische erwerbstätige Personen in Österreich) höhere Anteile auf. Auch hier kommen wiederum das Herkunftsland und die Bedingungen der Zuwanderung, so z.B. eine Zuwanderungsbiographie als GastarbeiterIn, zum Tragen.

Gudrun Biffel stellt auf Basis der letzten Volkszählungsdaten fest, dass rund 57 Prozent des Unterschiedes in der Arbeitslosenquote zwischen eingebürgerten MigrantInnen und gebürtigen

8 Vgl. Gudrun Biffel 2007.

9 Vgl. Daniel Kamleitner 2007.

10 Von den eingebürgerten erwerbsaktiven Personen stammen 1,1 Prozent ursprünglich aus Deutschland, 0,5 Prozent aus den EU-15-Staaten (ohne Deutschland) und 11,4 Prozent aus den neuen EU-Ländern. Dagegen sind 15,8 Prozent der erwerbsaktiven Personen in Österreich deutsche StaatsbürgerInnen, 5,2 Prozent Staatsangehörige der EU-15-Staaten und 19,3 Prozent Staatsangehörige der neuen EU-Länder; vgl. ebenda.

11 Vgl. Gudrun Biffel 2007.

12 In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die Arbeitslosigkeit bei berufstätigen Personen, die in Österreich ihren höchsten Schulabschluss machten, mit zunehmendem Ausbildungsniveau sinkt (fünf Prozent, drei Prozent, zwei Prozent), diese Linearität aber nicht bei Personen zutrifft, deren höchster Schulabschluss im Ausland gemacht wurde. Während bei Frauen aus der letzteren Gruppe für AbsolventInnen einer niedrigen, mittleren und höheren Ausbildung die Arbeitslosigkeit bei sechs bis sieben Prozent liegt, sind Männer mit Pflichtschulabschluss und ab Maturaniveau besonders von Arbeitslosigkeit betroffen (ca. zwölf Prozent). Etwas besser sieht es für diese Männer im mittleren Ausbildungsbereich aus (acht Prozent Arbeitslose); vgl. August Gächter 2007.

ÖsterreicherInnen durch die unterschiedliche Alters-, Bildungs- und Geschlechterstruktur erklärt werden können, die Unterschiede zwischen im Inland geborenen ÖsterreicherInnen und AusländerInnen sind sogar zu 64 Prozent aus diesen Unterschieden erklärbar. Gleichzeitig heißt das aber auch, dass rund 43 Prozent bzw. 36 Prozent der Unterschiede aus anderen Umständen heraus entstehen.

Tabelle 1: Anteil der höheren Arbeitslosigkeit gegenüber in Österreich geborenen InländerInnen, der nicht durch Unterschiede in Alters-, Bildungs- und Geschlechterstruktur erklärbar ist (in Prozent)

2001	Eingebürgerte	AusländerInnen
ISCED 2 (Hauptschule)	34,8	26,8
ISCED 3C (BMS)	26,0	45,8
ISCED 3B (Lehre)	40,0	43,2
ISCED 3A (AHS)	57,3	61,9
ISCED 4 (BHS)	58,3	68,1
ISCED 5B (Akademie, Kolleg, Meisterprüfung)	55,6	74,2
ISCED 5A/6 (Hochschule, Universität)	68,6	63,6
Männer	42,5	33,9
Frauen	43,9	38,7
Insgesamt	43,2	35,9

Quelle: Statistik Austria, WIFO-Berechnungen, in: Gundrun Biffl 2007, Seite 280

4 Berufsstruktur und Dequalifizierung

Wesentliche Erklärungskraft hat dabei auch die berufliche Struktur, die in einem Zusammenhang mit der Qualifikationsstruktur steht. Dabei muss auch angemerkt werden, dass nicht jede im Ausland erworbene Qualifikation in Österreich anerkannt wird und dass die ausländische Bevölkerung oft durch ihren prekären Rechtsstatus unter stärkerem Druck steht, Arbeit auch unter ihrem Qualifikationsniveau anzunehmen. Dequalifizierungsprozesse zeigen sich u. a. im Ausmaß, in welchem Personen mit höherem Abschluss als ArbeiterInnen beschäftigt sind. Auf Basis der Arbeitskräfteerhebung 2005 trifft dies auf 19 Prozent der erwerbstätigen Frauen mit im Ausland erworbenen Abschluss zu, aber nur auf zwei Prozent der erwerbstätigen Frauen mit österreichischem Abschluss. Noch stärker sind die Unterschiede bei Männern mit 31 Prozent gegenüber vier Prozent (siehe Tabelle 2). Auch bei Betrachtung von Qualifikation und realen Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze zeigen sich ähnliche, teilweise sogar noch deutlichere Dequalifizierungsprozesse.¹³

¹³ Vgl. August Gächter 2007.

Tabelle 2: Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter nach arbeitsrechtlicher Positionierung, Geschlecht und dem höchsten bisherigen Abschluss (in Prozent)

	Frauen				Männer			
	Pflichtschule	Mittel	Höher	Gesamt	Pflichtschule	Mittel	Höher	Gesamt
<i>Abschluss in Österreich</i>								
Erwerbstätig	100	100	100	100	100	100	100	100
ArbeiterInnen	43	17	2	16	50	42	4	32
Angestellte etc.	43	73	87	73	34	44	76	52
Selbständig	14	10	11	11	16	14	20	16
<i>Abschluss nicht in Österreich</i>								
Erwerbstätig	100	100	100	100	100	100	100	100
ArbeiterInnen	81	45	19	49	89	76	31	68
Angestellte etc.	16	53	71	47	7	17	44	21
Selbständig	3	2	10	5	4	7	25	11
<i>Differenz (Prozent-Punkte)</i>								
ArbeiterInnen	38	29	17	33	39	34	28	36
Angestellte etc.	-26	-20	-16	-26	-27	-27	-32	-31
Selbständig	-12	-8	-1	-6	-12	-7	5	-5

Quelle: August Gächter 2007, Seite 249

Insgesamt sind ausländische ArbeitnehmerInnen zu einem weitaus höheren Anteil als Hilfsarbeitskräfte tätig, dagegen überwiegen InländerInnen in Büro- und Angestelltenberufen sowie in technischen Berufen und sind häufiger Angehörige der gesetzgebenden Körperschaften und leitender Verwaltungsberufe.

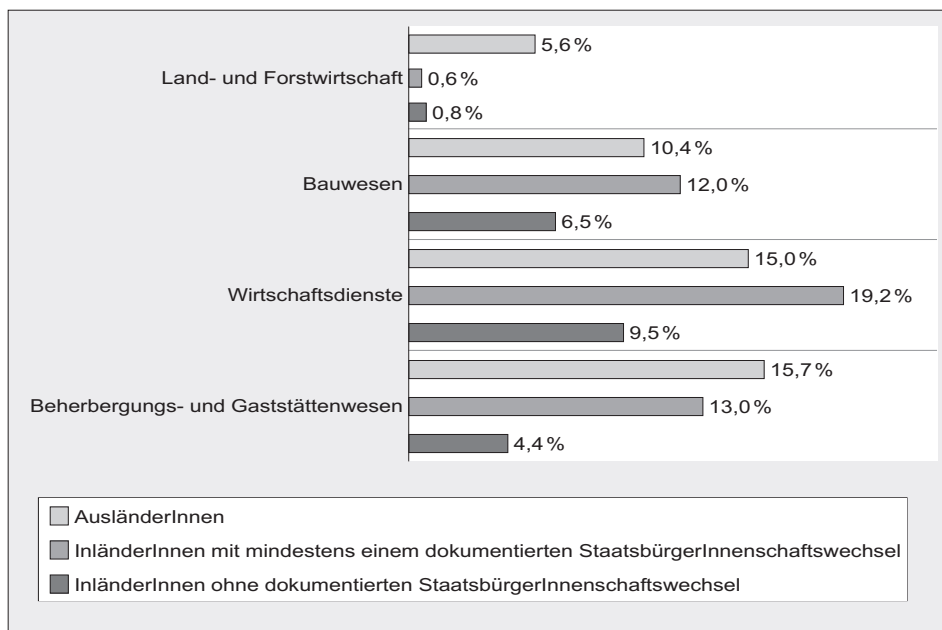
Tabelle 3: Erwerbstätige nach StaatsbürgerInnenschaft und Beruf, 2006, in 1000 bzw. in Prozent

	Insgesamt	Österreich	Nicht-Österreich
Insgesamt	3 928,3	3 543,6	384,7
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsberufe	279,4	261,4 (7,3 %)	18,0 (4,6 %)
Wissenschaftler	388,5	351,9 (10 %)	36,6 (9,5 %)
Techniker und gleichrangige nicht technische Berufe	809,5	762,1 (21 %)	47,4 (12,3 %)
Bürokräfte, kaufmännisch Angestellte	493,8	473,4 (13 %)	20,3 (5,2 %)
Dienstleistungsberufe	516,1	466,2 (13 %)	49,9 (13 %)
Handwerks- und verwandte Berufe	549,3	476,2 (13 %)	73,2 (19 %)
Maschinen- und Anlagenbediener, Montierer	257,9	233,5 (6 %)	34,4 (8,9 %)
Hilfsarbeitskräfte	416,5	316,0 (9 %)	100,4 (26 %)
Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei	206,9	202,6 (5,7 %)	4,4 (1 %)

Quelle: Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen), in: Franz Wolf-Maier/Margit Kreuzhuber 2008, Seite 55

Die Analyse der Synthesis Forschung GesmbH auf Basis von Daten zu erwerbsaktiven Personen¹⁴ aus 2006 kennzeichnet Tourismus (Beherbergungs- und Gaststättenwesen), Wirtschaftsdienste und das Bauwesen als die typischen Branchen, in denen Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten. Dabei dominieren bei Eingebürgerten anteilmäßig die Wirtschaftsdienste (19,2 Prozent), bei AusländerInnen nimmt der Tourismus den größten Anteil ein (15,7 Prozent).

Abbildung 2: Typische Branchen von MigrantInnen (Anteile an allen unselbständigen Beschäftigten nach Wirtschaftsklassen)

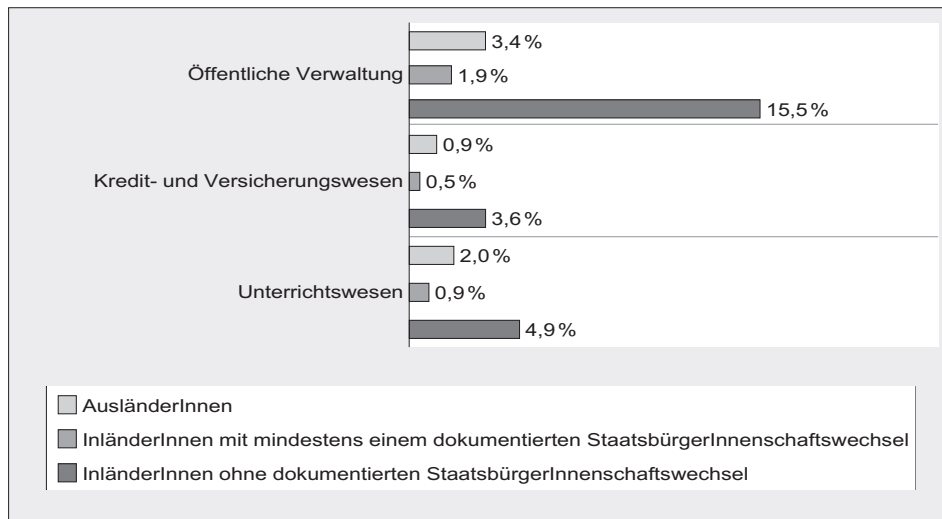


Quelle: Daniel Kamleitner 2007, Folie 5; eigene Darstellung

Ein anderes Bild zeigt sich in der öffentlichen Verwaltung, im Kredit- und Versicherungswesen sowie im Unterrichtswesen. Hier haben Menschen mit Migrationshintergrund kaum Zugang (siehe die folgende Abbildung).

¹⁴ Erwerbsaktiv heißt, dass die betreffende Person einer gemeldeten Beschäftigung nachgeht oder beim AMS als arbeitsuchend registriert ist.

Abbildung 3: Typische Branchen von »Nicht-MigrantInnen« (Anteile an allen unselbständigen Beschäftigten nach Wirtschaftsklassen)



Quelle: Daniel Kamleitner 2007, Folie 6; eigene Darstellung

5 Integration in den Arbeitsmarkt

Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sind aber nicht nur in anderem Ausmaß in den verschiedenen Branchen beschäftigt, mit diesen Branchen sind auch unterschiedliche Risiken am Arbeitsmarkt verbunden. So war im Jahresdurchschnitt 2006 die Arbeitslosigkeit in saisonabhängigen Branchen mit hohem AusländerInnenanteil – wie dem Gaststättenwesen (17,2 Prozent), dem Bauwesen (14,2 Prozent) und der Land- und Forstwirtschaft (13 Prozent) – besonders hoch.¹⁵ Insgesamt zeigt sich, dass in Branchen mit hohem AusländerInnenanteil auch die Arbeitslosenquote über dem österreichischen Schnitt liegt. Aber nicht nur im Hinblick auf das Risiko, arbeitslos zu werden, sind Menschen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt schlechter gestellt. Wie folgende Tabelle zeigt, ist die Beschäftigungsintegration bei ihnen insgesamt weniger stark ausgeprägt.

¹⁵ Vgl. Franz Wolf-Maier/Margit Kreuzhuber 2008.

Tabelle 4: Arbeitsmarktsituation von InländerInnen, InländerInnen mit StaatsbürgerInnenschaftswechsel und AusländerInnen

	InländerInnen	Eingebürgerte Personen (InländerInnen mit dokumentiertem StaatsbürgerInnenschaftswechsel)	AusländerInnen
Beschäftigungstage im Jahr 2006	314	249	251
Arbeitslosigkeitstage im Jahr 2006	14	62	30
Vollständige* Beschäftigungsintegration im Jahr 2006	61,1 %	34,3 %	36,8 %
Überwiegende** Beschäftigungsintegration im Jahr 2006	16,6 %	31,1 %	26,5 %
Niedrige*** Beschäftigungsintegration im Jahr 2006	19,8 %	23,5 %	30,8 %
Keine**** Beschäftigungsintegration im Jahr 2006	2,4 %	11,1 %	5,8 %
Jahresbeschäftigungseinkommen im Jahr 2005	25 192,26 €	13 690,17 €	13 358,90 €
Einkommen pro Beschäftigungstag (Median) im Jahr 2005	65,37 €	51,48 €	51,68 €

* 100 Prozent des Jahresarbeitspotenzials wird in Form von unselbständiger oder selbständiger Beschäftigung genutzt

** Jahresarbeitspotenzial zu weniger als 100 Prozent aber zu mehr als 50 Prozent genutzt

*** Jahresarbeitspotenzial zu weniger als 50 Prozent genutzt

**** eine unselbständige oder selbständige Beschäftigung

Quelle: Synthesis Forschung GesmbH 2007, in: Franz Wolf-Maier/Margit Kreuzhuber 2008, Seite 61

Dabei zeigt sich, dass sowohl eingebürgerte als auch ausländische Personen eine geringere Integration in den Arbeitsmarkt aufweisen als im Inland geborene InländerInnen. Unter inländischen erwerbsaktiven Personen (ohne StaatsbürgerInnenschaftswechsel) gelten rund 61 Prozent als vollständig integriert, dagegen nur 34 Prozent bzw. 37 Prozent von den Eingebürgerten bzw. AusländerInnen. Am anderen Ende der Skala liegen die wenig und nicht ins Beschäftigungssystem integrierten Personen, die unter Menschen mit Migrationshintergrund einen wesentlich höheren Anteil ausmachen als unter InländerInnen ohne StaatsbürgerInnenschaftswechsel.

Neben strukturellen Bedingungen gibt es noch zusätzliche Mechanismen, die einer besseren Integration von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt entgegenstehen. So wurde durch Studien bestätigt, dass MigrantInnen auf Jobsuche – bei gleicher Qualifikation – ÖsterreicherInnen nachgereicht werden. Das höhere Arbeitslosigkeitsrisiko ist zudem für AusländerInnen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus mit anderen Konsequenzen verbunden als für InländerInnen bzw. Personen mit gesichertem Aufenthaltsstatus. Da der Verlust des Jobs mit dem Verlust der Aufenthaltsgenehmigung einhergehen kann – die Aufenthaltsberechtigung ist an ein bestimmtes Mindesteinkommen gebunden –, sehen sich viele Arbeitslose ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft dazu gezwungen, auch qualitativ schlechtere Jobs anzunehmen. Diese Jobs zeichnen sich durch unregelmäßige Arbeitszeiten, niedriges Gehalt, harte Arbeitsbedingungen, Gesundheits- und Unfallrisiken aus. Dadurch, dass bei Einkommensverlust die Ausweisung droht, wird auch die Auseinandersetzung mit Weiterbildung, Berufsorientierung oder Sprach-

ausbildungen verhindert. Ein weiterer Effekt ist, dass die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit kürzer ist als bei Arbeitslosen mit österreichischem Pass.¹⁶

6 Qualifikation und Bildung

Hemmnisse von MigrantInnen am Arbeitsmarkt betreffen auch ihre Qualifikation sowie die Bildungsbeteiligung von Kindern und Jugendlichen. Dabei muss grundsätzlich unterschieden werden, ob Menschen mit Migration ihren Ausbildungsabschluss im Ausland erwarben (siehe auch das Kapitel »Berufsstruktur und Dequalifizierung«) oder ob sie als Kinder bzw. Jugendliche mit Migrationshintergrund in das österreichische Bildungssystem eingebunden waren.

Daten der Schulstatistik in Österreich, die allerdings nur zwischen der StaatsbürgerInnenenschaft unterscheiden, zeigen, dass Kinder und Jugendliche aus den klassischen Anwerbeländern Türkei und (ehemaliges) Jugoslawien nach wie vor in Sonderschulen überrepräsentiert und in höheren Schulen unterrepräsentiert sind, wenngleich es in der Bildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher zu gewissen Verbesserungen gekommen ist. Insbesondere Kinder aus osteuropäischen Staaten weisen gute Bildungskarrieren auf. Dagegen gehören türkische SchülerInnen nach wie vor zu den Hauptproblemgruppen im österreichischen Bildungssystem.¹⁷ Bei Kindern aus ehemaligen jugoslawischen Staaten ist ein Aufwärtstrend in Richtung mittlere berufsbildende Schulen zu beobachten. Bei Berücksichtigung von Daten zu eingebürgerten Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Rahmen der letzten Volkszählung (2001) fällt auf, dass sowohl bei türkischen als auch bei ex-jugoslawischen SchülerInnen der Besuch höherer Schulformen bei Eingebürgerten zunimmt, wobei er im Vergleich zu österreichischen Jugendlichen ohne Migrationshintergrund nach wie vor unterdurchschnittlich ist. Das heißt, dass das Bildungssystem schichtspezifische Ungleichheiten bei MigrantInnen nicht aufzuheben vermag. Im Gegenteil: Einer Sonderauswertung der Arbeitskräfteerhebung 2002 zufolge selektiert das österreichische Ausbildungssystem im europäischen Vergleich sehr stark nach dem sozialen Status der Eltern, was MigrantInnenkinder besonders hart trifft.¹⁸ Denn deren Eltern stammen häufig selbst aus unteren sozialen Schichten des Heimatlandes. In diesem Zusammenhang beschreibt Barbara Herzog-Punzenberger vier wesentliche Hemmnisse des österreichischen Bildungssystems, die einer besseren Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund entgegenstehen (siehe die folgende Übersicht).

16 Vgl. EQUAL/Arbeitsgruppe Migration und Gender 2007; FRA 2007.

17 Vgl. Hilde Weiss/Anne Unterwurzacher 2007.

18 Vgl. Gudrun Biffl 2007.

Übersicht 2: Strukturierungsfaktoren des österreichischen Bildungssystems

Pflichtschuldauer	Je länger die Pflichtschuldauer, desto größer ist der Anteil höherer Bildungsabschlüsse. Österreich ist mit neun Jahren Pflichtschule am unteren Ende im IMR-Ländervergleich.
Schulbeginn bzw. Beteiligung an Vorschule und Kindergarten	Je früher die Schule bzw. Vorschule oder Kindergarten beginnt und je höher die Beteiligung, desto mehr gleichen sich die Bildungserfolge verschiedener Gruppen an. Österreich ist mit Schulbeginn im 6. Lebensjahr und niedriger Kindergartenbeteiligung relativ spät und zeigt große gruppenspezifische Unterschiede in der Involvierung der Kinder in gesellschaftliche Betreuungs- und Bildungsinstitutionen.
Selektivität	Je früher Selektionsschritte gesetzt werden müssen, desto mehr landen Angehörige der 2. Generation in den unteren Bildungsinstitutionen. Österreich ist mit seiner Selektion bereits nach dem 4. Schuljahr bzw. im 10. Lebensjahr sehr früh und mit seiner niedrigen Beteiligung von Angehörigen der 2. Generation in höherbildenden Schulen weit abgeschlagen am hintersten Ende der Vergleichsreihe.
Wochenstundenanzahl	Die Anzahl der LehrerInnenstunden, die einem Schüler/einer Schülerin zur Verfügung stehen, ist in Österreich vergleichsweise gering. Die Wochenstundenanzahl ist niedrig, ein bedeutender Anteil der Schulleistung muss außerhalb der Schule erbracht werden und ist daher von der Unterstützung, die einem Schüler/einer Schülerin (zumeist familiär) zur Verfügung steht, abhängiger als in einem System, in dem mehr Zeit in der Schule verbracht wird und weniger außerhalb der Schule vorbereitet werden muss.

Quelle: Barbara Herzog-Punzenberger 2003, Seite 37; eigene Darstellung

Insgesamt stellen Hilde Weiss und Anne Unterwurzacher anhand einer Studie dar, dass Ungleichheiten zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund stärker an der Zugehörigkeit zu einer Schichtkultur festgemacht werden können als an jener zu einer ethnischen Subkultur.¹⁹ Demnach gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen einheimischen Jugendlichen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Hinblick auf die Bildungs- und Berufsmobilität: »Geringe Bildungsqualifikationen setzen sich in un- und angelernten HilfsarbeiterInnenentätigkeiten fort, aber auch Dequalifikation (bessere Bildung als die berufliche Tätigkeit erfordert) betrifft beide Gruppen annähernd gleichermaßen (z. B. finden sich AbsolventInnen von Fachhochschulen oder höheren Schulen häufig nur auf dem Rang einfacher Angestellter).«²⁰ Nach Ausbildungsabschluss zeigen sich aber Benachteiligungen von jungen MigrantInnen in einer längeren Übergangsphase zwischen Ausbildung und Beruf, im Hinblick auf das Ausmaß an erfahrener Arbeitslosigkeit sowie im Hinblick auf Aktivitäten in der Fort- und Weiterbildung.

Bei Betrachtung der gesamten Qualifikationsstruktur von MigrantInnen in Österreich fällt auf, dass es seit Ende der 1980er Jahre in Österreich zu einer vermehrten qualifizierten Einwanderung gekommen ist. Zwischen 1988 und 2002 ist der Anteil an Pflichtschulabschlüssen als »Höchste abgeschlossene Schulbildung« bei der inländischen erwerbsfähigen Wohnbevölkerung von 38 Prozent auf 24 Prozent zurückgegangen, bei der ausländischen erwerbsfähigen

¹⁹ Vgl. Hilde Weiss/Anne Unterwurzacher 2007. Dabei beziehen sie sich auf eine Publikation von Hilde Weiss aus 2007: *Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation*, Wiesbaden.

²⁰ Ebd., Seite 240.

Wohnbevölkerung erfolgte eine Reduktion um 13 Prozentpunkte von 60 Prozent auf 47 Prozent. Hier fällt insbesondere die bessere Qualifikationsstruktur der später Zugewanderten ins Gewicht. So ist beispielsweise der Anteil an Hochqualifizierten innerhalb der Gruppe der Zugewanderten höher als bei den in Österreich geborenen StaatsbürgerInnen. Die Bildungsstruktur unterscheidet sich jedoch nach Herkunft. Während türkische StaatsbürgerInnen zu 80 Prozent und auch die serbischen und bosnischen Staatsangehörigen zu über 50 Prozent nur einen Pflichtschulabschluss vorweisen können, liegt bei anderen größeren AusländerInnengruppen (Rumänien, Kroatien, Polen) der Anteil derer, die nach der Pflichtschule noch einen weiteren Abschluss erworben haben, bei über 50 Prozent. Bei Betrachtung der 2. Generation – im Sinne von in Österreich geborenen ÖsterreicherInnen mit einer anderen (bzw. zusätzlichen) Umgangssprache als Deutsch – zeigt sich ein qualifikatorischer Vorteil österreichischer StaatsbürgerInnen. Insbesondere bei Nachkommen ex-jugoslawischer Familien ist der Unterschied deutlich: Der Anteil der PflichtschulabsolventInnen ist unter ÖsterreicherInnen der 2. Generation um 17 Prozent geringer als jener von nicht eingebürgerten Personen. Auch bei Personen mit türkischem Migrationshintergrund weisen die Unterschiede in diese Richtung, wenn auch nicht in einem solchen Ausmaß.

Tabelle 5: Höchste Bildungsabschlüsse der 2. Generation (25- bis 34-Jährige), nach StaatsbürgerInnenschaft

Migrationshintergrund	Uni, FH, Akademien, Kollegs	Matrura, BHS, AHS	BMS	Lehr- lingsaus- bildung	Pflicht- schule	Summe	absolut
Ex-Jugoslawien, österreichische StaatsbürgerInnenschaft	7	14	13	40	26	100	5 837
Ex-Jugoslawien, keine österr. StaatsbürgerInnenschaft	1	6	7	43	43	100	4 683
Türkei, österreichische StaatsbürgerInnenschaft	4	8	10	29	50	101*	1 634
Türkei, keine österreichische StaatsbürgerInnenschaft	1	6	5	28	59	99*	1 393

Quelle: Barbara Herzog-Punzenberger 2007, Seite 244; *Rundungsfehler

Der gegebene Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften wird nur bedingt aus dem Pool der höher ausgebildeten Zugewanderten gedeckt. Das zeigt sich darin, dass 2001 44 Prozent der nicht in Österreich geborenen oder ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft beruflich bzw. schulisch Aktiven unter ihrer Qualifikation arbeiteten. Im Vergleich zu den in Österreich geborenen österreichischen StaatsbürgerInnen ist diese Zahl doppelt so hoch (21 Prozent).²¹

Gründe der Dequalifizierung lassen sich aus den oben genannten Punkten ableiten. Hinzu kommen Probleme bei der formalen Anerkennung (Nostrifizierung, Gleichhaltung) von Ausbildungen, also oftmals zusätzliche Hürden, die MigrantInnen von qualifizierten Jobs abhalten. Selten gelingt der Aus- und Aufstieg aus einer dequalifizierten Tätigkeit. Die Dequalifi-

²¹ Vgl. August Gächter 2006.

zierung, auf die sich die Neuzugewanderten innerhalb der ersten Jahre einlassen, um die notwendigen Aufenthalts- bzw. Arbeitspapiere zu erhalten, lässt sich oftmals nicht mehr abwenden.²²

7 Migration und Frau sein – Ein doppeltes Hindernis?

Migrantinnen sind mit einer doppelten Benachteiligung konfrontiert. Sie bekommen als Frauen tendenziell Jobs mit geringerem Verdienst und niedrigerem Status als Männer. Andererseits sind sie ebenso der strukturellen Schlechterstellung ausgesetzt, wie sie auch männliche Migranten erfahren.²³ Dabei gibt es durchaus geschlechtsspezifische Formen der Diskriminierung, wie z. B. im Zusammenhang mit dem Kopftuch bei Musliminnen.²⁴ Zu der Diskriminierung am Arbeitsmarkt kommen oft familiäre Mehrfachbelastungen und nicht selten Gewalt in der Familie hinzu. Abgrenzung von der Familie ist oft nur schwer möglich, da manche Frauen kein eigenständiges und verfestigtes Aufenthaltsrecht haben und damit bei Loslösung von der Familie das eigene Aufenthaltsrecht gefährdet wird.²⁵ Während sich religiöser Hintergrund bei Männern kaum auswirkt, zeigen sich bei Frauen signifikante Unterschiede. Unter den Musliminnen weisen vor allem Frauen mit türkischem Migrationshintergrund die geringste Erwerbsquote auf, geringer noch als Frauen aus Bosnien, Mazedonien und Montenegro. Eine oft sehr niedrige Schulbildung lässt sie – wenn überhaupt – dann meist nur als ArbeiterInnen tätig werden, wobei hier ähnlich wie bei Männern auch Dequalifizierungsprozesse zum Tragen kommen.²⁶ Weibliche Arbeitskräfte mit nicht-österreichischer StaatsbürgerInnenschaft arbeiten häufig in denjenigen Tätigkeitsfeldern, die von inländischen Frauen, aber auch von ausländischen Männern gemieden werden.²⁷ Die mangelnde Beschäftigungsintegration erwerbsaktiver Frauen sowie deren Schlechterstellung gegenüber Männern zeigen Daten der Synthesis Forschung GesmbH besonders augenscheinlich: Der Prozentsatz nicht oder kaum in den Arbeitsmarkt integrierter Personen liegt bei ihnen in der Nähe der Fünfzig-Prozent-Marke. 43 Prozent der Ausländerinnen bzw. 45 Prozent der eingebürgerten Frauen zählen zu diesem Personenkreis. Dabei werden geschlechtsspezifische Unterschiede insbesondere bei Eingebürgerten deutlich, da ein fast doppelt so hoher Anteil von Frauen gegenüber Männern in diese Kategorie fällt.

22 Vgl. Norbert Bichl/Sonja Sari 2006.

23 Vgl. Heinz Fassmann 2007; Bundeskanzleramt – Bundesministerin Frauen, Medien und Öffentlicher Dienst 2007.

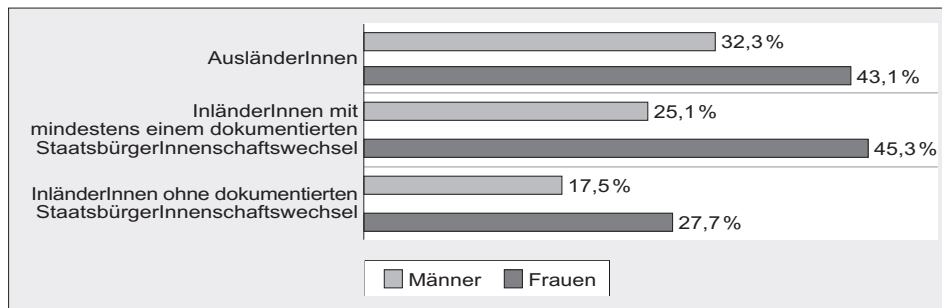
24 Vgl. FRA 2007.

25 Vgl. EQUAL/Arbeitsgruppe Migration und Gender 2007.

26 Vgl. Heinz Fassmann 2007.

27 Vgl. Bundeskanzleramt – Bundesministerin Frauen, Medien und Öffentlicher Dienst 2007.

Abbildung 4: Niedrige Beschäftigungsintegration trotz StaatsbürgerInnen-schaftswechsel, Anteil der »nicht oder kaum integrierten« Erwerbsaktiven nach Personenkreisen, 2006



Quelle: Daniel Kamleitner 2007, Folie 8; eigene Darstellung

8 Resümee

Menschen mit Migrationshintergrund nehmen in vielerlei Hinsicht eine schlechtere Stellung am österreichischen Arbeitsmarkt ein als im Inland geborene InländerInnen. Für Menschen ohne österreichische (und EU-)StaatsbürgerInnenschaft stellt schon allein die rechtliche Situation eine Barriere für eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt dar. Hinzu kommen unterschiedliche Zuständigkeiten und Behörden, die AusländerInnen einen hohen Zeitaufwand, Informationsstand und hohe Orientierungsleistungen abverlangen. Die Schlechterstellung von Menschen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt betrifft aber nicht nur AusländerInnen, sondern diese erfasst auch Eingebürgerte. Insbesondere vorhandene qualifikatorische und berufliche Strukturen stehen einer besseren Integration von MigrantInnen mit und ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft in den Arbeitsmarkt als Barrieren entgegen. Für Frauen mit Migrationshintergrund kommt zu »ethnischen« Diskriminierungen noch die generelle Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt hinzu. Darüber hinaus treffen familiäre Mehrfachbelastungen und Gewalt diese Gruppe der Frauen besonders.

Die Schlechterstellung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt kann aber nicht nur über strukturelle Bedingungen erklärt werden: Auch mit strukturbereinigten Daten kann diese Situation nicht ausgeglichen werden. Insbesondere sprachliche Barrieren, aber auch Vorurteile gegenüber MigrantInnen spielen in diesem Zusammenhang eine wesentliche Rolle.

9 Literatur

Bichl, Norbert/Sari, Sonja (2006): Förderung der beruflichen Chancen von Migrant/innen, in: Zwieler, Peter (Hg.): Migration – kultureller Cocktail versus sozialer Sprengstoff. Aufgaben und Grenzen der Erwachsenenbildung. Dokumentation der 49. Salzburger Gesprä-

- che für Leiterinnen und Leiter in der Erwachsenenbildung. 9. bis 13. Juli 2006 in Eugendorf bei Salzburg. Pädagogische Arbeits- und Forschungsstelle des Verbandes Österreichischer Volkshochschulen, Wien.
- Biff, Grudrun (2007): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit: Die Bedeutung von Einbürgerung, Herkunftsregion und Religionszugehörigkeit, in: Fassmann, Heinz (Hg.): 2. Österreichischer Integrations- und Migrationsbericht 2001–2006, Klagenfurt, Seiten 265–282.
- Bornett, Walter (Hg.) (2005): Endogenes Arbeitskräftepotenzial für die Internationalisierung Wiener Unternehmen – Einsatz von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Aktivitäten, Endbericht, Wien.
- Bundeskanzleramt – Bundesministerin Frauen, Medien und Öffentlicher Dienst (Hg.) (2007): Migrantinnenbericht 2007, Wien.
- EQUAL/Arbeitsgruppe Migration und Gender (2007): EQUAL, aber fremdbestimmt – Über die Situation von MigrantInnen/AsylwerberInnen und Roma am österreichischen Arbeitsmarkt. Eine Bestandsaufnahme mit Empfehlungen erarbeitet von der Arbeitsgruppe Migration und Gender im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL II von 2005–2007.
- Fassmann, Heinz (2007): Lebensformen und soziale Situation von ZuwanderInnen, in: Fassmann, Heinz (Hg.): 2. Österreichischer Integrations- und Migrationsbericht 2001–2006, Klagenfurt, Seite 183–200.
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2007): Report on Racism and Xenophobia in the Member States of the EU, Wien.
- Gächter, August (2006): ZSI Discussion Paper: Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung, Wien.
- Gächter, August (2007): Bildungsverwertung auf dem Arbeitsmarkt, in: Fassmann, Heinz (Hg.): 2. Österreichischer Integrations- und Migrationsbericht 2001–2006, Klagenfurt, Seiten 246–250.
- Herzog-Punzenberger, Barbara (2003): Die »2. Generation« an zweiter Stelle? Soziale Mobilität und ethnische Segmentation in Österreich – Eine Bestandsaufnahme, Wien. Abrufbar unter: www.interface.or.at/downloads_index.htm [29.2.2008].
- Kamleitner, Daniel (2007): Migrationshintergrund: Die Erwerbserfahrungen zweier Generationen, Präsentation und Tischvorlage im Rahmen des AMS-Werkstattgespräches am 17.10.2007.
- Thienel, Rudolf (2007): Integration als rechtliche Querschnittsmaterie, in: Fassmann, Heinz (Hg.): 2. Österreichischer Integrations- und Migrationsbericht 2001–2006, Klagenfurt, Seiten 83–126.
- Weiss, Hilde/Unterwurzacher, Anne (2007): Soziale Mobilität durch Bildung? Bildungsbeteiligung von MigrantInnen, in: Fassmann, Heinz (Hg.): 2. Österreichischer Integrations- und Migrationsbericht 2001–2006, Klagenfurt, Seite 227–241.
- Wolf-Maier, Franz/Kreuzhuber, Margit (2008): Schlüsselfaktor Beschäftigung, in: Bundesministerium für Inneres (Hg.): Gemeinsam kommen wir zusammen – ExpertInnenbeiträge zur Integration, Seite 51–77.

Norbert Bichl

Förderung der beruflichen Chancen von MigrantInnen

1 Einleitung

»Ich glaube, dass eine Arbeit, die den eigenen Fähigkeiten entspricht, ein sehr wichtiges Element für die Integration ist ...«¹

Die Bildungsstruktur der zugewanderten Bevölkerung hat sich in den letzten Jahren in Österreich stark verändert. Im Gegensatz zu den 1960er und 1970er Jahren gibt es keinen Mangel an gebildeten Arbeitskräften unter den Zugewanderten mehr. Das berufliche Potenzial von MigrantInnen bleibt in Österreich weitgehend ungenutzt, und sozialer Aufstieg der Zugewanderten kann kaum stattfinden. Auch eine höhere Bildung stellt dabei keinen Schutz vor Arbeitslosigkeit dar.

Die (Aus-)Bildungssituation von MigrantInnen ist sehr unterschiedlich. Auf der einen Seite weisen MigrantInnen, die nicht in Österreich geboren sind, große Bildungsdefizite auf.² 37,2 Prozent aller AusländerInnen (zwischen 25 und 64 Jahren), die auch im Ausland geboren sind, weisen maximal einen Pflichtschulabschluss auf. Bei türkischen StaatsbürgerInnen sind dies sogar 80 Prozent, bei StaatsbürgerInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien 46 Prozent.

Andererseits haben im Ausland geborene AusländerInnen einen fast gleich hohen Anteil an HochschulabsolventInnen (Fachhochschule, Akademien, Universitätsabschluss), nämlich 17,6 Prozent, wie ÖsterreicherInnen, die auch in Österreich geboren sind, mit 18,2 Prozent. Vor allem im letzten Jahrzehnt kam es zu einer Zuwanderung von Personen mit einer tendenziell höheren Bildung.

Die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte erfolgt vor allem in Bereichen, die saisonalen Schwankungen unterworfen sind (z.B. Fremdenverkehr, Landwirtschaft und Baubereich), und in Branchen, die eher gering entlohnt sind und wo erschwerende Arbeitsbedingungen vorliegen (z.B. Reinigung, Sachgütererzeugung, Handel, Gesundheits- und Pflegebereich). AusländerInnen sind in Österreich meist in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt.

Die mitgebrachten Ausbildungen werden dadurch aber nur zum Teil anerkannt und entsprechend genützt. Trotz guter Qualifikation sind MigrantInnen oft gezwungen, Tätigkeiten zu verrichten, die weit unter ihrem Ausbildungsniveau liegen.

1 Maria Teresa Gallardo 2002, Seite 158.

2 Vgl. Julia Bock-Schappelwein 2006, Seite 192ff.

2 Dequalifizierung von MigrantInnen

Bei Dequalifizierung wird eine Berufstätigkeit angenommen, die geringere formale Bildungsabschlüsse erfordert, als erworben wurden.

Eine OECD-Studie besagt, dass in Österreich 21,1 Prozent der im Ausland geborenen Menschen für ihren Beruf überqualifiziert sind. Bei InländerInnen beträgt dieser Anteil nur 10,3 Prozent. August Gächter spricht in seinen Auswertungen der Volkszählungsdaten 2001 von einem Dequalifizierungsanteil von 44,1 Prozent an beschäftigten AusländerInnen, die im Ausland geboren sind.

Besonders aufschlussreich ist bei den TeilnehmerInnen der verschiedenen Projekte des InterCulturExpress (siehe unten) ein Vergleich der Anzahl der in Österreich anerkannten Ausbildungen, mit der Zahl der höchsten im Heimatland abgeschlossenen Ausbildungen.³

Tabelle: TeilnehmerInnen des InterCulturExpress, nach Ausbildungen

	Höchste in Österreich anerkannte Ausbildung	Höchste abgeschlossene Ausbildung im Herkunftsland
Ohne positiven Pflichtschulabschluss	2	2
Pflichtschule	35	3
Mittlere Schule	1	2
Höhere Schule	26	33
Lehre	1	7
Universität/Fachhochschule	13	31
Gesamtsumme	78	78

Quelle: InterCulturExpress, Wien

Von 31 zugewanderten UniversitätsabgängerInnen wurden nur 13 als solche in Österreich anerkannt. Genau das »Gegenteil« ist im Bereich der PflichtschulabsolventInnen zu beobachten: An sich sind nur drei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss nach Österreich zugewandert. In Österreich selbst wurden jedoch 35 als solche eingestuft.

Der politische Hintergrund für diese Entwicklung war der jahrzehntelange Glaube an das Konzept »Rotation statt Integration«. Das heißt, es war geplant, dass ArbeitsmigrantInnen wieder zurückkehren, wenn deren Arbeitskraft nicht mehr benötigt wird. Österreich hat sich daher jahrelang nicht als Einwanderungsland gesehen und keine politischen Konsequenzen daraus gezogen.

Trotz guter Ausbildungen müssen MigrantInnen, um ihren weiteren Aufenthalt in Österreich zu sichern, oft Arbeitsverhältnisse eingehen, die weit unter ihrer Qualifikation liegen. Dies gilt vor allem für die ersten Jahre in Österreich, in denen primär die Erlangung der »Arbeitspapiere« und die Sicherung des Aufenthaltsrechtes Bedeutung haben.

³ Eigene Erhebungen und Berechnungen.

MigrantInnen fehlt häufig das Wissen über die »Spielregeln« (geeignete Netzwerke, informelle Kontakte etc.) am österreichischen Arbeitsmarkt, über die Berufsfelder und Berufsbilder der vom Herkunftsland abweichenden Qualifikationsprofile und über (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten, deren Förderbarkeit sowie deren Zugangsvoraussetzungen.

3 Mangelnde Anerkennung von Qualifikationen

Die formale Anerkennung ist mit großen Hürden verbunden. Oft muss man eine Ausbildung bzw. ein Studium fast zur Gänze nochmals nachholen. In den Anerkennungsverfahren wird eher das Fehlende gesucht, als dass die erworbenen und erlernten Kompetenzen sichtbar gemacht werden. Bei MultiplikatorInnen bestehen sehr oft Informationsdefizite und ein Bedarf an zielgerichteter Information. Der Arbeitsmarkt selbst nimmt keinen Bedacht auf die erzielten Bildungsabschlüsse, sondern bezieht sich meist nur auf die letzte Beschäftigung. Auch eine sehr gute Ausbildung schützt nicht vor Arbeitslosigkeit, wenn »akzentfreies« Deutsch – auch wenn es nicht notwendig wäre – verlangt wird. Förderungen in diesem Zusammenhang machen daher nur zusammen mit einem wirksamen Schutz vor Diskriminierung Sinn.

4 Erfolgreiche Modelle entwickeln

Mit der Gemeinschaftsinitiative Equal förderte die Europäische Union Maßnahmen, die neue Wege zur Bekämpfung von Diskriminierungen und Ungleichbehandlung am Arbeitsmarkt suchen. Für die Umsetzung von Equal wurden in Österreich »Entwicklungspartnerschaften« gegründet, in denen alle relevanten Akteure, wie z. B. die Sozialpartner, AMS oder Länder, eingebunden sind. Ziel ist es, gemeinsam mit Betroffenen und regionalen Initiativen neue Strategien und Konzepte zu entwickeln. Gefördert wurde das Equal-Programm in Österreich durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) und das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.

Seit 2002 setzten sich wichtige Wiener Akteure aus dem MigrantInnen-, Berufsbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Bereich im Rahmen von Equal mit dem Thema »Anerkennung von Qualifikationen« auseinander.

5 Der InterCulturExpress stellt neue Weichen

Die Wiener Equal-Entwicklungspartnerschaft »InterCulturExpress« hat sich zum Ziel gesetzt, MigrantInnen mit guter Qualifikation rasch und ausbildungsadäquat in den Arbeitsmarkt zu (re-) integrieren. Je unmittelbarer integrierende Maßnahmen nach der Einwanderung greifen, umso nachhaltiger ist der Erfolg. Die Angebote der Partnerschaft richteten sich daher verstärkt an Per-

sonen, die erst kurze Zeit in Österreich sind. Ziel der Partnerschaft war und ist es, die hohen Qualifikationen als wertvolle Ressourcen der Menschen zu nutzen und durch die geplanten Maßnahmen in den Modulen die Spirale der Dequalifizierung zu stoppen.

Da es sich dabei vorwiegend um Menschen im Haupterwerbsalter handelt, ist es beschäftigungspolitisch sinnvoll, entsprechende Unterstützungsangebote zur Aus- und Weiterbildung rechtzeitig anzubieten.

Ziel des InterCulturExpress⁴ war daher die Förderung der beruflichen Mobilität am Arbeitsmarkt und das Sichtbarmachen von Qualifikationen von MigrantInnen. In besonderem Maße wurde dabei auf die Mehrsprachigkeit und den Migrationshintergrund Rücksicht genommen. Der InterCulturExpress versuchte, sich diesem Ziel in Form von sechs Projekten, die zwischen Juli 2005 und Juni 2007 durchgeführt wurden, anzunähern.

5.1 LEUCHTTURM (Verein Projekt Integrationshaus)

Das Projekt LEUCHTTURM steht für einen einjährigen Lehrgang für MigrantInnen zum/zur BerufsorientierungstrainerIn bzw. BildungsberaterIn mit einem Schwerpunkt auf die Arbeit mit MigrantInnen und Flüchtlingen. Es konnten 16 größtenteils im pädagogisch-sozialen Bereich vorklassifizierte TeilnehmerInnen aus 14 Herkunftsländern aufgenommen werden. Der Lehrgang schloss mit einer kommissionellen Prüfung ab. Inzwischen haben fast alle eine entsprechende Beschäftigung gefunden. Im Rahmen des Projektes entstanden ein Rahmencurriculum und Empfehlungen für das Lehren in der Zweitsprache.

5.2 ANTENNE (Berufsausbildungszentrum des bfi Wien, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen)

Im Projekt ANTENNE wurden Selbstlernmaterialien aus dem Gebiet »Fachsprache Deutsch: Metall/Elektro« entwickelt und in zwei Durchgängen mit je 13 TeilnehmerInnen erprobt. In die Maßnahme aufgenommen wurden Personen, die berufliche Vorerfahrungen oder Ausbildungen im Fachbereich »Metall/Elektro« mitbringen, deren Deutschkenntnisse aber für eine Aufnahme in das Primärtraining zur Berufsausbildung nicht ausreichend waren. Zusätzlich wird InfoSens angeboten. Ziel von InfoSens ist es, den TeilnehmerInnen rechtliche Orientierung und Unterstützung in Österreich zu ermöglichen. Auf einer eigens erstellten CD-Rom sind das Rahmencurriculum und die Selbstlernmaterialien zum Downloaden zu finden. Das Projekt AN-

4 Bestehend aus zwölf PartnerInnenorganisationen: abz.austria, Arbeiterkammer Wien, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, Berufsausbildungszentrum des bfi Wien, Magistratsabteilung 17 und 35 der Stadt Wien, Verein Autonome Frauenhäuser Österreich, Verein Hebebühne, Verein Projekt Integrationshaus, waff Programm Management GmbH, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds, Wiener Wirtschaftskammer.

TENNE wurde inzwischen in das Regelprogramm des Berufsausbildungszentrums, gefördert durch das AMS Wien, übernommen.

5.3 BIMM (abz.austria)

Das Projekt BIMM nahm zwei Mal zwölf Frauen auf, die zum Teil erst wenige Monate in Österreich lebten, aber gute Qualifikationen mitbrachten und konkrete Vorstellungen hatten, welchen Berufsweg sie in Österreich einschlagen möchten. Das Qualifizierungsangebot verfolgte einen ganzheitlichen und auf die Ressourcen der Teilnehmerinnen zugeschnittenen didaktischen Ansatz. Parallel wurde ein Mentoring-Netzwerk aufgebaut. Die Mentorinnen unterstützen die Teilnehmerinnen auf vielfältige Weise. Zum Abschluss entstand die interessante Broschüre »Die gläserne Tür öffnen«, die die Erfahrungen des Mentoring-Programmes zusammenfasste.

5.4 AMPEL – Bildung anerkennen (Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen)

Das Projekt AMPEL verfolgte das Ziel, Weiterbildungsangebote (Informationsblöcke, Workshops) für BeraterInnen und MultiplikatorInnen zu entwickeln und durchzuführen. Als ReferentInnen fungierten ExpertInnen von Behörden, aus der Wissenschaft und aus der Beratungspraxis. Themen waren »Bildung anerkennen«, »Migration«, »Chancengleichheit und Antidiskriminierung«. Mit den Workshops konnten mehr als 300 TeilnehmerInnen erreicht werden. Ein abschließend erstellter AMPEL-Leitfaden soll Denkanstöße bringen, zur Diskussion anregen und Interesse für die Thematik erirken.

5.5 Film: Chance Migration – Fremd. Innovativ. Stark. Gleich. (Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser)

Der Film setzt sich mit dem Thema der Chancengleichheit für MigrantInnen in der Arbeitswelt auseinander. Vier Personen (drei Frauen und ein Mann) stehen stellvertretend für die Situation vieler dequalifizierter MigrantInnen und werfen viele Fragen auf. ExpertInnen und VertreterInnen aus unterschiedlichen Bereichen kommen zu Wort und setzen sich mit dem Thema auseinander. Der Film wurde in Deutsch, Türkisch, Bosnisch-Kroatisch-Serbisch und Englisch erstellt und in der Wiener Urania uraufgeführt. Als zusätzliches Service wurde eine Gender Map mit umfangreichen Kontaktadressen und Literaturangaben zum Thema »Diversity und Migration« erstellt.

5.6 PONTE (Verein Hebebühne)

Beim Projekt PONTE standen eine EDV-Basisqualifizierung sowie ein Training von Deutsch-Kommunikation im Vordergrund. In zwei vierzehnwöchigen Durchgängen erhielten die TeilnehmerInnen eine psychosoziale Betreuung, die Möglichkeit auf ein Praktikum und wurden bei der aktiven Arbeitsuche unterstützt. Eine weitere Qualifizierung (z. B. Europäischer Computerführerschein, Europäischer Wirtschaftsführerschein) erfolgte mit E-Learning-Elementen (Blended Learning).

6 Empfehlungen

Die Projekte zeigten, dass es an der Zeit wäre, sich der Potenziale von MigrantInnen als Ressource für den Arbeitsmarkt und die Aufnahmegesellschaft bewusst zu werden und weg von einer defizitorientierten Wahrnehmung dieser Personengruppen zu kommen. Folgende Empfehlungen und Vorschläge zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen und Integration von MigrantInnen resultierten daraus:

- Eine rasche Erstberatung für neu eingewanderte Personen in den Bereichen Bildung und Arbeitsmarkt ist sinnvoll, um Integration und berufliche Eingliederung zu fördern.
- Personen, welche nutzbare Qualifikationen mitbringen, durch maßgeschneiderte Bildungsangebote an den Arbeitsmarkt anschlussfähig machen.
- Einrichtung von dezentralen, unabhängigen »Kompetenz-/Validierungszentren« (in der Zuständigkeit des Bundes) zur Anerkennung von mitgebrachten Ausbildungen und formal und nicht formal erworbenen Kompetenzen. Diese Validierungszentren wären nicht nur für Zugewanderte von Bedeutung, sondern auch für Berufstätige im Inland, da hier auch informell erworbene Fertigkeiten bewertet und anerkannt werden könnten. Vorbilder hierfür wären z. B. in Schweden und anderen Staaten zu finden.
- Die Überprüfung sollte nicht nur anhand von Zeugnissen/Diplomen, sondern auch praktisch (u. a. erworbene Kompetenzen) erfolgen.
- Vereinfachung des Anerkennungs-/Nostrifikations-/Nostrifizierungsverfahrens.
- Anbieten von Nostrifikationskursen und modulare Aus- und Weiterbildungen.
- Vorbereitende und niederschwellige Maßnahmen (zielgruppenspezifische Berufsorientierung, Fachsprache Deutsch, modulare Angebote, Probezeiten/Praktika in Betrieben etc.), bevor berufliche Ausbildungen im Regelbetrieb begonnen werden.
- Begleitung von MigrantInnen in Ausbildung und beim beruflichen Einstieg (Mentoring-Programme).

Weitere Informationen, Download und kostenlose Bestellung der genannten Publikationen: www.interculturexpress.at

7 Literatur

Bock-Schappelwein, Julia (2006): Ungleiche Ausbildungsstruktur unter der ausländischen Wohnbevölkerung in Österreich: Herausforderung für den Aus- und Weiterbildungsmarkt, in: Wirtschaftspolitische Blätter, 2/2006, Wien, Seite 191–204.

Gächter, August (2006): MigrantInnen für ihre Jobs oft überqualifiziert, in: Die Armutskonferenz: Mut zum Möglichen! Armut ist vermeidbar, Wien.

Gallardo, Maria Teresa: Maria Teresa Gallardo, in: Sigrun und Herbert Berger (Hg.): Zerstörte Hoffnung, gerettetes Leben. Chilenische Flüchtlinge und Österreich.

OECD (2006): OECD Observer No. 257, Oktober 2006, Paris.

Julia Fabich

Die EU-Perspektiven – Dargestellt auf Basis der Nationalen Strategieberichte für Sozialschutz und soziale Eingliederung 2006–2008

1 Überblick

Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit der EU-Perspektive zum Thema »Soziale Eingliederung, Beschäftigung und Migration« und soll somit den Horizont weiten und den Blick über den nationalen österreichischen Tellerrand hinaus schärfen. Nach einer Einführung in die europäische Beschäftigungsstrategie und die EU-Strategie für sozialen Schutz sowie in die Zusammenhänge zwischen dem Nationalen Reformprogramm und der Nationalen Strategie für Sozialschutz und soziale Eingliederung, widmet sich der Beitrag dem Caritas-Europa-Projekt CONCEPT (= Caritas Organisations Network to Challenge the Exclusion and Poverty Trap), das sich mit dem Monitoring der Umsetzung der jeweiligen Nationalen Aktionspläne beschäftigt und schwerpunktmäßig auf den Themenbereich »Integration, soziale Eingliederung und Teilhabe am öffentlichen Leben« näher eingeht. Der Beitrag schließt mit ersten Erkenntnissen und Empfehlungen aus dem laufenden Projekt sowie aus der Armutsstudie der Caritas Europa über Armut und Ausgrenzung von MigrantInnen in Europa.

2 Die EU-Strategie für soziale Eingliederung und die Lissabon-Strategie

Im März 2000 hat der Europäische Rat, d. h. alle Staats- und Regierungschefs der EU, die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung initiiert. Mit der Lissabon-Strategie werden die dringlicheren vorrangigen Ziele der EU für den Zeitraum 2000 bis 2010 beschrieben. Es handelt sich dabei um einen EU-Aktionsplan mit dem Ziel, Europa bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen. Der soziale Pfeiler der Strategie hat zum Ziel, das Europäische Sozialmodell zu modernisieren, in dem in Humankapital investiert und soziale Ausgrenzung bekämpft wird. Die Mitgliedstaaten koordinieren ihre nationale Politik im Rahmen der Methode der »Offenen Koordinierung« (OKM) und schicken jährlich Nationale Reform Programme, die Entwicklungen, Politik und Vorgehensweisen beschreiben, an die Europäische Kommission.

Da nachhaltige Entwicklung zu einem übergreifenden Konzept der EU avanciert ist, muss die Lissabon-Strategie die EU-Strategie zur nachhaltigen Entwicklung berücksichtigen, um den

wirtschaftlichen, umweltbedingten und sozialen Zielen gerecht zu werden. Daher bleibt die Strategie ein wirtschaftlicher, sozialer und umweltpolitischer Pfeiler.

In ihrem Kern fördert die Lissabon-Strategie den Gedanken einer positiven Interaktion zwischen den Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitiken. Ihr Ziel ist die Vorantreibung eines Modells von nachhaltiger Entwicklung für die Union, das den Lebensstandard aller europäischen BürgerInnen durch die Kombination von Wirtschaftswachstum mit starkem Nachdruck auf sozialen Zusammenhalt und Umweltschutz anhebt. Damit betont sie die Notwendigkeit, die Koordinierungsmechanismen auf EU-Ebene zu verbessern, um zusammenhängende und sich gegenseitig stärkende Politiken auf wirtschaftlichem, beschäftigungspolitischem und sozialem Gebiet zu fördern. Während ein solides Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum eine unabdingbare Grundvoraussetzung für die Nachhaltigkeit der Sozialschutzsysteme ist, sind Fortschritte bei der Erzielung eines höheren Maßes an sozialem Zusammenhalt gemeinsam mit effizienten Bildungs- und Ausbildungssystemen ein Schlüsselfaktor für die Vorantreibung des Wachstums.

Bei einem Schlüsselbestandteil der Lissabon-Strategie, dem wie eben dargestellten wichtigsten Wirtschafts- und Sozialplan der EU, der die Zusage enthält, einen entscheidenden Einfluss auf Armut und soziale Eingliederung auszuüben, handelt es sich um die EU-Strategie für soziale Eingliederung sowie in ihrem Kern die als NAP (Eingliederung) bekannten Nationalen Aktionspläne gegen Armut und soziale Ausgrenzung. Diese stellen einen der drei Stränge der Nationalen Strategieberichte für Sozialschutz und soziale Eingliederung für den Zeitraum 2006 bis 2008 dar.

Allerdings wurden bislang nicht in ausreichendem Maß der politische Willen bzw. die entsprechenden Mittel mobilisiert, um das Ziel der Strategie, bis 2010 entscheidenden Einfluss auf die Armutsbeseitigung in der EU zu nehmen, zu erreichen. Die Strategie muss nun genau beaufsichtigt werden, um sicherzustellen, dass sie sich weiterhin auf dem richtigen Weg befindet.

3 Nationale Aktionspläne zur sozialen Eingliederung

Als eines der fünf Elemente der Offenen Koordinierungsmethode (OKM) zur sozialen Eingliederung ist es das Ziel der Nationalen Aktionspläne, die EU-Ziele in nationale/regionale Politiken zu übertragen, um soziale Eingliederung zu erreichen. Aus sieben möglichen Prioritäten, die von der Kommission festgelegt und vom Rat beschlossen wurden, sind die Mitgliedsländer aufgefordert, drei bis vier Prioritäten aus den folgenden auszuwählen:

1. Gesteigerte Arbeitsmarktbeteiligung.
2. Modernisierung des Sozialschutzsystems.
3. Benachteiligungen in Erziehung und Ausbildung zu beseitigen.
4. Bekämpfung von Kinderarmut.
5. Anständige Unterkunft.
6. Verbesserter Zugang zu Dienstleistungen.

7. Diskriminierungen entgegenwirken und verbesserte Integration von Menschen mit Behinderungen, von ethnischen Minderheiten und von Immigranten.

4 Die Europäische Beschäftigungsstrategie

Die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) war als Hauptwerkzeug bestimmt, um zu gewährleisten, dass die Mitgliedstaaten dazu beitragen, die beschäftigungspolitischen Prioritäten auf EU-Ebene zu erreichen. Auf der Grundlage der neuen Bestimmungen des Vertrages von Amsterdam hat der Europäische Rat von Luxemburg im November 1997 die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) ins Leben gerufen, die auch als »Luxemburg-Prozess« bekannt ist. Die EBS ist als das wesentliche Instrument zur Orientierung und Sicherstellung der Koordinierung der beschäftigungspolitischen Prioritäten gedacht, zu denen sich die Mitgliedstaaten auf europäischer Ebene bekennen. Die Staats- und Regierungschefs verständigten sich auf einen Rahmen für Aktionen, der sich auf die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, einen Satz gemeinsamer Ziele für Beschäftigungspolitik zu bestimmen, gründet. Diese Koordinierung nationaler Beschäftigungspolitiken auf europäischer Ebene beruht auf verschiedenen Komponenten.

Beschäftigungsleitlinien

Auf Vorschlag der Kommission einigt sich der Europäische Rat jährlich auf eine Reihe von Leitlinien, die die gemeinsamen Prioritäten für die Beschäftigungspolitiken der Mitgliedstaaten beschreiben.

Nationale Aktionspläne

Jeder Mitgliedsstaat erarbeitet einen jährlichen nationalen Aktionsplan, der beschreibt, wie diese Leitlinien national umgesetzt werden und wie der Staat die EBS durchführt.

Gemeinsamer Beschäftigungsbericht

Die Kommission und der Rat werden somit gemeinsam jeden nationalen Aktionsplan untersuchen und einen gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorlegen.

Die EBS greift auf die »Offene Koordinierungsmethode« (OKM) zurück, und zwar mit dem Ziel, die Politik zwischen den EU-Mitgliedstaaten abzustimmen. Insbesondere in Bereichen, in denen die EU keine gesetzgeberische Befugnis hat, ist dies für die Regierungen sinnvoll. Über den Austausch von Vorgehensweisen und Peer Reviews ermöglicht diese Methode somit Maßnahmen auf EU-Ebene in den Bereichen, für die nach wie vor die Mitgliedstaaten zuständig sind.

Die OKM fördert die Weitergabe bewährter Verfahren und das Schaffen von Partnerschaften, aber sie ist auf die bereitwillige Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten angewiesen. Dabei handelt es sich um einen Prozess, bei dem die EU-Mitgliedstaaten für die nationale Beschäftigungspolitik sowie die Politik für soziale Eingliederung zuständig sind, der Einschätzung

durch andere Mitgliedsländer jedoch aufgeschlossen gegenüberstehen, indem sie der EU-Kommission Nationale Aktionspläne vorlegen. Es besteht somit die Gefahr, dass die nationalen Regierungen die Nationalen Aktionspläne eher nutzen, um vorzustellen, was sie bereits mit Hilfe von nationalen Beschäftigungspolitiken unternehmen, als das Verfahren als Lernmöglichkeit zu verwenden. Das Potenzial des politischen Zyklus, die lückenlose Umsetzung der EBS in allen Mitgliedstaaten herbeizuführen, hängt somit in hohem Maße vom Dialog mit den Interessenvertretungen ab.

5 Nationale Reformprogramme und Nationale Strategien für Sozialschutz und soziale Eingliederung – Zwei akkordierte Prozesse?

Die Nationalen Reformprogramme (NRP) mit den Bereichen von Beschäftigung, Mikro- und Makroökonomie sollen ebenso wie die Nationalen Strategien für Sozialschutz mit den Schwerpunkten »Nationale Aktionspläne«, »Rentensystem«, »Gesundheitssystem« und »Langzeitpflege« zum Ziel der sozialen Eingliederung beitragen, sich gegenseitig beeinflussen und auf einander abgestimmt sein. Die NRP werden federführend von den Wirtschaftsministerien erstellt. In den Strategien für Sozialschutz und soziale Eingliederung wird es nicht zuletzt aufgrund des Drucks durch die NGOs weiterhin eine unabhängige OKM geben. Es ist davon auszugehen, dass gewisse spezifische Elemente dieser OKM, die einen wesentlichen Beitrag zu den Zielen wie Wachstum und Arbeitsplätze leisten, auch auf die NRP der Mitgliedstaaten einwirken werden. Ebenso sollte die Berichterstattung auf EU-Ebene zu dieser OKM in den jährlichen EU-Fortschrittsbericht einfließen. Der neue »Einwirkungs«prozess, auch Feeding-in und Feeding-out genannt, sollte die Wechselwirkung zwischen der OKM und der überarbeiteten Lissabon-Strategie mit einem zweifachen Ziel gewährleisten:

1. Gewährleistung, dass die Politik Wachstum und Beschäftigung fördert und zur Festigung des sozialen Zusammenhaltes beiträgt.
2. Gewährleistung, dass die Politiken in Sachen Sozialschutz und Eingliederung zum Erreichen der Ziele Wachstum und Beschäftigung beitragen.

6 Zum Projekt CONCEPT allgemein

CONCEPT steht für »Caritas Organisations Network to Challenge the Exclusion and Poverty Trap« (Netzwerk der Caritasorganisationen zur Bekämpfung der Ausgrenzungs- und Armutsfälle) und ist ein Projekt der Caritas Europa, größtenteils finanziert aus Mitteln der europäischen Kommission. Das Projekt hat eine Laufzeit von 1.12.2006 bis 31.11.2007

Hauptaufgaben des Projektes sind die Evaluierung und das Monitoring der Umsetzung der Nationalen Aktionspläne zur sozialen Eingliederung der EU-Mitgliedstaaten auf nationaler und

lokaler Ebene sowie die Entwicklung von Empfehlungen für die EU durch ein Netzwerk von nationalen ExpertInnen, die im Rahmen des Projektes ausgebildet werden.

An dem Projekt nehmen 27 Caritas-Organisationen EUweit teil, die in fünf geographische Gruppen aufgeteilt sind, wobei Österreich sich aufgrund der Ähnlichkeiten der Sozialmodelle gemeinsam mit Deutschland, Belgien, Luxemburg und den Niederlanden in einer geographischen Gruppe wiederfindet. Weiters gibt es vier thematische Gruppen, die zusammenarbeiten und somit verschiedene Blickpunkte beleuchten. Die vier thematischen Schwerpunkte lauten:

- Integration, soziale Eingliederung und Teilhabe am öffentlichen Leben von MigrantInnen.
- Gesundheit und gesundheitsbezogene soziale Dienstleistungen.
- Lernendes Europa.
- Kinderarmut.

7 Zum Schwerpunkt »Integration, soziale Eingliederung und Teilhabe am öffentlichen Leben von MigrantInnen« im Rahmen des CONCEPT-Projektes

Caritas Österreich fungiert als Convenor im Rahmen des Projekts und leitet die thematische Gruppe »Integration, Social Inclusion and Participation in Public Life« mit den Schwerpunkten »MigrantInnen«, »MigrantInnen Communities inklusive 2. und 3. Generation« und »Minderheiten wie etwa Roma«.

Als MigrantIn wird eine Person verstanden, die ihr Ursprungsland oder ihren Wohnort verlässt und in ein anderes Land zieht, um sich dort zeitweise oder ständig aufzuhalten. Dieser Begriff enthält sehr heterogene Gruppen, so vor allem AsylwerberInnen, anerkannte Flüchtlinge, subsidiär Schutzberechtigte, regulär aufhältige Drittstaatsangehörige, EU-BürgerInnen, irreguläre MigrantInnen und auch RückkehrerInnen. Irreguläre MigrantInnen, AsylwerberInnen, Frauen und Kinder, Jugendliche und Angehörige ethnischer Minderheiten sind besonders von Armut gefährdet.

Wenn von sozialer Teilhabe und Teilnahme am öffentlichen Leben die Rede ist, so analysiert das Projekt den Zugang der MigrantInnen sowohl zum Arbeitsmarkt, zur Bildung, zum Wohnungsmarkt, zum Gesundheitssystem als auch die Möglichkeiten zur politischen Partizipation.

Zur Halbzeit des Projektes und nach der ersten Analyse der Nationalen Berichte über Sozialschutz und soziale Eingliederung lässt sich feststellen, dass vor allem auffällt, was nicht stattfindet:

- Migration/Integration wurde kaum als Priorität in den NAP gewählt.
- Die verschiedenen Kategorien von MigrantInnen werden nicht unterschieden.
- Irreguläre MigrantInnen werden überhaupt nicht angesprochen.
- Die nationalen Unterschiede in der EU bezüglich des Zuganges zum Arbeitsmarkt sind groß.

Übereinstimmung besteht hingegen darin, dass für MigrantInnen ungleiche Chancen bestehen.

- Rechtliche Hürden auf dem Arbeitsmarkt:
 - Das System der Arbeitserlaubnis wird getrennt vom Aufenthaltstitel gehandhabt.
 - Verhinderung des Eintritts Asylsuchender in den Arbeitsmarkt.
- Nichtanerkennung von Abschlüssen.
- Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt:
 - Ausgrenzung von spezifischen Berufen (z. B.: öffentlicher Sektor¹).
 - Diskriminierung bei Einstellungsverfahren.
- Schlechtere Arbeitsbedingungen als Nicht-MigrantInnen betreffend:
 - Lohn.
 - Arbeitsplatzqualität.
 - Schwarzmarkt (Landwirtschaft, Bau, Haushalt inklusive Kinderbetreuung und Pflege).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in der gesamten EU MigrantInnen in erhöhtem Ausmaß armutsgefährdet sind. Sie kämpfen mit Hürden in den Bereichen »Beschäftigung«, »Gesundheit«, »Wohnen«, »Bildung«, und sie kämpfen um die Teilhabe am öffentlichen Leben. Es handelt sich um Menschen, die in einem dieser Bereiche Schwierigkeiten haben und mit großer Wahrscheinlichkeit auch in einem der anderen Bereiche mit Problemen konfrontiert sind.

8 Ungleiche Chancen – Migration, Endstation Armut?

Abschließend werden hier noch die wichtigsten Ergebnisse aus der Studie der Caritas Europa über Armut und Ausgrenzung von MigrantInnen in Europa darstellt. Diese Ein- und Ausblicke auf EU-Ebene mögen dem/der LeserIn einen Anstoß geben, sich weiter mit dem vielfältigen und vielschichtigen Thema »Gast oder ArbeiterIn« zu beschäftigen.

1. Die tatsächliche Macht, an der Situation für MigrantInnen etwas zu ändern, liegt neben Rahmenvorgaben auf EU-Ebene vor allem auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sowie im täglichen zwischenmenschlichen Miteinander. Finanzielle Mittel der Europäischen Union für konkrete Integrationsprojekte sowie Programme, die Erfahrungsaustausch und Vernetzung unterstützen, sind dabei ein wichtiges Puzzelstück. Die vielschichtigen Chancen, die sich im Bereich der Migration auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene immer wieder ergeben, sollen strategisch wie operativ genutzt und durch ein koordiniertes Vorgehen gestärkt werden.
2. Einige Mitgliedstaaten betonen die wichtige Rolle in den NRP, die die Zuwanderung wahrscheinlich künftig für die Stützung des Arbeitsmarktes spielen wird. Doch wird der Pro-

¹ So stellen in Belgien etwa Arbeiten, von denen Drittstaatsangehörige automatisch ausgeschlossen sind, 20 Prozent aller Jobs dar; vgl. Caritas Europa 2006, Seite 27.

blematik der Integration der Zugewanderten – ein zentraler Aspekt in den jüngsten Nationalen Aktionsplänen zur sozialen Eingliederung – in den NRP nicht die gebührende Aufmerksamkeit geschenkt.² Eine Abstimmung zwischen NRP und den NAP, zwischen Sozial- und Wirtschaftsministerien ist dringend notwendig.

3. Die Caritas Europa begrüßt den Umstand, dass die Europäische Beschäftigungsstrategie darauf abzielt, Arbeitslosigkeit mithilfe der Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten und landesspezifischer NRP zu bekämpfen. Die Caritas Europa empfiehlt, dass die Europäische Kommission auf eine verstärkte zielgerichtete Arbeitsintegrationspolitik für Drittstaatsangehörige hinwirken sollte. Die Kommission sollte mehr spezifische Empfehlungen an die Mitgliedstaaten erteilen. Neben anderen Maßnahmen sollten diese eine Anerkennung von Abschlüssen enthalten.³
4. Die Schaffung offener Wege für eine legale Arbeitsmigration hilft, irreguläre Migration einzudämmen. Eine restriktive Migrationspolitik verursacht irreguläre Migration. Die Länder werden mit ihren Versuchen, irreguläre Migration zu bekämpfen, nur erfolgreich sein, wenn sie Mechanismen für eine offene und zugängliche Arbeitsmigration entwickeln. Das Europäische Recht der Arbeitsmigration sollte ein verständliches Rahmenwerk für Abkommen liefern, die den Transfer sozialer Rechte und Leistungen zwischen den Ländern festlegen. Diese Abkommen könnten Migrationsquoten für alle Berufssparten beinhalten, und zwar von unqualifizierter Arbeit bis hin zu hochqualifizierten Positionen. Quotensysteme sollten jedoch bestehende Rechte, wie etwa das der Familienzusammenführung, nicht beschneiden.⁴
5. Bildung und Ausbildung sind die wichtigsten Mittel, um MigrantInnen zu stärken, sie über ihre Rechte und Pflichten zu informieren und ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu sichern. Dies sind alles Grundelemente für das Gelingen der Integration. Bildungssysteme selbst müssen integrativ gestaltet sein. Auch die Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten müssen ausgebaut werden. Kinder sollten ungeachtet ihres Aufenthaltsstatus und den ihrer Eltern Zugang zur allgemeinen Schulbildung haben. Es sollte mehr integrierte Hilfsprogramme in Regelschulen geben, um eine Segregation der MigrantInnenschülerInnen in Sonderschulen zu verhindern. Gezielter Sprachunterricht für MigrantInnenschülerInnen sollte gleich nach ihrer Ankunft erfolgen. Schulen sollten für MigrantInnenfamilien Mediation und soziale Unterstützung bereitstellen. Die Bereitstellung dieser Dienste sollte die MigrantInnen selbst miteinbeziehen.⁵

2 Vgl. Rat der Europäischen Kommission 2006, Seite 7.

3 Vgl. Caritas Europa 2006, Seite 96.

4 Vgl. ebenda, Seite 96.

5 Vgl. ebenda, Seite 96.

9 Literatur

Caritas Europa (2006): Migration, Endstation Armut? Brüssel.

Europäische Kommission: Gemeinsamer Bericht über Sozialschutz und soziale Eingliederung 2006, Mitteilung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) für den Europäischen Rat, Brüssel, 13.3.2006. Abrufbar unter: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/cs2006_7294_de.pdf [24.7.2007]

Marie Jelenko

Ein ungleicher Arbeitsmarkt? Ergebnisse der Podiumsdiskussion zu Chancen von MigrantInnen am Arbeitsmarkt

Sind MigrantInnen ein Problem für den Arbeitsmarkt, oder werden sie zu einem Problem gemacht? Sind sie »Erste Opfer« einer demokratischen Gesellschaft mit schwerwiegenden Defiziten in den Bereichen der Durchlässigkeit und der Solidarität, oder wollen sie sich einfach nicht an unsere Gesellschaft anpassen? Reicht es, eine fehlende »Integrationsbereitschaft« von MigrantInnen zu kritisieren und zu sanktionieren, oder sind vielmehr kurz- und langfristige Maßnahmen in den Bereichen »Bildung« und »Aktivierung« notwendig?

Diese und ähnliche Fragen standen im Zentrum der Podiumsdiskussion »Förderung von MigrantInnen und Chancengleichheit« am 4. Juni 2007. Unter Moderation von Karin Steiner (abif) diskutierten Michael Wagner-Pinter (Synthesis Forschung GesmbH), Rainer Trefelik (Fonds der Wiener Kaufmannschaft), Hatice Taban (Migrantin) und Alexander Juen (waff).

1 Migration – Gesellschaftliches Problem oder Konfliktfeld?

Michael Wagner-Pinter setzt sich zunächst mit der Frage auseinander, welchen Stellenwert Migration in unserer Gesellschaft hat und was Migration im sozialen Diskurs überhaupt bedeutet. Dabei wendete er sich gegen Auffassungen, die Migration zum »Etikett« einer Person machen. Vielmehr sei die Ungleichverteilung von Lebenschancen grundlegend für Probleme von demokratischen leistungsorientierten Gesellschaften, die sich als »durchlässig« und »solidarisch« verstehen und gleichzeitig Barrieren schaffen und das »Zurückbleiben« eines Teiles der Gesellschaft dulden.¹ Migration selbst sei aber ein Kristallisationskern dieser Probleme, die oft am »Fremden« festgemacht werden. Insbesondere Divergenzen zwischen Erwartungen und der manifesten Realität nach der – aus österreichischer Perspektive – gezielten Migration von 300000 Arbeitskräften in den 1980er Jahren nach Österreich eröffneten ein Konfliktfeld: *»Es herrschte auf beiden Seiten Überraschung. In Österreich, weil wir Arbeitskräfte gerufen haben, und es sind Menschen gekommen. Bei den Migranten, weil sie einen Arbeitsplatz, eine sichere Lebensbasis wollten und auf eine [andere] Kultur und Gesellschaft [als die ihre] gestoßen sind.«* (Michael Wagner-Pinter)

¹ Als erschreckendes Beispiel nannte Michael Wagner-Pinter in diesem Zusammenhang die Ergebnisse der PISA-Studie, nach denen jeder/jede fünfte PflichtschulabgängerIn nicht ausreichend schreiben, lesen und rechnen kann.

Damit sind MigrantInnen aber nicht Ursache, sondern Teil der Ungleichverteilung von Lebenschancen, die auch Österreicher und Österreicherinnen betrifft. Einer Meinung, der sich Alexander Juen anschließt, indem er geringe Qualifikation und nicht den Migrationsstatus als das Arbeitsmarktproblem schlechthin identifiziert. Letztendlich setzt Michael Wagner-Pinter darauf, dass Österreich mit dem Konfliktfeld »Migration« so umgehen kann, dass Gesellschaft wie Wirtschaft produktiv und bereichert daraus hervorgehen.²

Aus der Literatur ist eine wesentliche Voraussetzung für eine solche Entwicklung bekannt: Ein tiefgreifender Wandel unseres Kulturverständnisses, das von kollektiv-kulturellen Stereotypen und daran gebundenen vermeintlichen Identitätsmerkmalen von Menschen deutlich Abstand nimmt und statt dessen auf das Konzept der Transkulturalität setzt: »Das Konzept der Transkulturalität zielt auf ein vielmaschiges und inklusives, nicht separatistisches und exklusives Verständnis von Kultur. Es intendiert eine Kultur und Gesellschaft, deren pragmatische Leistungen nicht in Ausgrenzungen, sondern in Anknüpfungen und Übergängen bestehen. (...) Es gilt, unseren inneren Kompaß umzustellen: von der Konzentration auf die Polarität von Eigenem und Fremden (mit der Folge einer zumindest gebremsten und oft nur mehr abwehrenden Reaktion auf das Fremde) hin zu einer Aufmerksamkeit auf das möglicherweise Gemeinsame und Verbindende, wo immer wir Fremden begegnen.«²

2 Hemmnisse am Arbeitsmarkt

Ein wesentliches Hemmnis für die Integration in den Arbeitsmarkt kann Sprache sein. Rainer Trefelik betont aus Sicht der Wiener Kaufmannschaft und als Unternehmer, dass für die Ausübung eines jeden Berufes sprachliche »Basisfähigkeit« wichtig sei. Auch eine Schneiderin sei auf solide Sprachkenntnisse in Wort und Schrift angewiesen und sei es allein, um Arbeitsaufträge zu verstehen. Eine Problematik, die auch Hartmut Esser in der Abhandlung »Migration, Sprache und Integration« beschreibt: »Sprachliche Defizite vermindern die Chance, überhaupt eine Beschäftigung zu finden und vor allem eine höhere Stellung zu erlangen deutlich, und sind mit merklichen Abschlägen beim Einkommen verbunden. Dies gilt umso mehr, je stärker der Anteil an kommunikativen Tätigkeiten und Abstimmungen ist, und insbesondere dann, wenn die Muttersprache einen geringen Verwendungswert auf dem (globalen) Arbeitsmarkt hat. Wer die Landessprache nicht umfassend beherrscht, kann auch durchaus vorhandene und wertvolle eigene Kenntnisse und Berufserfahrungen kaum nutzen.«³

Michael Wagner-Pinter weist auf die über Sprache vermittelten Zugänge zum kulturellen Kapital einer Gesellschaft hin. Demnach erfüllt Sprache eine wichtige Funktion im Prozess der individuellen wie der gesellschaftlichen Integration, da Ungleichheiten beim Bildungszugang, beim Einkommen, beim Zugang zu wesentlichen Institutionen, hinsichtlich gesellschaftlicher

2 Wolfgang Welsch, zitiert nach Institut für Kulturpolitik (IfK) 2004, Seite 13.

3 Hartmut Esser 2006, Seite IV.

Anerkennung sowie bezüglich sozialer Kontakten stark (aber nicht ausschließlich) mit sprachlichen Kompetenzen in der jeweiligen Landessprache zusammenhängen.⁴ Parallel zur Entwicklung der Informationsgesellschaft wird auch zunehmend der Zugang zu ökonomischem Kapital über Sprache geregelt.

Davon abgesehen betont Michael Wagner-Pinter strukturelle Benachteiligungen, die politischen bzw. gesetzlichen Ursprung haben. Sie resultieren aus dem Zusammenwirken von Faktoren und Prozessen, die sowohl ungleiche Ausgangsbedingungen schaffen als auch Barrieren aufbauen, die einer Arbeitsmarktintegration entgegenstehen.⁵ Die Ungleichverteilung von Lebenschancen betrifft zwar – wie bereits weiter oben erwähnt – nicht ausschließlich MigrantInnen, Migration ist aber vielfach mit einer so genannten »Unterschichtung« verbunden. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass MigrantInnen als zusätzliche Arbeitskräfte ins Land kommen, Unsicherheit über ihren Aufenthaltsstatus besteht, ihre bestehenden Qualifikationen nicht oder nicht ausreichend anerkannt werden, sie kaum/keine Unterstützung für den Erwerb kultureller Fertigkeiten erhalten, ihr Bildungs- und Qualifikationsniveau gering ist und sie auf Formen der Diskriminierung und sozialen Isolierung treffen.

Aus dem Beitrag von Norbert Bichl wurde ersichtlich, dass MigrantInnen oft große Bildungsdefizite aufweisen und gleichzeitig der Anteil an HochschulabsolventInnen unter Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in 1. Generation in etwa gleich groß ist.⁶ Im Zuge der Migration findet oft eine Dequalifizierung statt, d. h., dass in Österreich zumeist nur ein geringerer Bildungsabschluss anerkannt wird als im Heimatland erworben wurde. Das Problem der Vergleichbarkeit und Nostrifikation von Bildungsabschlüssen betont auch Alexander Juen, der Handlungsbedarf insbesondere in der Beratung von MigrantInnen sieht. Denn ein mangelhafter Zugang zu Wissen und Information, in diesem Punkt sind sich die TeilnehmerInnen an der Podiumsdiskussion einig, erschwert auch eine adäquate Integration in den Arbeitsmarkt.

Als problematisch beschreibt Michael Wagner-Pinter darüber hinaus »die Politik der kleinen Küberln«, die dazu führe, dass unterschiedliche Institutionen unkoordiniert, d. h. mit ihren je eigenen Interessen, das Feld »Integration (auch von MigrantInnen) in den Arbeitsmarkt« »beackern«, langfristige und präventive Maßnahmen, gerade auch im Bildungsbereich, dabei aber zu kurz kommen.⁷

Rainer Trefelik verortet die Probleme von MigrantInnen am Arbeitsmarkt stärker bei den MigrantInnen selbst, da sich diese nicht klar für einen Lebensmittelpunkt (Österreich oder Herkunftsland) entscheiden und nicht genug in den Spracherwerb investieren würden. Ebenso bedenklich sei, so Rainer Trefelik, dass Eltern mit Migrationshintergrund ihre zum Teil sehr talentierten und in Ausbildung stehenden Kinder oft ohne Rücksicht auf die berufliche Zukunft

4 Vgl. ebenda.

5 Vgl. Theodora Manolacos 2006.

6 Vgl. Norbert Bichl, »Förderung der beruflichen Chancen von MigrantInnen« in diesem Band.

7 Diese Aussage bezieht sich insbesondere auf einen Publikumseinwurf eines Mitarbeiters des Vorschulpräventionsprojektes HIPPY (Hausbesuchsprogramm für Eltern mit Vorschulkindern), der in Österreich ein mangelndes Interesse an präventiven Maßnahmen mit Langzeitwirkung kritisiert.

in das Herkunftsland »zurückschicken« würden: *»In Fragen der Staatsbürgerschaft und der Sprache muss eine eindeutige Entscheidung getroffen werden. Man kann sich nicht nur die Rosinen herauspicken, immer das Beste aus dem jeweiligen Land.«* (Rainer Trefelik)

Dagegen wendet Hatice Taban ein, dass es Schulabbrüche in Einzelfällen durchaus gebe, sie aber kein durchgängiges Muster bei MigrantInnen darstellen, sondern dass viel eher MigrantInnen während der Schullaufbahn »Stolpersteine« in den Weg gelegt würden.

3 Politische Handlungsmöglichkeiten

Eine wesentliche, wenn auch nicht die einzige, politische Handlungsmöglichkeit liegt im Bereich der Gesetzgebung. Wobei die rechtlichen Rahmenbedingungen eine Sache sind, ihre tagtägliche selbstverständliche Umsetzung in Betrieben eine zweite: »Diesen Brückenschlag, vom rechtlichen Druck bis zum antidiskriminatorischen Selbstverständnis in der Berufs- und Arbeitswelt, gilt es, in Österreich wie auch in vielen anderen EU-Mitgliedstaaten großteils noch zu bewältigen.«⁸

Als zweite Grundlage politischen Gestaltens empfiehlt Michael Wagner-Pinter, die Aufmerksamkeit der Politik in bestimmte Richtungen zu lenken. In diesem Zusammenhang nehmen Nicht-Regierungs-Organisationen (NGOs) eine wichtige Rolle ein, da sie das Alltagsgeschäft der Politik irritieren und bestimmte drängende Problembereiche ins öffentliche Bewusstsein rücken.

Konkrete Maßnahmen seien, laut Michael Wagner-Pinter, in erster Linie im Bereich der Aktivierung zu setzen, und zwar sowohl für MigrantInnen als auch für Nicht-MigrantInnen. Dabei sollen Aktivierungsmaßnahmen sehr persönlich sein, also abgestimmt auf die jeweilige Lebensgeschichte und Lebenssituation. Sozialhilfe dürfe dagegen nur im »Notfall« zur Geltung kommen: *»Sozialhilfe muss dort geboten werden, wo sie ein Rettungsanker ist, aber nicht dort, wo sie als Beruhigungskissen der Politik fungiert, denn Sozialhilfe ist das Gegenteil von Aktivierung.«* (Michael Wagner-Pinter)

Eine effiziente Gestaltung von Aktivierung für MigrantInnen erfordert, laut Alexander Juén, das rechtzeitige und bedürfnisorientierte Setzen von Maßnahmen. Idealerweise sollten sich Beratungsinstitutionen schon zum Zeitpunkt der Zuwanderung mit den Themen rund um Spracherwerb, Ausbildung, deren Vergleichbarkeit sowie mit notwendigen Nostrifikations-schritten auseinandersetzen. Unterschiedliche Ausgangssituationen von MigrantInnen (und Nicht-MigrantInnen) beinhalten dabei unterschiedliche Anknüpfungspunkte und erfordern zielgruppenspezifische Strategien.

Im Laufe der Diskussion kristallisieren sich drei wesentliche Zielgruppen, die unterschiedlicher Aktivierungsmaßnahmen bedürfen, heraus. Als erstes ist die Gruppe jener zu nen-

8 Theodora Manolakos 2006, Seite 15.

nen, die im Herkunftsland eine Ausbildung absolviert haben und sich damit am österreichischen Arbeitsmarkt bewähren müssen. Für sie geht es im Wesentlichen um die Fragen, wie sie bestehende Qualifikationen nutzen können (Nostrifikation) und welche weiteren Möglichkeiten der Validierung formaler, non-formaler und informeller Qualifikationen und Kompetenzen es gibt.⁹

Als zweite Zielgruppe gilt es, jene Menschen »für den Arbeitsmarkt fit zu machen«, die über ein »Zuwenig« an Bildung verfügen. Hier fehlt es oft an Basisqualifikationen (lesen, schreiben, rechnen). Ein Defizit, das zwar auch unter ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund durchaus gegeben ist, aber durch mangelhafte Deutschkenntnisse von MigrantInnen vielfach verschärft wird. Besonders schwierig sei es, laut Alexander Juen, wenn Kinder relativ spät (mit etwa 14 Jahren) nach Österreich kommen, da es für diese jungen MigrantInnen kaum möglich ist, eine Lehrstelle zu finden. Die Ausmaße und soziale Ballung von Geringqualifizierung in Wien zeigt Michael Wagner-Pinter anhand einer Untersuchung in den so genannten »Baublocks« auf. In etwa einem Viertel der Wiener Baublocks leben konzentriert Menschen, die unterdurchschnittlich erwerbsaktiv sind und die mit der Hälfte des Einkommens des Wiener Durchschnitts auskommen müssen. Sie befinden sich in Lebenswelten, in denen sie kaum Zugang zu materiellen Lebenschancen und wenig Zukunftsperspektiven haben. Insbesondere die jugendlichen Baublock-BewohnerInnen stellen eine große Herausforderung für die Politik dar, sofern man die »Verwahrlosungsfrage« nicht übermächtig werden lassen will.

Hier zeigt sich ein Schnittpunkt zur dritten Zielgruppe, die in keiner Arbeitsmarktstatistik aufscheint, da sie »offiziell« nicht arbeitslos ist, aber dennoch nicht arbeitet. »Out of Labour Force« (OLF) werden diese Menschen im ExpertInnenjargon bezeichnet. Menschen, die vermehrt unter MigrantInnen zu finden sind, in einer arbeitsmarktfernen, meist perspektivenlosen Lebenssphäre, die auch vor Jugendlichen nicht halt macht. Hier stellt sich ganz grundsätzlich die Frage, wie man sich diesen Menschen annähern und sie wieder an den Arbeitsmarkt heranbringen kann. Als ein erfolgreiches Beispiel einer solchen Annäherung nennt Alexander Juen das Projekt »hiphopera« (www.hiphopera.at), in dem eine Reihe von Jugendlichen (darunter auch viele MigrantInnen) auf kreative Weise ihre Potenziale, Möglichkeiten und Gestaltungskraft entdecken kann.

Abseits des Diskurses um zielgruppengerechte Maßnahmen weist Rainer Trefelik auf die Möglichkeit der Selbständigkeit von MigrantInnen hin. Im Sinne der Schaffung von Arbeits-

9 In dieser Frage ist zumindest innerhalb der EU in den letzten Jahren einiges geschehen. Im Jahr 2004 einigte sich der Rat auf eine Reihe von europäischen Grundsätzen zur Validierung von nicht-formalen und informellen Lernen. Diese sind Basis für eine intensivere Zusammenarbeit und die systematische und verstärkte Einführung von Validierungsmethoden und Validierungssystemen. Darüber hinaus hat das in Entwicklung befindliche European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) das Ziel, Lernleistungen aus unterschiedlichen (sowohl formalen als auch non-formalen und informellen) Lernumgebungen bzw. Lernsystemen und für alle Qualifikationen und Qualifikationsniveaus angemessen akkumulieren, anerkennen und übertragen zu können. Mit der Einführung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) soll ein Übertragungsinstrument für Qualifikationen geschaffen werden, und zwar mit dem Anspruch, alle Qualifikationsniveaus zu umfassen und sich dabei an Lernergebnissen und Kompetenzen zu orientieren; vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2006.

plätzen und der Verwurzelung von MigrantInnen in der österreichischen Gesellschaft empfiehlt er, Informationen und Förderungen auch in diesem Bereich anzubieten. Als Vorzeigebispiel nennt er die Wirtschaftskammer Wien, deren Infopoints mittlerweile achtsprachig sind.

4 Literatur

Esser, Hartmut (2006): Migration, Sprache und Integration, AKI-Forschungsbilanz 4.

Institut für Kulturpolitik (IfK) (2004): Aufgaben und Möglichkeiten kultureller Bildung in kulturell heterogenen Gesellschaften und Zeiten kultureller Globalisierung, Bonn.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2006): Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und Rates zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens, Brüssel. Abrufbar unter: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com_2006_0479_de.pdf [7.8.2007].

Manolakos, Theodora (2006): Arbeitsmarkt und Ungleichheit, in: Kurswechsel, Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen, 02/2006, Wien, Seite 14–20.

www.ams.at/berufsinfo

... ist die Internet-Adresse für Berufsinformationen

Unter www.ams.at/berufsinfo stehen Ihnen aktuelle Berufsinformationen per Knopfdruck zur Verfügung. Hier finden Sie unter anderem:

- Informationen über die BerufsInfoZentren des AMS und deren Angebot,
- eine Auflistung aller BerufsInfoBroschüren des AMS sowie Hinweise, welche Broschüren Sie downloaden können,
- Programme, die Sie bei Ihrer Berufs- und Bildungsentscheidung unterstützen,
- Datenbanken, mit denen Sie die Berufs- und Bildungswelt per Mausklick erobern.

EIN BESUCH IM NETZ LOHNT SICH ALLEMAL!!!

Beispiele der Online-Infos des AMS:

Benötigen Sie eine Orientierungshilfe für Ihre Berufswahl, ist der *Berufskompass* die richtige Adresse.

Das *AMS-Qualifikationsbarometer* zeigt Ihnen, in welchen Berufsbereichen Arbeitskräfte nachgefragt werden und mit welchen Qualifikationen Sie punkten.

Im *AMS-Berufsinformationssystem* erfahren Sie, welche Qualifikationen in Ihrem Beruf derzeit gefragt sind, mit welchen Arbeitsbelastungen Sie rechnen müssen und welche Berufsalternativen Ihnen offenstehen.

Mit *Your Choice* erhalten Sie einen umfassenden Einblick in aktuelle geregelte Ausbildungsmöglichkeiten in Österreich: Lehrausbildungen, Schulen, Fachhochschulen, Universitäten.

Im *AMS-Berufslexikon online* können Sie detaillierte Beschreibungen aller Bildungsebenen aufrufen.

Die *AMS-Weiterbildungsdatenbank* bietet einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträger und Kurse in ganz Österreich.



AMS report 48

*Karin Steiner, Andrea Egger-Subotitsch, Eva Leuprecht,
Ingrid Bittendorfer, René Sturm*

AHS-MaturantInnen im Prozeß der beruflichen Orientierung

Eine Untersuchung unter angehenden Wiener AHS-MaturantInnen

ISBN 3-85495-229-5



AMS report 49

Andrea Egger-Subotitsch, René Sturm (Hg.)

»Damit fertig werden, das Beste herausholen und es irgendwie schaffen«

Beiträge zur Fachtagung »Physisch und psychisch beeinträchtigte
Personen am Arbeitsmarkt« vom 15. März 2005 in Wien

ISBN 3-85495-230-9



AMS report 50

Irene Mandl, Andrea Dorr, Andrea Egger-Subotitsch, Eva Leuprecht

BerufswechselInnen am österreichischen Arbeitsmarkt

Perspektiven und Chancen in Klein- und Mittelunternehmen

ISBN 3-85495-231-7



AMS report 51

Andrea Egger-Subotitsch, René Sturm (Hg.)

Neue Wege in den Gesundheits- und Sozialberufen mittels Kompetenzbilanzen

Beiträge zur Fachtagung »Der Erfahrung einen Wert geben! Neue Wege
in den Gesundheits- und Sozialberufen« vom 18. Mai 2005 in Wien

ISBN 3-85495-232-5



AMS report 52

Maria Hofstätter, René Sturm (Hg.)

**Qualifikationsbedarf der Zukunft IV:
Gesundheit und Sport – Jobmotoren in Österreich?**

Beiträge zur Fachtagung »Qualifikationsbedarf der Zukunft:
Gesundheit und Sport – Jobmotoren in Österreich?«
des AMS vom 25. November 2005 in Wien
ISBN 3-85495-233-3



AMS report 53

Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)

Zwischen Lifelong Learning, Qualitätsdebatte und Werkvertrag

Beiträge im Anschluß an die Fachtagung
»Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von TrainerInnen«
vom 5. Oktober 2005 in Wien

ISBN 3-85495-234-1



AMS report 54

Rudolf Götz, Isabel Naylor und Ehrenfried Natter

Productive Ageing in Europa

Recherchestudie zu Good Practice
in ausgewählten Mitgliedstaaten der EU

ISBN 3-85495-235-X



AMS report 55

Céline Dörflinger, Andrea Dorr, Eva Heckl

**Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt X
Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge**

ISBN 3-85495-236-8



AMS report 56

Brigitte Mosberger, Thomas Kreiml, Karin Steiner

Zwischen Lifelong Learning, Training und Professionalisierungsdiskurs

Bestandsaufnahmen und Analysen zum arbeitsmarktpolitisch organisierten Trainingsbereich vor dem Hintergrund der geforderten Umsetzung von Lifelong Learning

ISBN 3-85495-237-6



AMS report 57

Maria Hofstätter, René Sturm (Hg.)

Qualifikationsbedarf der Zukunft V: Hochschule und Arbeitsmarkt

Beiträge zur Fachtagung »Perspektiven der Beschäftigung von HochschulabsolventInnen: Schlußfolgerungen für die Studien- und Berufsberatung« des AMS vom 22. November 2006 in Wien

ISBN 978-3-85495-238-4



AMS report 58

Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)

Betriebliche Gesundheitsförderung im Brennpunkt

Beiträge zur Fachtagung »Arbeit, Arbeitslosigkeit und Krankheit – Gesundheitsförderung als Ausweg?« vom 17. Mai 2006 in Wien

ISBN 978-3-85495-239-2



AMS report 59

Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)

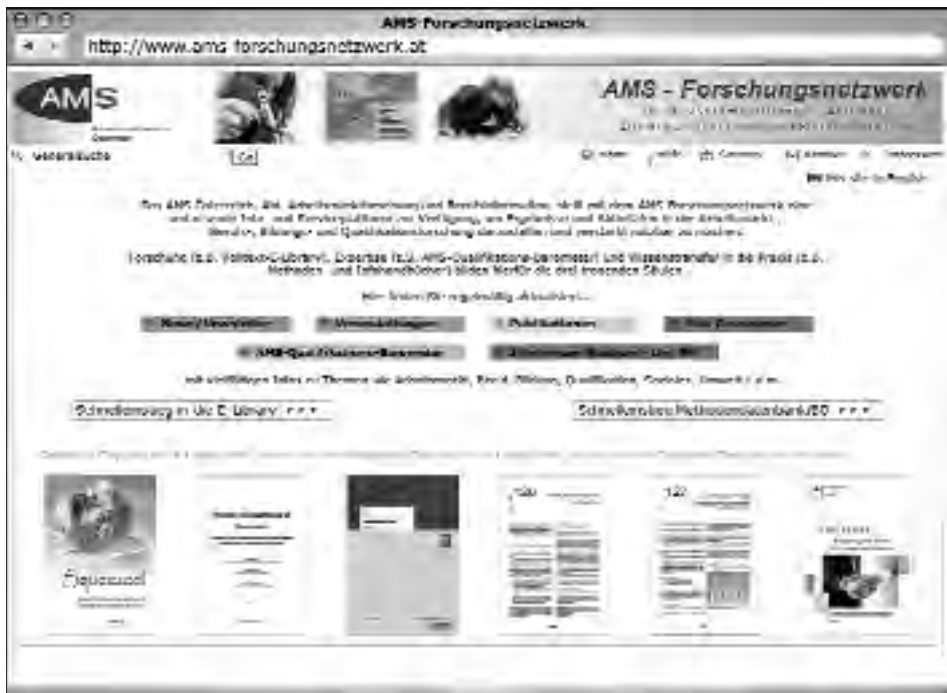
Jung, dynamisch, arbeitslos?

Beiträge zur Fachtagung »Neue Ansätze in der Berufsorientierung und -ausbildung benachteiligter junger Menschen« vom 18. Juni 2006 in Wien

ISBN 978-3-85495-240-6

www.ams-forschungsnetzwerk.at

Das AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, stellt mit dem AMS-Forschungsnetzwerk eine umfassende Info- und Serviceplattform zur Verfügung, um Ergebnisse und Aktivitäten in der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung darzustellen und verstärkt nutzbar zu machen. Forschung (z. B. Volltext-E-Library), Expertise (z. B. AMS-Qualifikations-Barometer) und Praxis (z. B. Methoden- und Infohandbücher, BerufsInfoBroschüren der Reihe „Jobchancen Studium“) bilden hierfür die drei tragenden Säulen.



www.ams.at



»Ausländer sind von Arbeitslosigkeit besonders betroffen. Über alle Altersgruppen hinweg war ihre Arbeitslosenquote mit 13,4 Prozent drei Mal so hoch wie jene der Inländer (4,6 Prozent).« Dies stellt die Statistik Austria bei der Auswertung des Mikrozensus 2006 fest. Man kann davon ausgehen, dass noch wesentlich mehr »ausländisch wirkende« Menschen mit österreichischer StaatsbürgerInnenenschaft – von der Statistik nicht erfasst – arbeitslos sind. Was läuft hier schief?

Mit den Ursachen dieser Situation beschäftigte sich die Tagung »Gast oder ArbeiterIn? Ungleichstellungen und Chancen von MigrantInnen am Arbeitsmarkt« am 4. Juni 2007 in Wien. Den Veranstaltern Arbeitsmarktservice Österreich (AMS; www.ams.at) und Caritas Österreich (www.caritas.at) war es gemeinsam mit dem Sozialforschungsinstitut abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung; www.abif.at) ein Anliegen, dieses Thema vor dem Hintergrund des »Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle« aufzugreifen. Drei Phasen sollten dabei im Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit ins Blickfeld genommen werden, und zwar:

- Die Ausgangslage vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt (z. B. Bildung, Sprache, kultureller Hintergrund).
- Der Übergangsbereich zum Arbeitsmarkt (z. B. Berufswahl, Berufsberatung, Stellenvermittlung, Erfahrungen hinsichtlich Jobsuche und Arbeitslosigkeit).
- Die konkrete Situation im Erwerbsleben (z. B. Beförderung, Entlohnung, Arbeitsschutz).

ExpertInnen aus Wissenschaft, Politik und Praxis gaben dazu Informationen und diskutierten gemeinsam über Möglichkeiten zur positiven Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. Der vorliegende AMS report beinhaltet die Vorträge sowie eine Zusammenfassung der Podiumsdiskussion.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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



P.b.b.

Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-241-4