

# **Beschäftigungssituation und Problemlagen von MigrantInnen – Exploration des Status quo in Wien**

Report

*europaforum wien*

Herbert Bartik, Doris Fröschl, Johannes Lutter  
November 2015

ISBN-Nummer: 978-3-7063-0603-4

im Auftrag der AK Wien



## Inhalt

Vorwort	3
Intro Wachsende Metropole Wien	5
A Die Stellung von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt – Daten & Fakten	7
1 Qualifikationsniveau	7
2 Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit	9
3 Einkommen	14
4 Dequalifizierung	18
5 Diskriminierung	20
6 Sprachkompetenzen/Mehrsprachigkeit	23
7 AsylwerberInnen und anerkannte Flüchtlinge	24
8 Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt	26
B Offene Fragen & Forschungslücken	28
C Institutionelles Setting, Netzwerke & Kooperationen	30
1 Überblick Status Quo	30
2 „Netzwerkklücken“ und Innovationsbedarf	34
D Themen aus ExpertInnen-Gesprächen	38
E Resümee	44
Verwendete Literatur	47

## **Vorwort**

Wien stellt den einzigen Großstadtarbeitsmarkt Österreichs dar, der auch weit über die Landes- und Staatsgrenzen ausstrahlt. Damit verbunden ist zwangsläufig ein hoher Grad an Polarisierung: Hier werden die höchsten Löhne bezahlt und Arbeitsstellen mit höchstem Anforderungsprofil angeboten. Andererseits sind hier auch die Arbeitslosigkeit und wohl auch der Anteil undokumentierter und niedrig entlohnter Arbeit besonders hoch.

Gleichzeitig verfügt Wien über eine ausgeprägt diverse Bevölkerungsstruktur: Knapp die Hälfte der WienerInnen hat Migrationshintergrund. Durch die im Sommer 2015 eingesetzte starke Fluchtzuwanderung nach Österreich, die zu zwei Drittel Wien zum Ziel hat, wird diese Diversität von Gesellschaft und Arbeitsmarkt noch weiter vertieft und aufgefächert.

In dieser Entwicklung liegen sehr viele Chancen. Sie kann einen Schub an Dynamik, Innovation und Kreativität unterstützen.

Sie stellt zunächst aber eine sehr große Herausforderung für die Institutionen und die Politik der Stadt dar. Denn in vielen Fällen passen Anforderungen und Qualifikation der ArbeitnehmerInnen nicht unmittelbar zusammen oder die Qualifikation bedarf der Validierung um hier verwertbar zu sein. Sprachprobleme auf der einen Seite und ein Nachholbedarf für Institutionen und Gesamtgesellschaft, mit hoher Diversität angemessen umzugehen, sind weitere Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt; dies betrifft ZuwandererInnen und länger Ansässige gleichermaßen.

Eine erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik für Wien muss diesen Kontext berücksichtigen, ohne dass dafür eine Blaupause zur Verfügung steht, die ausreichend Orientierung bietet.

Die vorliegende Kurzstudie ist daher Teil eines modular aufgebauten Projektes, die aktuelle Arbeitsmarktsituation in Wien vor diesem Hintergrund zu analysieren und darauf aufbauend Lösungsansätze zu entwickeln.

Angestrebt werden schließlich auch ganz konkrete Projekte, die erste Umsetzungsschritte für diese Lösungsansätze darstellen sollen.

Es geht dabei nicht darum, das Rad neu zu erfinden. Gerade in Wien werden bereits jetzt viele Maßnahmen und Projekte durchgeführt, die Benchmarkcharakter für andere europäische Städte haben können. Auch dies soll sichtbar gemacht werden. Dennoch ist das Ziel, auch von anderen zu lernen.

Neben dem hier vorliegenden Studienmodul, das die aktuelle Situation in übersichtlich-kompakter Weise beschreiben soll, sind daher in weiterer Folge Vergleichsrecherchen in ausgewählten europäischen Städten geplant. Schließlich soll in einem interinstitutionellen Workshop mit wichtigen AkteurInnen und Stakeholdern wie AMS, Gemeinde Wien, WAFF, MA 17 und ExpertInnen Schlussfolgerungen für Wien gezogen und Umsetzungsprojekte initiiert werden.

Als Arbeiterkammer haben wir das Ziel, nicht nur Analysen zu erstellen, sondern darauf aufbauend auch gleich reale Verbesserungen im Interesse unserer Mitglieder anzustreben.

Der vorliegende Projektansatz, von der theoretischen und empirischen Analyse möglichst unmittelbar und gemeinsam mit anderen Stakeholdern zu ersten Umsetzungsschritten zu gelangen, erscheint uns daher als besonders geeignete Methode, die schwierigen Herausforderungen auf dem Wiener Arbeitsmarkt zu adressieren.

Josef Wallner

Leiter Abteilung Arbeitsmarkt und Integration  
der Arbeiterkammer Wien

## Intro

### Wachsende Metropole Wien

Wien gehört zu den am schnellsten wachsenden Metropolen Europas. Zum Jahresbeginn 2015 lebten knapp 1,8 Mio. Menschen in der Stadt – das sind um fast 250.000 Personen mehr als 2000. Allein 2014 lag die Nettozuwachsrate (Saldo aus Wanderungsbewegungen und Geburtenbilanz) bei rund 30.000 Personen.<sup>1</sup> Laut Prognosen wird dieser Wachstumsprozess in den nächsten Jahren anhalten. Bis zum Jahr 2024 könnte sich die Zahl der EinwohnerInnen Wiens um weitere 10% erhöhen und somit auf knapp 2. Millionen (lt. Prognose der MA 23 auf 1.952 Mio.) angewachsen sein.<sup>2</sup> Für den gesamten Agglomerationsraum Wien, der die angrenzenden Bezirke Niederösterreichs und Teile des Nordburgenlandes umfasst, wird bis 2030 eine Bevölkerungszunahme von 400.000 vorausgesagt. Dann werden in der Stadtregion Wien voraussichtlich mehr als drei Millionen Menschen leben und arbeiten.<sup>3</sup>

### (Internationale) Migration

Hauptgrund für die Bevölkerungszunahmen bleibt internationale Migration und Zuzug aus den Bundesländern. Bereits seit den 1980er Jahren hat die internationale Migration die demographische Entwicklung Wiens geprägt – insgesamt sind seit den 1980er Jahren rund 320.000 Menschen aus anderen Ländern nach Wien zugewandert. Allein zwischen 1987 und 1993 stieg die EinwohnerInnenzahl Wiens durch internationale Migration um etwa 97.000 Personen.

Diese Prozesse und Migrationsströme haben Wien sichtbar verändert: Die Stadt ist heute vielfältiger denn je, Menschen aus rund 200 Nationen leben in Wien, ein Drittel der Bevölkerung ist im Ausland geboren und knapp 50% haben eine Migrationshintergrund, d.h. sie haben also zumindest einen Elternteil der im Ausland geboren wurde. Bei den 0-14 Jährigen sind es über 60%.<sup>4</sup> Gleichzeitig trägt diese Migrationsdynamik zu einer stabilen demographischen Entwicklung bei – Wien ist heute das jüngste Bundesland Österreichs und in den nächsten Jahren werden sowohl in den Alterskohorten 0 bis 15 Jahre und 15 bis 29 Jahre substantielle Zuwächse zu verzeichnen sein wie auch in den Alterskohorten 60 bis 74 Jahre und über 75.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> [www.wien.gv.at/statistik/bevoelkerung/bevoelkerungsstand/](http://www.wien.gv.at/statistik/bevoelkerung/bevoelkerungsstand/) (abgerufen am 29.10.2015)

<sup>2</sup> Stadt Wien, Statistik Journal Wien 1/2014 S.6

<sup>3</sup> Stadtentwicklung Wien (2014); S.16

<sup>4</sup> Stadt Wien, MA 17 (2014); S.39

<sup>5</sup> Stadt Wien, Statistik Journal Wien 1/2014, S.6

## **Diversität und Arbeitsmarkt**

Das starke Bevölkerungswachstum der letzten Jahre ist ein Nachweis der Attraktivität der Stadt und der Leistungsfähigkeit und Anziehungskraft des Arbeitsmarktes. Dessen künftige Leistungsfähigkeit wird insbesondere daran zu messen sein, inwieweit ein ausreichendes quantitatives Jobwachstum sichergestellt und neben existenzsichernden Einkommen „gute Arbeit“ auf einer hohen Beschäftigungsqualität geschaffen werden kann. Die demographische Entwicklung verdeutlicht, dass in diesem Prozess die Arbeitsmarktintegration von WienerInnen mit Migrationshintergrund kein „Minderheitenprogramm“ ist, sondern Grundvoraussetzung für einen funktionierenden und fairen Arbeitsmarkt sowie für eine wettbewerbsfähige und attraktive Stadtregion.

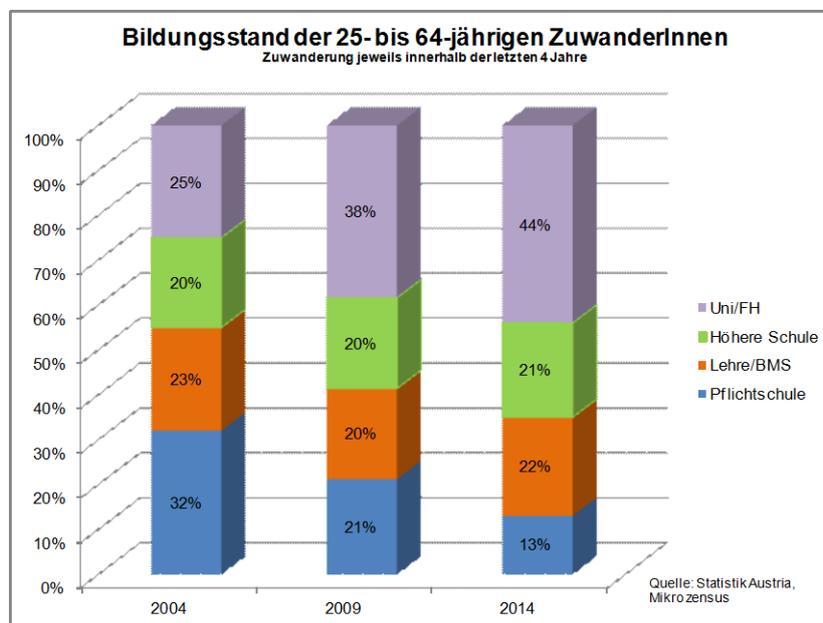
## A Die Stellung von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt – Daten & Fakten

### 1 Qualifikationsniveau

#### Key Facts

- Neuzuwanderung bringt tertiäre Ausbildung nach Wien – 44% jener WienerInnen, die in den letzten vier Jahren zugewandert sind, haben einen Universitäts- oder FH-Abschluss.
- Diese Entwicklung trägt dazu bei, dass das Bildungsniveau der Bevölkerung insgesamt steigt.
- Aber: Im mittleren Bildungssegment sind MigrantInnen unter- und im niedrigen Segment überrepräsentiert.

- **Qualifikationsstruktur der Neuzuwanderung.** Die Qualifikationsstruktur der ZuwandererInnen hat sich in den letzten Jahren signifikant geändert. So haben 32% der Zugewanderten aus Drittstaaten, die seit 2006 nach Wien kamen, einen Studienabschluss aus dem Ausland mitgebracht, bei jenen aus EU27/EFTA-Staaten waren es sogar rund 34%.<sup>6</sup> Noch signifikanter wird die Entwicklung, wenn man den Bildungsstand der 25- bis 64-jährigen WienerInnen betrachtet, die innerhalb der letzten vier Jahre nach Österreich zugewandert sind. Im Jahr 2004 hatten 25% dieser Gruppe einen tertiären Abschluss, 2014 waren es 44%.<sup>7</sup>



<sup>6</sup> Stadt Wien, MA 17 (2004), S.79 ff.

<sup>7</sup> Quelle: Statistik Austria, Bearbeitung durch Stadt Wien, MA 23

- **Angleichung bei den Anteilen mit höherer Bildung.** Diese Entwicklung trägt dazu bei, dass der Anteil von Personen mit höherer Bildung (Matura oder Hochschulabschluss) an der Wiener Bevölkerung generell steigt und sich die Werte zwischen WienerInnen mit und ohne Migrationshintergrund angleichen. Bezogen auf die drei Bevölkerungsteile a) Ausbildung in Österreich und Eltern aus Österreich; b) Ausbildung in Österreich und mindestens ein Elternteil nicht in Österreich geboren und c) Ausbildung nicht in Österreich stellte sich die Situation 2013 folgendermaßen dar: In den ersten beiden Gruppen hatten 45% der nicht in Ausbildung befindlichen Bevölkerung über 25 Jahre eine höhere Bildung; bei den „BildungsausländerInnen“ waren es 38%. In allen drei Gruppen konnte in den letzten Jahren ein Anstieg verzeichnet werden.<sup>8</sup>
- **Signifikante Differenzen im mittleren und niedrigen Bildungssegment.** Anders stellt sich die Situation bei mittleren und niedrigen Bildungsniveaus dar. Während 2013 nur knapp 10% der WienerInnen ohne Migrationshintergrund maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügten, war es bei WienerInnen, die ihre Ausbildung im Ausland absolviert hatten, ein Drittel. Gleichzeitig ist das mittlere Bildungssegment (Lehre, Fachschule) in dieser Gruppe deutlich unterrepräsentiert.<sup>9</sup>
- **Nicht alle Gruppen profitieren gleichermaßen vom Bildungsanstieg.** Betrachtet man den Anteil jener Personen im erwerbsfähigen Alter mit mindestens Matura an der Bevölkerung ab 25 Jahren im Detail, zeigt sich, dass nicht alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen von der Zunahme höherer Bildungsabschlüsse profitieren. Der Anteil steigt bei jenen ohne Migrationshintergrund, bei der 2. Generation aus EU/EFTA-Staaten und bei jenen, die ihren Bildungsabschluss in Drittstaaten gemacht haben. Der Anteil stagniert hingegen bei der 2. Generation aus Drittstaaten und bei Personen, die ihren Bildungsabschluss in EU/EFTA-Staaten gemacht haben.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> ebda. S.84

<sup>9</sup> ebda. S.85

<sup>10</sup> ebda. S.85

## 2 Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit

---

### Key facts

- WienerInnen mit ausländischer Herkunft sind am Wiener Arbeitsmarkt deutlich benachteiligt.
  - Sie sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen. Ein besonders hohes Risiko arbeitslos zu sein haben WienerInnen mit einem Bezug zu einem Drittstaat.
  - Insgesamt steigt die Beschäftigungsquote, außer bei Personen, die ihre Bildung in einem Drittstaat abgeschlossen haben.
  - 76% aller NEETs in Wien haben einen Migrationsbezug.
  - MigrantInnen sind häufiger in niedrigen beruflichen Tätigkeitsniveaus beschäftigt.
  - Aber: Es scheint eine Aufwärtsmobilität zwischen 1. und 2. Generation zu geben.
- 

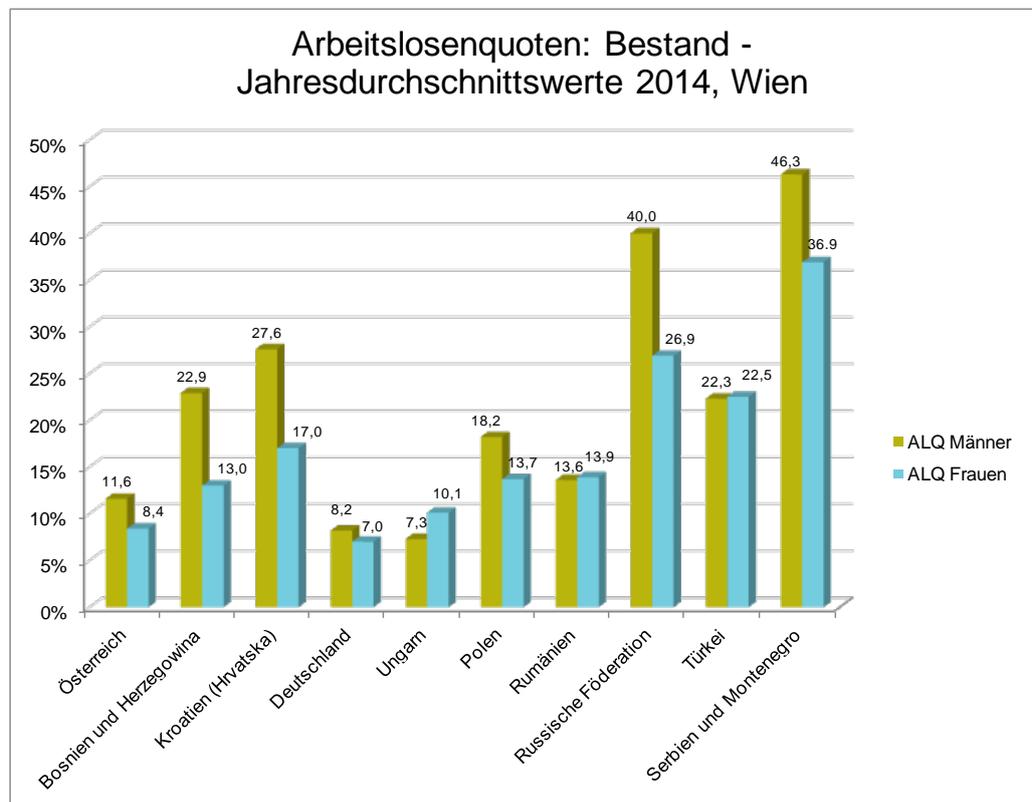
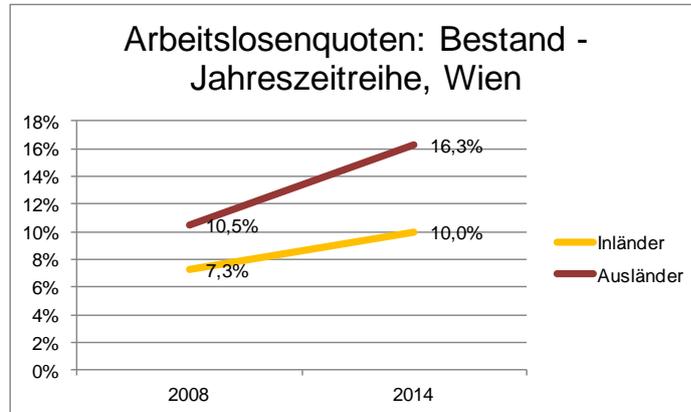
- **WienerInnen mit ausländischer Herkunft häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen.**  
Österreichweit sind Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft besonders stark vom Anstieg der Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren betroffen. Wien bildet hier keine Ausnahme und ist besonders stark mit den Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise konfrontiert<sup>11</sup>. Lag die Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 2008 noch bei 7,3% (nationale Berechnung) und bei ausländischen StaatsbürgerInnen bei 10,5%, lagen die Werte für das Jahr 2014 bei 10,0 bzw. 16,3%. Aufgeschlüsselt auf einzelne Herkunftsgruppen zeigen sich folgende Ergebnisse (Jahresdurchschnittswerte 2014): Die besten Werte erzielen deutsche StaatsbürgerInnen mit einer Arbeitslosenquote von 8,2% bei Männern und 7% bei Frauen. Auch UngarInnen schneiden mit 7,3% (Männer) bzw. 10,1% (Frauen) überdurchschnittlich gut ab. Deutlich schlechter ist die Situation bei türkischen StaatsbürgerInnen (22,3% Männer, 22,5% Frauen) sowie bei BürgerInnen aus Serbien und Montenegro (46,3% Männer, 36,9% Frauen).<sup>12</sup>  
Diese Werte korrespondieren mit Umfrageergebnissen, wonach 45% der Männer und 40% der Frauen mit Migrationshintergrund seit 2000 zumindest einmal mit Arbeitslosigkeit konfrontiert waren, und damit deutlich häufiger als Personen ohne Migrationshintergrund. Besonders hoch ist das Risiko arbeitslos zu werden demnach für ArbeitnehmerInnen mit Herkunft aus der Türkei, dem arabischen Raum und aus Afrika.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Die Verbindung von wirtschaftlicher Stagnation und starkem Bevölkerungswachstum führt in Wien zu einem besonders starken Anstieg der Arbeitslosenzahlen – zur Zeit reicht das Beschäftigungswachstum nicht aus, um das steigende Arbeitskräftepotential, das sich aus internationaler Zuwanderung, höherer Erwerbsbeteiligung von Frauen und erschwertem Zugang zu Alters- und Invaliditätspension ergibt, aufzunehmen.

<sup>12</sup> BaliWeb, (Register-)Arbeitslosenquoten: Bestand – Jahresdurchschnittswerte 2014, Wien (erstellt 19.10.2015)

<sup>13</sup> Riesenfelder et.al (2011), S. 10



- Mögliche Verdrängungsprozesse.** Differenziert man weiter, zeigen sich einige signifikante Trends: Grundsätzlich gilt, dass jene WienerInnen ein besonders großes Risiko haben, beschäftigungslos zu sein, die einen Bezug zu einem Drittstaat haben, d.h. die selbst oder deren Eltern aus Drittstaaten zuwanderten oder die ihre Ausbildung in einem Drittstaat abgeschlossen haben. Signifikant ist darüber hinaus, dass (bezogen auf

die Periode Mitte 2010 – Mitte 2013) Personen mit einem Herkunftsbezug zu einem Drittstaat und einem österreichischen Bildungsabschluss auf allen Bildungslevels (bis Pflichtschule, Lehre/BMS, ab Matura) schlechter abschneiden. D.h. sie sind deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen aus EU/EFTA-Staaten, die ihre Bildung bzw. den Bildungsabschluss im Ausland absolviert haben; auch Personen aus Drittstaaten mit einer Bildungslaufbahn im Ausland erreichen im Schnitt bessere Werte als „Bildungsösterreicher“.<sup>14</sup> Besonders signifikant ist dieser Unterschied im Pflichtschulbereich. Es kann davon ausgegangen werden, dass viele der „BildungsausländerInnen“ selbst zugewandert sind, bzw. deren Aufenthaltsdauer unter jener der „BildungsinländerInnen“ liegt. Das stärkt die These, dass am Arbeitsmarkt ein Verdrängungsprozess stattfindet bzw. ältere ZuwanderInnen in Konkurrenz zu NeuzuwanderInnen stehen. Weitere Forschung ist allerdings notwendig, um zu belastbaren Aussagen darüber zu kommen, warum dieser Verdrängungsprozess nicht nur aufgrund unterschiedlicher Bildungsniveaus, sondern auch offensichtlich zwischen Personen mit ähnlichem Bildungsniveau stattfindet.

- **Herkunft und Bildungsstaat wirken auf die Beschäftigungsquote.** Die Beschäftigungsquote ist ein wichtiger Indikator für den Beschäftigungserfolg. In Wien variiert die Beschäftigungsquote zwischen Menschen mit und ohne Migrationsbezug bzw. Personen die ihren Bildungsabschluss im Ausland oder im Inland absolviert haben. Am oberen Ende der Skala stehen WienerInnen ohne Migrationshintergrund mit Bildungsabschluss in Österreich (Beschäftigungsquote 74%), am anderen Ende liegen WienerInnen aus Drittstaaten, die ihre Bildung im Ausland absolviert haben (58%). Auch die Trends differieren: So lässt sich bei der Beschäftigungsquote der Wienerinnen zwischen 50 und 59 und der Wiener zwischen 50 und 64 Jahren im Zeitraum 2007 bis 2013 eine Steigerung von 54% auf 58% feststellen. Ein Aufwärtstrend lässt sich in diesem Zeitraum in fast allen Bevölkerungsgruppen beobachten, mit Ausnahme derer, die ihren Bildungsverlauf in Drittstaaten abgeschlossen haben. Zwischen 2008 und 2013 ist deren Beschäftigungsquote von 55% auf 48% gesunken – wobei sowohl die Zahl der Beschäftigten als auch die Arbeitszeit abgenommen hat.<sup>15</sup> Es ist plausibel anzunehmen, dass diese Entwicklung im Zusammenhang mit den Auswirkungen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise stehen. Möglicherweise bilden sich hier auch Verdrängungsprozesse zwischen Arbeitskräften aus den neuen EU-Staaten und älteren ZuwanderInnen aus der Türkei und Ex-Jugoslawien ab.
- **NEETs – MigrantInnen besonders stark betroffen.** Bei jenen 15- bis 24-jährigen, die beschäftigungslos sind, nicht in Ausbildung und nicht aktiv Arbeit suchen (=NEETs), gibt

<sup>14</sup> Stadt Wien, MA 17 (2014), S.103

<sup>15</sup> ebda. S.104/105; für den Integrationsmonitor wurden die Beschäftigungsquoten um die unterschiedliche Dauer der Arbeitszeit bereinigt. Besonders gering ist die Beschäftigungsquote dabei bei Frauen mit einem Bildungsabschluss aus einem Drittstaat.

es eine eindeutige Schieflage zuungunsten von Personen mit Migrationshintergrund und/oder Bildungsverlauf im Ausland. 76% der NEETs in Wien sind entweder selbst zugewandert oder deren Eltern. Während die Zahl der NEETs ohne Migrationshintergrund seit 2007/2008 trotz eines schwierigen wirtschaftlichen Umfeldes (leicht) gesunken ist, wurden Jugendliche mit Migrationshintergrund voll von der wirtschaftlichen Krise getroffen – insbesondere jene mit einem Bezug zu einem Drittstaat. Im Zeitverlauf 2007-2013 bewegen sich die NEET-Werte bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund und einem Bildungsabschluss in Drittstaaten, zwischen 25% und 36%.<sup>16</sup> D.h. bis zu einem Drittel dieser Gruppe ist beschäftigungslos, nicht in Ausbildung und nicht auf Arbeitssuche. Freilich wird dieses negative Bild ein Stück weit dadurch zurechtgerückt, dass insgesamt die Ausbildungsbeteiligung der 15- bis 24-Jährigen nach der Pflichtschule steigt und bspw. insbesondere bei der 2. Generation mit Herkunft Türkei, Bosnien-Herzegowina zunimmt. In österreichweiten Untersuchungen hat sich darüber hinaus gezeigt, dass insbesondere Jugendliche, die zwischen dem 15. und 18. Lebensjahr zuwandern, ein erhöhtes NEET-Risiko haben. Sie finden oft keinen Zugang zum Bildungssystem, da sie nach der Pflichtschulzeit zuwandern – gleichzeitig ist auch häufig ein Zugang zum Arbeitsmarkt nicht möglich. Weiters verweisen die österreichweiten Daten darauf, dass für Frauen und Jugendliche in der Altersgruppe von 20 bis 24 Jahren ein besonders großes NEET-Risiko besteht.<sup>17</sup> Im Bundesländervergleich weist Wien mit 10,9% (2013) die höchste NEET-Rate auf – am anderen Ende steht Salzburg, wo nur 5,9% der Jugendlichen betroffen sind.<sup>18</sup>

- **Beschäftigungsstruktur, Branchen & Tätigkeitsniveaus: MigrantInnen in Summe substantiell schlechter gestellt.** In Summe sind Personen mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt nach wie vor substantiell schlechter gestellt als Personen ohne Migrationshintergrund. Das drückt sich u.a. in der Beschäftigungsstruktur bei MigrantInnen aus – in Umfragen geben 60% an, auf niedrigen beruflichen Tätigkeitsniveaus (Hilfstätigkeiten, angelernte Tätigkeiten) beschäftigt zu sein. Allerdings streut dieser Wert sehr stark zwischen den Herkunftsgruppen (zwischen 82% bei der Herkunftsgruppe Türkei und 18% bei der Herkunftsgruppe Deutschland). Bei Personen ohne Migrationshintergrund sind es 17%. Das niedrigere berufliche Tätigkeitsniveau korrespondiert mit der Zuordnung zu Berufsgruppen mit einem hohen Anteil niedrigqualifizierter Tätigkeiten (z.B. Reinigungskräfte, Gastgewerbe, Bauhilfsarbeiter, Handelsberufe wie VerkäuferIn).<sup>19</sup> Schließlich arbeiten Männer aus den Herkunftsgruppen Türkei, EU-NMS und ehemaliges Jugoslawien bzw. Albanien rund zur Hälfte im Produktionssektor, mit einem Schwerpunkt in der Bauwirtschaft. Die in der Baubranche üblichen saisonalen Schwankungen führen zu einer höheren Betroffenheit von Arbeitslosigkeit. Während im Hinblick auf

<sup>16</sup> ebda, S.106 ff.

<sup>17</sup> Österreichweit sind 2/3 der NEETS zwischen 20 und 24 Jahre alt; vgl. Bacher et.al (2013); S.122-124

<sup>18</sup> Bacher et.al (2015) S.44

<sup>19</sup> Riesenfelder et.al (2011), S.11 ff.

Teilzeitbeschäftigung (unter 35 Wochenstunden) keine substantiellen Unterschiede zwischen WienerInnen mit und ohne Migrationshintergrund bestehen, sind MigrantInnen deutlich häufiger nur geringfügig beschäftigt – und zwar insbesondere in den Herkunftsgruppen China, arabischer Raum, Türkei und Ex-Jugoslawien. Die skizzierten Faktoren führen dazu, dass MigrantInnen deutlich stärker von der aktuellen Wirtschaftskrise, vom allgemeinen wirtschaftlichen Strukturwandel und den damit einhergehenden Druck insbesondere auf gering qualifizierte Tätigkeiten betroffen sind.

- **Aber: positive Dynamik zwischen 1. und 2. Generation.** Allerdings scheint es zwischen 1. und 2. Generation eine signifikante berufliche Mobilität zu geben. So geben in einer Umfrage aus dem Jahr 2010 nur noch 47% der Befragten aus der 2. Generation an, in Hilfs- oder Anlerntätigkeiten beschäftigt zu sein – noch immer relativ hoch, aber deutlich niedriger als die eruierten 64% für die erste Generation.<sup>20</sup>

---

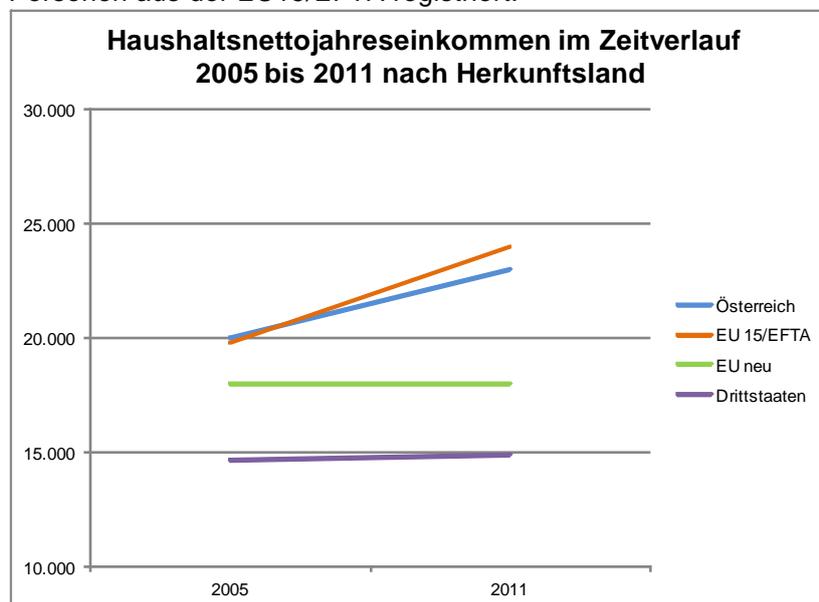
<sup>20</sup> ebda., S. 14

### 3 Einkommen

#### Key Facts

- Während Haushalte ohne Migrationshintergrund in den letzten zehn Jahren Einkommensgewinne erzielen konnten, stagnieren die Einkommen von Haushalten mit Migrationshintergrund.
- Bei MigrantInnen führt steigendes Bildungsniveau nicht automatisch zu höherem Einkommen.
- Hauptgrund dafür ist, dass MigrantInnen auf allen Bildungslevels eher in Tätigkeiten mit geringen Stundenlöhnen gedrängt werden.

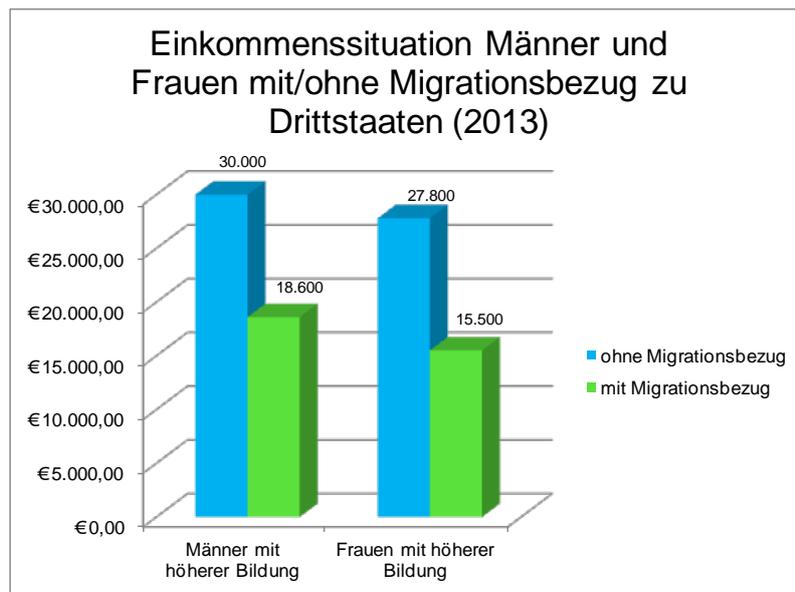
- **Haushalte mit Migrationshintergrund<sup>21</sup>** erzielen niedrigere Einkommen. Die Einkommensschere zwischen Haushalten mit und ohne Migrationshintergrund geht in Wien auseinander. Während in den letzten zehn Jahren Haushalte ohne Migrationshintergrund Einkommenssteigerungen von rund 10% erzielen konnten, stagnierten die Haushaltseinkommen von Personen aus Drittstaaten und von Personen aus den EU-Beitrittsstaaten 2004 und 2007.<sup>22</sup> Einkommenssteigerungen, die sogar über denen der „österreichischen“ Haushalte liegen, werden hingegen in Haushalten von Personen aus der EU15/EFTA registriert.



<sup>21</sup> Haushalte mit Migrationshintergrund heißt, dass zumindest ein Haushaltsmitglied einen Migrationshintergrund hat.

<sup>22</sup> Stadt Wien, MA 17 (2014), S.129

- MigrantInnen auf allen Bildungsebenen einkommensmäßig benachteiligt.** Die Haushalteinkommen stagnieren, obwohl das Ausbildungsniveau von MigrantInnen steigt. Dieses scheinbare Paradox erklärt sich dadurch, dass ein steigendes Bildungs- und Qualifikationsniveau von MigrantInnen nicht per se zu einem höheren Einkommen führt. Das gilt insbesondere für weibliche Beschäftigte aus Drittstaaten. Frauen aus Drittstaaten mit höherer Bildung (= von der Matura aufwärts) verdienten 2013 im Jahresdurchschnitt 15.500 Euro, während es bei Frauen ohne Migrationshintergrund der gleichen Bildungsstufe 27.800 Euro waren.<sup>23</sup> Mehr noch: sie verdienen weniger als Frauen ohne Migrationshintergrund mit geringer Bildung. Bezogen auf die Einkommenssituation von Frauen mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt kommt der Wiener Integrationsmonitor zu folgendem Befund: Es gibt auf jeder Bildungsebene eine Tendenz zu niedrigeren Einkommen, wenn die Eltern außerhalb Österreichs geboren wurden und/oder die Bildung außerhalb Österreichs erworben wurde. Auch bei Männern existiert dieser Zusammenhang, allerdings ist er nicht so stark ausgeprägt.



- Lohnniveau & Lohndiskriminierung.** Welche Rolle spielt Diskriminierung bei der Einkommensentwicklung? Während eine IHS-Studie in Bezug auf Diskriminierung in Bewerbungsprozessen zu eindeutigen Ergebnissen kommt (→ 5. Diskriminierung), stellt

<sup>23</sup> ebda. S.128. Die vorliegenden Daten lassen keinen Schluss darüber zu, inwieweit hier ein unterschiedlicher Level an Voll- oder Teilzeitbeschäftigung eine signifikante Rolle spielt. Allerdings kommt eine Befragung 2011 zu dem Ergebnis (Riesenfelder et.al 2011), dass es keine signifikanten Unterschiede beim Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung zwischen ArbeitnehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund gibt.

sich die Situation in Bezug auf die Entlohnung differenzierter dar. Laut den Berechnungen bleiben die Brutto-Stundenlöhne von Vollzeit-beschäftigten AusländerInnen (Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft) im privaten Sektor um 15% hinter jenen der ÖsterreicherInnen zurück. Allerdings kann ein beachtlicher Teil der gemessenen Lohnunterschiede auf eine unterschiedliche Humankapitalausstattung zurückgeführt werden. Berücksichtigt man individuelle produktionsrelevante Merkmale wie Schulbildung, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeitsdauer ergibt sich noch ein unerklärter Lohnabstand von 10%. Darüber hinaus kann ein wesentlicher Teil des Einkommensrückstands von AusländerInnen durch die Berufswahl und insbesondere die berufliche Funktion erklärt werden. Berücksichtigt man diese Einflussfaktoren verbleibt noch eine ungeklärte Lohnlücke von 2%. Zum Vergleich: Bei geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen können nur rund 40% durch unterschiedliches Humankapital oder andere produktivitätsbezogene Merkmale erklärt werden.

Ein ähnliches Bild zeichnet eine Analyse auf Basis des Migrationshintergrundes (gemäß der Definition: beide Elternteile im Ausland geboren). Bei ZuwanderInnen der ersten Generation wird eine Diskriminierungskomponente bei der Entlohnung von etwas über 4% ermittelt, bei ZuwanderInnen der zweiten Generation lässt sich keine signifikante Diskriminierung feststellen.<sup>24</sup>

- **Schlechterer Zugang zu gut bezahlten Jobs.** Dies lässt den Schluss zu, dass es österreichweit – und das deckt sich mit den Ergebnissen von Studien in anderen europäischen Ländern – weniger eine Lohndiskriminierung gibt (im Sinne von ungleichem Lohn für gleiche Arbeit), sondern MigrantInnen/AusländerInnen tendenziell einen schlechteren Zugang zu guten Jobs und beruflichem Aufstieg haben. In Wien führt dieser Mechanismus u.a. dazu, dass Migrationshintergrund de facto zu deutlich niedrigeren Stundenlöhnen führt<sup>25</sup>. Es gibt somit keine stichhaltigen Anzeichen dafür, dass Stundenlöhne von der Herkunft abhängig wären, wohl aber, dass die Herkunft eine wichtige Rolle bei der Zuweisung zu Tätigkeiten mit geringen Stundenlöhnen spielt.
- **Ergebnisse differenzieren in den Herkunftsgruppen.** Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass es in Bezug auf eine mögliche Lohndiskriminierung deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Herkunftsgruppen gibt. Während sich bei EU-BürgerInnen keine signifikanten Hinweise auf Diskriminierung finden lassen, ergibt sich insbesondere bei StaatsbürgerInnen aus Ex-Jugoslawien und aus (anderen) Drittstaaten auf Basis der Berechnungen ein statistisch signifikanter Rest von 8%. Ein weiteres

<sup>24</sup> Hofer et.al. (2013), S.65ff.

<sup>25</sup> Bei Frauen mit Lehrabschluss stellt sich die Situation folgendermaßen dar: Frauen mit Eltern aus Österreich erzielen einen Stundenlohn von 11 Euro netto, während ihre KollegInnen mit Eltern aus Drittstaaten nur rund 8 Euro erreichen. Bemerkenswert ist dabei, dass es nicht auf den Ort ankommt, wo der Abschluss gemacht wurde. Die Abstufung folgt der Herkunft der Eltern, nicht der Herkunft der Bildung! (Stadt Wien, MA 17 2014, S.127)

Forschungsergebnis weist auf eine bedenkliche Entwicklung hin: Es finden sich keine Hinweise für einen Aufholprozess von MigrantInnen mit in- und ausländischer Staatsbürgerschaft. D.h. die ökonomische Assimilationshypothese, die davon ausgeht dass ZuwanderInnen mit der Dauer des Aufenthalts den Lohnrückstand reduzieren, scheint für Österreich nicht zu zutreffen. Mehr noch: Insbesondere im mittleren und oberen Teil der Lohnverteilung bleibt die Entlohnung der ZuwanderInnen zurück.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Hofer et.al (2013), S.74

## 4 Dequalifizierung

### Key Facts

- MigrantInnen haben Schwierigkeiten, hohe Qualifikation am Arbeitsmarkt zu verwerten – 34% der Beschäftigung von höher Qualifizierten mit Abschlüssen aus Drittstaaten findet in Hilfs- und Anlerntätigkeiten statt.
- Es gibt keine Daten darüber, ob schlechte Deutschkenntnisse bei diesen Dequalifizierungsprozessen eine Rolle spielen.
- Erfolgreiche Nostrifikation ist noch kein Garant für berufliche Besserstellung.

- **Signifikante Dequalifizierung.** Dass sich das steigende Qualifikationsniveau von MigrantInnen bis dato kaum bzw. nur unzureichend in den erzielten Löhnen widerspiegelt, hängt u.a. mit der Schwierigkeit zusammen, Bildungsabschlüsse aus Drittstaaten am Arbeitsmarkt adäquat zu realisieren. 2013 fand 34% der Beschäftigung von höher Gebildeten (ab Matura) mit Abschlüssen aus Drittstaaten in Hilfs- und Anlerntätigkeiten statt.<sup>27</sup> Das deckt sich mit Umfrageergebnissen, wo fast jede/r dritte MigrantIn angibt, in einer beruflichen Tätigkeit zu arbeiten, die unterhalb des formalen Ausbildungsniveaus liegt (im Vergleich zu nur 10% der Nicht-MigrantInnen).<sup>28</sup> Ob schlechte Deutschkenntnisse bei diesen Dequalifizierungsprozessen eine Rolle spielen, kann mangels belastbarer Daten weder bestätigt noch widerlegt werden. Fakt ist aber, dass die berufliche Benachteiligung, die zumeist zu Beginn der Berufslaufbahn in Österreich entsteht, sich im weiteren Beschäftigungsverlauf kaum mehr ausgleichen lässt. Das verschlechtert – angesichts des starken sozialen Bias des österreichischen Bildungssystems – in weiterer Folge auch die Startposition der Kinder von dequalifiziert tätigen MigrantInnen.
- **Nostrifikation kein Ausweg aus der Dequalifizierungsfalle.** Rund zwei Drittel der MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt geben an, ihren Bildungsabschluss außerhalb Österreichs erworben zu haben. Bei der 1. Generation liegt der Anteil mit drei Viertel nochmal deutlich höher. Allerdings zeigen verfügbare Daten bzw. Umfrageergebnisse aus dem Jahr 2011, dass aus der Gruppe jener mit Ausbildungsabschluss aus dem Ausland nur ein kleiner Teil (17%) um eine Nostrifikation ansucht, wobei es relevante Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen gibt.<sup>29</sup> Die Begründung für die vergleichsweise geringe Anzahl von Nostrifikationsansuchen liegt in erster Linie in der Wahrnehmung, dass eine

<sup>27</sup> Stadt Wien, MA 17 (2014), S.109ff

<sup>28</sup> Es gibt dabei signifikante Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen: 47% bei afrikanischer Herkunft, 45% bei Philippinen, 32% Türkei, 18% Deutschland.

<sup>29</sup> Riesenfelder et.al (2011), S.23: Weit überdurchschnittlich sind die die Quoten der Anerkennungsanträge für die Herkunftsgruppen Iran, China, Arabischer Raum, Afrika und ehem. Jugoslawien/Albanien.

Anerkennung für die Ausübung der aktuellen Tätigkeit nicht notwendig ist. Dass das Verfahren zeit- und kostenintensiv ist, scheint dagegen eher ein nachrangiger Grund zu sein. Ein Grund für die vergleichsweise verhaltenen Bemühungen könnte aber auch sein, dass die Effekte einer Ausbildungsanerkennung nicht so stark sind, wie von den Betroffenen erhofft. Bei der Hälfte der befragten ArbeitnehmerInnen haben sich die Erwartungen nicht erfüllt.<sup>30</sup> D.h. die Ausbildungsanerkennung geht nicht notwendigerweise mit einer Verbesserung der Arbeitsmarktsituation einher. In der Praxis zählt die vorherige Erstbeschäftigung in Österreich oftmals mehr als formale Bildungsabschlüsse. D.h. paradoxerweise kann eine Anerkennung formaler Qualifikationen zu einem statistischen Anstieg der Überqualifizierung führen. Dieser Befund verweist auf die Bedeutung eines raschen und unbürokratischen Nostrifikationsprozedere, um ZuwanderInnen bereits einen ausbildungsadäquaten Jobeinstieg zu ermöglichen.

- **Ungleicher Zugang zu Weiterbildung.** Die schlechtere berufliche Stellung von MigrantInnen wird auch durch eine geringere Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zementiert. Während im Jahr 2011 etwa 32% der MigrantInnen angaben, in den letzten fünf Jahren Weiterbildungsmaßnahmen besucht zu haben, waren es bei den Nicht-MigrantInnen 58%.<sup>31</sup> Ausschlaggebend dafür ist nicht ein geringeres Interesse (im Gegenteil, MigrantInnen äußern ein höheres Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen als Nicht-MigrantInnen), sondern, dass die Weiterbildungsaktivitäten bei Personen in Hilfs- und Anlerntätigkeiten – und MigrantInnen sind in diesem Bereich am Wiener Arbeitsmarkt überrepräsentiert – generell gering sind. Sind MigrantInnen beim AMS vorgemerkt so ist hier grundsätzlich kein ungleicher Zugang zu Bildungsmaßnahmen des AMS feststellbar: im Jahr 2015 (Werte bis Oktober 2015) hatten 68% der TeilnehmerInnen an AMS-Bildungsmaßnahmen einen Migrationshintergrund (1. und 2. Generation). Anders verhält sich dieser Anteil jedoch bei Maßnahmen, die eine längere bzw. formale Qualifizierung anstreben, wie dem Fachkräftestipendium: hier beträgt der Anteil der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund nur 24%. Eine Ausnahme stellt hier die überbetriebliche Lehrausbildung des AMS Wien und der Stadt Wien dar, die Jugendlichen eine Lehrausbildung in Lehrwerkstätten ermöglicht: hier beträgt der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund rund 70%.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> ebda. S.24

<sup>31</sup> ebda. S.26/27

<sup>32</sup> Daten AMS Wien

## 5 Diskriminierung<sup>33</sup>

---

### **Key Facts**

- Studien zeigen: Es gibt signifikante Diskriminierung von MigrantInnen bei der Jobbewerbung – Menschen mit „ausländisch“ klingenden Namen werden deutlich seltener zu Bewerbungsgesprächen eingeladen.
  - Die Zugehörigkeit zu spezifischen Herkunftsgruppen kann zu beruflicher Schlechterstellung führen – so verbleiben Männer mit mittlerer und hoher Bildung eher in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten, wenn in ihrer Herkunftsgruppe insgesamt eine geringere Bildung vorhanden ist.
- 

- **Diskriminierung im Rekrutierungsverfahren.** Wichtige Hinweise über Hürden für MigrantInnen beim Jobeinstieg liefert ein Forschungsbericht des Instituts für Höhere Studien (IHS), der die Thematik Diskriminierung und Ungleichbehandlung bei der Entlohnung und bei der Rekrutierung österreichweit untersucht. Die Studie, die die Methode des „Correspondence Testing“ verwendet hat, kommt zu dem Ergebnis, dass im Bereich Rekrutierung Hautfarbe, Name und Ethnie nach wie vor eine signifikante Rolle spielen, wenn es darum geht, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Demnach werden ÖsterreicherInnen (bzw. Personen, die aufgrund ihres Namens dem Herkunftsland Österreich zugeordnet wurden) insgesamt am häufigsten zu Jobinterviews eingeladen – die Erfolgsquote beträgt 37%. Unter den MigrantInnen schneiden die serbischen und chinesischen BewerberInnen am besten ab. Ihre Wahrscheinlichkeit zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, ist dennoch um fast 10 Prozentpunkte niedriger als jene der ÖsterreicherInnen. Sie sind dicht gefolgt von der Gruppe der TürkInnen mit einer Erfolgsrate von 25.3%. Das absolute Schlusslicht bildet die Gruppe der NigerianerInnen, für die nur weniger als jede fünfte Bewerbung (18,7%) tatsächlich zu einer Einladung zu einem Bewerbungsgespräch führt.<sup>34</sup>
- **Weitere Analysen notwendig.** Das „Correspondance Testing“ beschränkte sich allerdings auf die Berufssparten SekretärIn, BuchhalterIn, KellnerIn, KöchIn, und RezeptionistIn. Höher- und hochqualifizierte Berufsbilder fehlen in dieser Auswahl. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse des Integrations- und Diversitätsmonitors der Stadt Wien, dass es gerade

---

<sup>33</sup> Diskriminierung behindert bzw. verhindert individuelle Lebens- und Aufstiegschancen, unterminiert den sozialen Zusammenhalt, reduziert Erfolgchancen und Effektivität von Unternehmen und Organisationen und damit auch die Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft. Vor diesem Hintergrund ist es überraschend, dass es bis dato noch wenig Wissen und Analysen darüber gibt, inwieweit MigrantInnen am österreichischen bzw. am Wiener Arbeitsmarkt diskriminiert werden.

<sup>34</sup> Hofer et.al (2013), S.28ff

auch bei MigrantInnen bzw. bei WienerInnen, die ihre Bildungslaufbahn bzw. ihren Bildungsabschluss in Drittstaaten absolviert haben und über mittlere und höhere formale Bildungsqualifikation verfügen, eine ausgeprägte berufliche Benachteiligung durch Dequalifizierung gibt. D.h., dass möglicherweise unterschiedliche Diskriminierungsmechanismen auch in höher qualifizierten Bereichen wirken. Das sind zur Zeit allerdings nur Vermutungen, die einer weitergehenden wissenschaftlichen Erforschung bedürfen. Darüber hinaus wurde im Rahmen der IHS-Studie nur die erste Stufe des Rekrutierungsprozesses analysiert. Eine etwaige Diskriminierung in folgenden Stufen eines Rekrutierungsverfahrens (face-to-face-Bewerbungsgespräch, Aufnahmetests etc.) war nicht Gegenstand der Untersuchung.

- **Einblick in die Situation für AkademikerInnen.** Zur Situation bei AkademikerInnen liegen bis dato kaum Studien vor. Eine Befragung<sup>35</sup>, die primär AbsolventInnen der Universität Wien berücksichtigte, liefert erste Hinweise. So zeigen sich bspw. Differenzen bei der durchschnittlichen Suchdauer für die erste Anstellung. Zwar schaffen rund ein Fünftel beider Gruppen (mit/ohne Migrationshintergrund) einen unmittelbaren Übergang vom Studium zum Job, allerdings werden die Differenzen größer, je länger die Jobsuche dauert. Während nur 1,6% der befragten AbsolventInnen ohne Migrationshintergrund länger als ein Jahr suchen, sind es bei jenen mit Migrationshintergrund immerhin 8,6%. Signifikante Differenzen sind auch bei einem Blick auf die einzelnen Herkunftsgruppen erkennbar. So suchen AbsolventInnen mit ex-jugoslawischer Herkunft am längsten (5,4 Monate) und AbsolventInnen türkischer Herkunft am kürzesten (2,8 Monate); AbsolventInnen mit einem Herkunftsbezug zu den EU-15 suchen 3,3 Monate im Schnitt und AbsolventInnen ohne Migrationshintergrund 3 Monate. Im Hinblick auf den Bewerbungsprozess selbst berichten die Befragten von Erfahrungen, die die Ergebnisse der IHS-Studie (siehe oben) bestätigen. AbsolventInnen mit Migrationshintergrund müssen im Schnitt mehr Bewerbungen schreiben, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden bzw. um ein Stellenangebot zu erhalten. Besondere Schwierigkeiten scheinen dabei AbsolventInnen mit ex-jugoslawischem Hintergrund haben.
- **Zugehörigkeit zu einer „falschen“ Herkunftsgruppe kann zu beruflicher Schlechterstellung führen.** Auch wenn im Hinblick auf mögliche Barrieren bei Berufseinstieg und Berufsaufstieg noch viele Fragezeichen bestehen, gibt es ein interessantes Phänomen, das Rückschlüsse auf diskriminierende Barrieren zulässt. Bei Männern mit mittlerer und höherer Bildung ist das Risiko in einer Hilfs- oder Anlernertätigkeit beschäftigt zu sein, umso größer, je häufiger in ihrer Herkunftsgruppe (also beide Geschlechter zusammen) insgesamt eine geringere Bildung vorhanden ist. Das betrifft

<sup>35</sup> Verwiebe et.al (2014) – Befragt wurden insgesamt 758 Personen, 390 davon haben eine Migrationshintergrund (selbst im Ausland geboren oder ein Elternteil oder ausländische Staatsbürgerschaft). D.h. die Differenzierung nach Herkunftsgruppe ist bei so einer kleinen Stichprobe mit einigen statistischen Unsicherheiten verbunden.

auch Männer, die ihren Bildungsabschluss im Inland gemacht haben. D.h. es scheint, dass ArbeitgeberInnen Menschen mit guter Bildung diskriminieren, weil sie aus einer bestimmten Herkunftsgruppe kommen.<sup>36</sup>

- **Situation in der Berufsausbildung – Gesamtösterreich.** In Österreich sind Jugendliche mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Lehrlingsausbildung unter- und in der überbetrieblichen Ausbildung überrepräsentiert. Die Gründe dafür sind vielfältig – u.a. sind das Bildungssystem als Ganzes und im speziellen die Organisation der Berufsorientierung wichtige Puzzlesteine.<sup>37</sup> Zum Nachweis unbewusster oder intentionaler Diskriminierungen fehlen für Österreich und Wien noch empirische Belege. Studien aus Deutschland und der Schweiz zeigen allerdings, dass sich Jugendliche mit Migrationshintergrund öfter für eine Lehrstelle bewerben müssen und dass unbewusste wie auch absichtliche Diskriminierungsprozesse eine Rolle spielen.<sup>38</sup> Das geringe Wissen über Diskriminierungsprozesse in Österreich korrespondiert mit einem gering ausgeprägten öffentlichen Bewusstsein bzw. einem geringen Wissen über Rechte und gesetzliche Rahmenbedingungen.<sup>39</sup>
- **Zugang zu Schultypen & Ausbildungswahl.** Diskriminierung beginnt nicht erst am Arbeitsmarkt. Bereits bei der Wahl des Schultyps bzw. bei der Ausbildungswahl gibt es signifikante Unterschiede zwischen Jugendlichen mit deutscher und nicht-deutscher Muttersprache. Jugendliche mit nicht-deutscher Muttersprache sind sowohl in AHS, BHS als auch in der Lehrausbildung/Berufsschule signifikant unterrepräsentiert, während sie bspw. in Neuen Mittelschulen und im Polytechnikum überrepräsentiert sind. Im Hinblick auf den Lehrstellenmarkt zeigt sich eine dreifache Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund: 1) sie sind beim Zugang zur Lehre benachteiligt (wobei die Diskriminierung in Wien geringer ausgeprägt ist als in Gesamtösterreich), 2) sie brechen überdurchschnittlich oft die Lehrausbildung ab und 3) die Arbeitsmarktintegration nach erfolgtem Lehrabschluss ist unterdurchschnittlich.<sup>40</sup>

---

<sup>36</sup> Stadt Wien, MA 17 (2014), S.111

<sup>37</sup> Vgl. Biffl et.al (2014)

<sup>38</sup> ebda. S.98

<sup>39</sup> In Eurobarometer-Umfragen stehen die ÖsterreicherInnen innerhalb der EU-27 an letzter Stelle beim Wissen über ihre Rechte im Falle von Diskriminierung oder Belästigung. (aus Biffl et.al 2014)

<sup>40</sup> Steiner (2015), S. 40 ff

## 6 Sprachkompetenzen/Mehrsprachigkeit

---

### **Key Facts**

- 60% der Migrantinnen schätzen ihre Deutschkenntnisse als fließend ein.
  - 90% sagen, dass ihre Deutschkenntnisse für die Ausübung ihres Berufes ausreichend sind.
  - WienerInnen mit Migrationshintergrund sprechen im Durchschnitt 2,9 Sprachen.
- 

- **Selbsteinschätzung von MigrantInnen: gute Deutschkenntnisse.** Dequalifizierung bzw. Erschwernisse bei beruflicher Etablierung und beruflichem Aufstieg können im Zusammenhang mit nicht ausreichenden Deutschkenntnissen stehen. Aus der Sicht von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund ist diese Problematik in Wien aber kaum gegeben. Demnach schätzen 60% der befragten ArbeitnehmerInnen (exkl. jener deutscher Herkunft) ihre Deutschkenntnisse mündlich und schriftlich als fließend ein. Besonders hoch sind diese Werte in der Herkunftsgruppe Iran. Am vergleichsweise schlechtesten schätzen ArbeitnehmerInnen aus der Herkunftsgruppe Philippinen ihre Deutschkenntnisse ein (30% mündlich und schriftlich fließend). Aber auch in dieser Gruppe sehen 70% der Männer und 83% der Frauen ihr Sprachkenntnisse als ausreichend für die Ausübung ihres Berufes an. Quer über alle Herkunftsgruppen geben 90% der Befragten an, dass ihre Sprachkenntnisse in Deutsch für die Ausübung ihres Berufes ausreichend sind.<sup>41</sup>
- **Vorhandene Sprachkompetenzen.** MigrantInnen bringen vielfach neben Deutsch weitere Sprachkenntnisse mit. Eine Befragung von 2.000 ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund kommt zu dem Ergebnis, dass WienerInnen mit Migrationshintergrund im Durchschnitt 2,9 Sprachen beherrschen. Zum Vergleich: die selbe Befragung ergab für ArbeitnehmerInnen ohne Migrationshintergrund einen Wert von 2,4. Rund 70% der befragten MigrantInnen sprechen neben Deutsch und ihrer Alltagssprache (sofern diese nicht ohnehin Deutsch ist) noch eine weitere Sprache.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Riesenfelder et.al (2011), S.32ff.

<sup>42</sup> ebda. S.34

## 7 AsylwerberInnen und anerkannte Flüchtlinge

---

### **Key Facts**

- Im September 2015 waren 12.800 Flüchtlinge beim AMS Wien gemeldet. Österreichweit: rund 19.000 (67,7% in Wien)
  - Rund 11.100 Flüchtlinge befanden sich in Wien in der Grundversorgung (Stand: Ende September).
  - Laut Erhebungen des AMS Oberösterreich verfügt etwa die Hälfte der syrischen Flüchtlinge über eine grundsätzlich verwertbare Berufsausbildung.
  - Aber auch: 82,3% der beim AMS gemeldeten Flüchtlinge verfügen höchstens über einen Pflichtschulabschluss.
- 
- **Status Quo.** Das Innenministerium rechnet bis Ende des Jahres 2015 mit rund 80.000 Flüchtlingen. Nachdem das Gros dieser Menschen aus Kriegsgebieten in Syrien, Irak und Afghanistan flüchtet, ist die Anerkennungsrate vergleichsweise hoch und liegt bei rund 40%. Sofern die Verfahrensdauer nicht unnötig in die Länge gezogen wird (AsylwerberInnen mit eindeutigem Kriegshintergrund bekommen nach rund vier Monaten Asyl), erhalten diese Menschen daher auch – als anerkannte Flüchtlinge – Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Die damit zusammenhängenden arbeitsmarktpolitischen Erfordernisse liegen auf der Hand: ausreichend und qualitativ hochwertige Deutschkurse, präzise Analyse vorhandener Kompetenzen und Qualifikationen, Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse, modulartige Weiterqualifizierung und Upgrading mitgebrachter Bildung.
  - **Anziehungspunkt Wien.** In Wien befanden sich mit Ende September rund 11.100 Flüchtlinge in der Grundversorgung. Gleichzeitig waren in Wien rund 12.800 anerkannte Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte beim AMS Wien gemeldet, österreichweit waren es rund 19.000. Das zeigt die überproportional große Betroffenheit der Bundeshauptstadt. Auch in den kommenden Monaten wird sich an diesem Fokus auf Wien aller Voraussicht nichts ändern. 11,4% der Mindestsicherungsbezieher (Stand Mai 2015) in Wien sind Asylberechtigte oder subsidiär Schutzberechtigte.<sup>43</sup>
  - **Fehlendes Wissensmanagement.** Laut beim AMS derzeit verfügbarer Daten hatten Ende September österreichweit 82,3% der beim AMS gemeldeten anerkannten Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigten höchstens einen Pflichtschulabschluss. 14,7% hatten eine dem österreichischen Lehrabschluss vergleichbare Ausbildung. Allerdings sagt das nur bedingt etwas über die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen aus. Vielfach fehlen

---

<sup>43</sup> Faßmann et.al. (2015), S.2ff.

Papiere, werden Ausbildungen nicht anerkannt, bzw. sind informell oder „on the Job“ erworbene Qualifikationen nicht bekannt.<sup>44</sup> Laut Erhebungen des AMS Oberösterreich verfügt etwa die Hälfte der syrischen Flüchtlinge über eine grundsätzlich verwertbare Berufsausbildung. Generell gilt aber, dass das Wissen über mitgebrachte Kompetenzen und Qualifikationen viel zu gering ist. Das Innenministerium erfasst zwar Daten zu Beruf und Ausbildung, verwertet sie aber nicht statistisch. Das AMS versucht diese Lücke nun durch neue Kurse zu schließen, bei denen die vorhandenen Qualifikationen von Asylberechtigten abgeklärt und darauf aufbauend Jobtrainings abgehalten werden.

---

<sup>44</sup> Informationen zur Ausbildung werden im Rahmen der Beratung durch das AMS zum Zwecke der Vermittlung erfasst. Grundsätzlich werden von allen Kundinnen und Kunden keine Abschlusszeugnisse als Nachweis verlangt. Ihre Angaben werden durch die Beraterinnen und Berater dokumentiert, sofern diese nicht unglaubwürdig erscheinen. Im Ausland erworbene Qualifikationen werden so gut wie möglich dem Äquivalent im österreichischen Ausbildungssystem zugeordnet. Mitunter erschweren jedoch mangelnde sprachliche Kenntnisse die exakte Beschreibung der absolvierten Ausbildung. Daher liefern die erfassten Informationen möglicherweise ein verzerrtes Bild der Ausbildungsstruktur. Zu berücksichtigen ist außerdem, dass für reglementierte Berufe (zum Beispiel Gesundheitsberufe) eine formale Anerkennung von Ausbildungen notwendig ist. Liegen zum Zeitpunkt der Registrierung beim AMS keine entsprechenden Dokumente vor, tragen die Beraterinnen und Berater die nächsthöchste Ausbildung ein. Hat eine Kundin beispielsweise im Ausland eine Ausbildung als Augenärztin absolviert, die in Österreich noch nicht nostrifiziert wurde, wird anstatt einer akademischen Ausbildung „Matura“ als nächsthöchste Ausbildung erfasst. (AMS, Spezialthema Arbeitsmarkt, September 2015)

## 8 Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt

---

### **Key Facts**

- Bereits vor der Arbeitsmarktliberalisierung ist die Zahl der nach Österreich entsendeten Arbeitskräfte gestiegen – nach dem Mai 2011 hat insbesondere die Bedeutung von „Entsendebetrieben“ aus der EU-8 zugenommen.
  - Stand 2012: Das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz scheint zu wirken – es wird keine wesentliche Verschärfung bei Lohn- und Sozialdumping beobachtet.
  - 2012 pendelten rund 45.000 unselbstständige Erwerbstätige aus der Slowakei, der Tschechischen Republik und Ungarn nach Österreich
- 
- **Dynamisierung nach Arbeitsmarktliberalisierung.** Vorliegende quantitative Analysen aus dem Jahr 2012 verweisen auf eine verstärkte Integration der Arbeitsmärkte nach der EU-8-Arbeitsmarktliberalisierung im Mai 2011. Der Indikator dafür ist die Zahl der entsendeten Arbeitskräfte. Schon vor 2011 war die Zahl der Entsendungen nach Österreich im Steigen begriffen und Österreich war im europäischen Vergleich zu einem wichtigen „Empfängerland“ für Entsendungen geworden. Mit der Arbeitsmarktliberalisierung hat sich die Struktur der Entsendebetriebe und der entsandten ArbeitnehmerInnen verändert. Betriebe und Arbeitskräfte aus den EU-8-Ländern stellen nach der Öffnung relativ größere Anteile an der Entsendung nach Österreich als während der Übergangsfristen. Was die Branchenschwerpunkte der Entsendungen betrifft, hat der Baubereich an Gewicht gewonnen (nach dem ersten Jahr der Liberalisierung waren gut zwei Drittel der Entsendebetriebe dieser Branche zu rechnen). Ein Jahr nach der Arbeitsmarktliberalisierung ließ sich feststellen, dass sich die Hälfte der Entsendungen auf die drei Bundesländer Wien, Niederösterreich und Oberösterreich konzentrierte.<sup>45</sup>
  - **Stand 2012: Lohn- und Sozialdumping im Griff.** Nach dem ersten Jahr der Arbeitsmarktliberalisierung konnte keine wesentliche Verschärfung bei Lohn- und Sozialdumping festgestellt werden. Das wird zu einem guten Teil auf das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (LSDB\_G) zurückgeführt, das im Mai 2011 in Kraft getreten war.<sup>46</sup>
  - **Grenzüberschreitendes Pendeln.** Im Rahmen des TRANSLAB-Projekts<sup>47</sup> wurden zwischen 2012 und Sommer 2015 die Auswirkungen der Arbeitsmarktliberalisierung auf

<sup>45</sup> Riesenfelder et.al (2012), S.102ff.

<sup>46</sup> ebda. S.61ff.

<sup>47</sup> Das TRANSLAB-Projekt analysierte u.a. durch Interviews und Befragungen Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit von PendlerInnen aus der Slowakei, der Tschechischen Republik und Ungarn.

transnationale PendlerInnenströme in der Centropo-Region untersucht. Wenig überraschend ist demnach die Zahl der PendlerInnen aus der Slowakei, der Tschechischen Republik und Ungarn angestiegen. Allerdings war der Anstieg nicht so stark, wie ursprünglich prognostiziert. Während das WIFO bspw. von bis 100.000 PendlerInnen ausging, pendelten 2012 tatsächlich rund 45.000 unselbstständig Erwerbstätige aus den drei Ländern nach Österreich.<sup>48</sup>

Weitere relevante Erkenntnisse aus dem Projekt: Die Einkommen der PendlerInnen sind in Österreich doppelt so hoch wie in den Herkunftsländer: Im Schnitt verdienen sie einen Bruttolohn von acht Euro, zuhause weniger als vier Euro. Allerdings liegt der durchschnittliche Bruttolohn von ÖsterreicherInnen mit knapp 15 Euro noch einmal fast doppelt so hoch. Das rührt u.a. daher, dass die meisten Jobs der PendlerInnen aus diesen Ländern im Niedriglohnssektor liegen, etwa in Handel, Gastronomie, Bauindustrie, Landwirtschaft und Sozialwesen. Daneben verweisen Befragungen der PendlerInnen aber auch auf bedenkliche Praktiken der Unternehmen (z.B. Nichtanerkennung von Berufserfahrung, Vollzeitanstellung mit Halbtagsbezahlung etc.).

- **Fehlende Daten.** Allgemein gilt, dass Daten und Fakten zur Entwicklung grenzüberschreitender PendlerInnenströme insbesondere in qualitativer Hinsicht unzureichend sind (wer kommt mit welchen Qualifikationen, wo finden Verdrängungsprozesse statt; wie verhält es sich mit lohn- und Sozialdumping).

---

<sup>48</sup> Wiesböck et.al (2014)

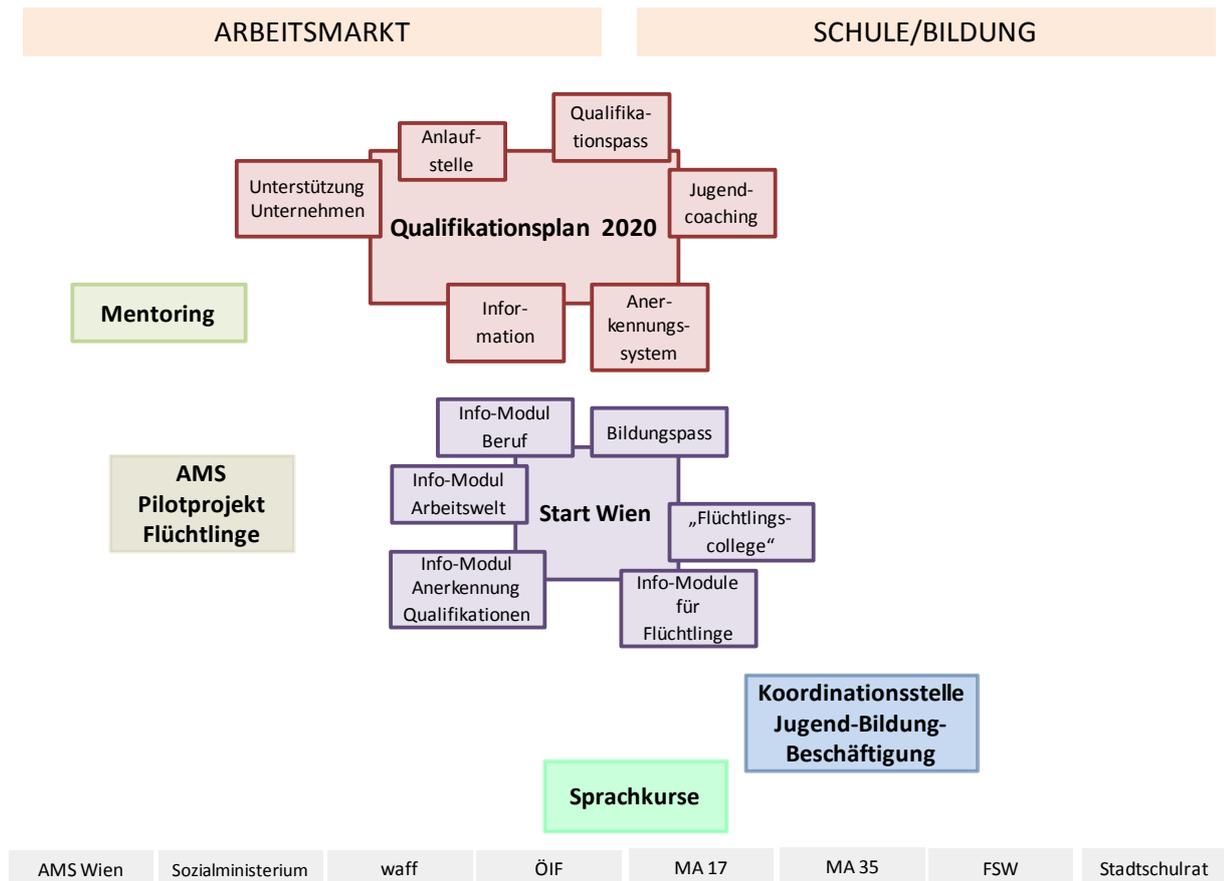
## B Offene Fragen & Forschungslücken

- **Drittstaaten – Erwerbsbeteiligung.** Im Gegensatz zu allen anderen Gruppen, geht die Beschäftigungsquote bei Personen mit einer Ausbildung aus Drittstaaten und da insbesondere bei Frauen zurück bzw. verbleibt auf einem vergleichsweise geringen Niveau. Über die Gründe dafür (z.B. verdrängungswettbewerbe, Diskriminierung, Dequalifizierung etc.) lassen sich bis dato allerdings nur Mutmaßungen anstellen.
- **Bildungsstagnation bei der 2. Generation aus Drittstaaten.** Während das Bildungsniveau insgesamt steigt und davon auch die meisten Bevölkerungsgruppen profitieren, gilt das nicht für die 2. Generation mit Eltern aus Drittstaaten. Die Stagnation des Anteils höherer Bildung bei dieser Gruppe geht einher mit leichten Zuwächsen bei mittlerer und niedriger Bildung. Zu den Gründen lassen sich bis dato nur Vermutungen anstellen. Bemerkenswert ist jedenfalls, dass während bei den 15- bis 29-Jährigen mit Eltern aus Drittstaaten der Anteil mit höchstens Pflichtschulabschluss bei rund 22% verharrt, bei der dazugehörigen Elterngeneration aber eine positive Dynamik messbar ist (von 51% auf 44%). D.h. die Stagnation ist mit der hohen sozialen Selektivität des österreichischen Bildungssystems nur unzureichend erklärt. Es scheint, dass nicht nur der reale Bildungshintergrund der Eltern beim Bildungserwerb eine Rolle spielt, sondern auch die Wahrnehmung der Eltern durch die PädagogInnen. Ein Akzent, ein nicht fehlerfreies Deutsch oder eine gering qualifizierte Tätigkeit unabhängig von der tatsächlichen Qualifikation der Eltern kann zu einer Voreingenommenheit gegenüber Kindern und in weiterer Folge zu deren Benachteiligung führen.
- **Verdrängungsprozesse.** Von FachexpertInnen wird zunehmend die Verdrängung von länger ansässigen, formal niedrig qualifizierten ZuwanderInnen aus Drittstaaten (bzw. deren Kinder) durch neue, besser qualifizierte ZuwanderInnen insbesondere aus den neuen EU-Staaten thematisiert. Tatsächlich zeigt sich aber, dass die Arbeitsmarktchancen für NeuzuwanderInnen nicht nur bei vorhandener höherer Bildung größer sind, sondern auch dann, wenn sie formal ähnlich niedrig qualifiziert sind wie WienerInnen mit einem Migrationsbezug zu einem Drittstaat. Die Prozesse dahinter und die Probleme von ZuwanderInnen der ersten und zweiten Generation aus Drittstaaten sind noch nicht im Detail analysiert.
- **Mehr Know-how über Entwicklungsprozesse zwischen 1. und 2. Generation.** Die Integrationsfähigkeit des Arbeitsmarkts zeigt sich nicht zuletzt im Zeit- und Generationenverlauf. D.h. es braucht eine differenzierte Analyse der Arbeitsmarktpositionierung der 1. und 2. Generation im Hinblick auf Erwerbsbeteiligung, Einkommen, berufliche Tätigkeit, die Wirkung von Qualifizierungs- und Integrationsprogrammen etc., um Entwicklungstendenzen einschätzen bzw. überblicken zu können und darauf aufbauend adäquate Strategien zu entwickeln.

- **Detailanalyse NEETs.** Es gibt ein allgemeines Bild zur NEETs mit Migrationshintergrund, das weiter verfeinert werden muss, um wirkungsvolle Gegenstrategien zu ermöglichen. Z.B.: Gibt es spezifische Gruppen, die überproportional stark betroffen sind? Lassen sich spezifische Muster nachzeichnen (Herkunft, familiäre Situation, Schulerfahrung etc.)?
- **Analyse von Diskriminierungsprozessen.** Mögliche Diskriminierung und Diskriminierungsprozesse sind noch nicht ausreichend analysiert. Forschungslücken bestehen insbesondere im Hinblick auf Benachteiligungen von MigrantInnen bei beruflichen Aufstiegs- und Etablierungsprozessen sowie im Hinblick auf die Frage, inwieweit beim Zugang zu höher qualifizierten Tätigkeiten ähnliche Diskriminierungsmechanismen wirken wie bei geringer qualifizierten Tätigkeiten. Auch unternehmensinterne Gründe für bewusste oder unbewusste Diskriminierungsprozessen brauchen eine eingehende Betrachtung, um wirksame Gegenstrategien entwickeln zu können.
- **Dequalifizierung und Sprachkompetenz.** Dass MigrantInnen häufiger von Dequalifizierung betroffen sind, ist ein Fakt. Inwiefern dabei wahrgenommene oder tatsächliche Schwächen bei der Beherrschung der deutschen Sprache eine Rolle spielen, ist aber unklar.
- **Effekte erfolgreicher Nostrifikation auf die Arbeitsmarktpositionierung.** Die Erfahrung vieler Beschäftigter mit Migrationshintergrund ist, dass eine Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen noch keineswegs ein Garant für berufliche Besserstellung ist. Abseits von Befragungen fehlen aber noch belastbare Daten zur Entwicklung von Einkommen, Tätigkeitsprofil etc. von Personen, deren ausländischen Bildungsabschlüsse erfolgreich anerkannt wurden.
- **Wirkung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.** Es braucht vermehrt Wirkungsanalysen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen: wie entwickelt sich die Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen nach dem Abschluss arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen?
- **Gesundheit und Arbeitsmarktzugang.** Aufgrund körperlich belastender Tätigkeiten oder schwieriger Wohn- und Lebensumstände sind MigrantInnen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen konfrontiert. Zu fragen ist, wie bzw. ob sich die Gesundheitssituation als Barriere für den Arbeitsmarktzugang auswirkt bzw. inwieweit dadurch der Verbleib am Arbeitsmarkt erschwert wird.
- **Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt.** Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt und seine Auswirkungen auf Wien ist noch unterbelichtet. Das Projekt TRANSLAB, das bis Sommer 2015 lief, bietet eine gute Basis für eine weitere, vertiefende und kontinuierliche Analyse von grenzüberschreitenden Migrations- und PendlerInnenbewegungen.

## C Institutionelles Setting, Netzwerke & Kooperationen

### 1 Überblick Status Quo



- Qualifikationsplan Wien 2020.** Dem Qualifikationsplan liegt nicht nur eine verstärkte Kooperation der arbeitsmarktrelevanten Akteure in Wien zugrunde, sondern er definiert auch strategische und quantitative Zielsetzungen (z.B. im Hinblick auf „Early School Leavers“, Zahl der außerordentlichen Lehrabschlüsse). Die Hauptstoßrichtung des Qualifikationsplans adressiert eine der „Achillesfernen“ des Wiener Arbeitsmarktes – den relativ großen Anteil von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. Nachdem MigrantInnen in dieser Gruppe überrepräsentiert sind, liegt ein Fokus auf spezifischen Problemlagen, die sich aus einer Migrationserfahrung ergeben können. U.a. folgende Maßnahmen wurden vor diesem Hintergrund entwickelt:

- *Jugendcoaching* für Jugendliche ohne bzw. mit ungenügender Orientierung in Richtung Beruf oder Ausbildung. Die Bewerbung erfolgt mehrsprachig, nicht aber die Beratung.
- *Qualifikationsspass (in Ausarbeitung)* zur systematischen Erfassung von Qualifikationen und Kompetenzen – alle Bildungsschritte werden darin dokumentiert. Zielgruppe des Qualifikationsspasses sind 1) Personen, die über keinen Berufsausbildungsabschluss verfügen und 2) MigrantInnen, deren Zuwanderung maximal zehn Jahre zurückliegt und die über eine im Ausland abgeschlossene und in Österreich durch Betriebe nicht anerkannte Berufsausbildung verfügen. Sie sollen dabei unterstützt werden, eine Berufsausbildung auf mittlerem Ausbildungsniveau (Lehrabschlussprüfung oder vergleichbare schulische Ausbildungen) zu absolvieren.
- *Anerkennungssystem für informell und non-formal erworbene Kompetenzen (Pilotierungsphase)* – diese sollen in weiterer Folge im Qualifikationsspass dokumentiert werden. Ziel ist es dass Menschen, die bereits gewisse Kompetenzen eines (Lehr-)Berufs abdecken, diese anerkannt bekommen und nur mehr der fehlende Teil für einen Berufsabschluss absolviert werden muss. Dieses System wird derzeit (Herbst 2015) im Bereich der Berufsschulausbildung (theoretische Lehrabschlussprüfung) in zwei Lehrberufen pilotiert.
- *Anlaufstelle für Information, Beratung und Abwicklung der Anerkennung von mitgebrachten Bildungsabschlüssen* – konkret geht es dabei um den Ausbau des in Wien bereits länger bestehenden Angebots (Projekt Perspektive) zu einer formalen Anlaufstelle (=AST Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen).
- *Finanzielle Unterstützung für Unternehmen* wenn sie MitarbeiterInnen mit geringen formalen Qualifikationen in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einbeziehen bzw. das Nachholen von Bildungsabschlüssen ermöglichen. Der waff hat seine Förderinstrumente dementsprechend umgestaltet, um Anreize für Unternehmen zu schaffen.
- *Wiener Wochen für Beruf und Weiterbildung* als niederschwellige Informationsschiene, wo u.a. spezielle, mehrsprachige Formate für zugewanderte WienerInnen angeboten werden.

*Involvierte Akteure: Stadt Wien, Wirtschaftskammer Wien, IV Wien, ÖGB, AK Wien, AMS Wien, waff, Bundessozialamt, Stadtschulrat, VHS*

- **StartWien – arbeitsmarktrelevante Maßnahmen.**

- *Wiener Bildungspass*, der als zertifizierter Nachweis für absolvierte Kurse gilt – z.B. für besuchte Sprachkurse, Info-Module, Beratungen sowie Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen. Er enthält auch die Wiener Sprachgutscheine, die bei jedem zertifizierten Kursträger eingelöst werden können. Er dient somit auch als Kompetenznachweis gegenüber dem AMS oder potentiellen ArbeitgeberInnen.

- *Info-Module* im Rahmen von StartWien inkludieren: StartWien-Beruf mit mehrsprachiger Berufserstinformation beim waff; StartWien-Anerkennung von Qualifikationen mit Einzelberatungen bei der Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle; StartWien-Arbeitswelt mit Informationen rund um Arbeitsmarkt und Sozialsystem durch die Arbeiterkammer.
- *Info-Module für Flüchtlinge*, seit Mitte September 2015 werden für AsylwerberInnen und Asyl- bzw. subsidiär Schutzberechtigte „Start Wien“-Infomodule angeboten (in Farsi/Dari und Arabisch). Sie ergänzen das Beratungsangebot in der Grundversorgung und bei der Integrationsbegleitung von Interface. Zur Zeit stehen die Themen Gesundheit, Wohnen, Bildung und Zusammenleben im Mittelpunkt – in Vorbereitung sind auch Module zu Arbeitsmarkt und sozialer Sicherung (gemeinsam mit waff und AMS).
- *„College“ für Flüchtlinge*, ab Jänner 2015 plant die Stadt Wien ein College für junge Flüchtlinge ab 15 Jahren (AsylwerberInnen und Asylberechtigte), die ihre Unterrichtspflicht bereits erfüllt haben. Es soll auf die Teilnahme im regulären Schul- und Ausbildungssystem vorbereiten. Insgesamt sollen 1.000 Plätze angeboten werden – in Kleinkursen wird u.a. Deutsch, Englisch, Mathematik oder EDV angeboten.  
*Voraussichtlich involvierte Akteure: MA 17, MA 35, waff, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, AMS, AK Wien, Wirtschaftskammer Wien, Wirtschaftsagentur Wien*
- **Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung.** Die Koordinationsstelle wurde 2007 auf Initiative von AMS Wien, FSW und Sozialministerium gegründet und koordiniert heute die einzelnen Akteure an der Schnittstelle Schule-Beruf.  
*Involvierte Akteure: AMS Wien, FSW, Sozialministerium, waff*
- **Mentoring für MigrantInnen.** Ein Projekt von Wirtschaftskammer Österreich, AMS und ÖIF. Idee dahinter: MentorInnen unterstützen gut qualifizierte MigrantInnen (mindestens Lehrabschluss oder höhere Bildung) mit ausreichenden Deutschkenntnissen dabei, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.  
*Involvierte Akteure: WKÖ, ÖIF, AMS*
- **AMS Wien: Pilotprojekt zur Integration von Flüchtlingen am Arbeitsmarkt („Kompetenz-Checks“).** Mit Ende August startete das AMS Wien ein Pilotprojekt zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Für zunächst 1.000 TeilnehmerInnen ist ein fünfwöchiger Kurs mit je zehn Wochenstunden Gruppen- und Einzelcoaching vorgesehen. Der Unterricht erfolgt in der Muttersprache der TeilnehmerInnen. Es wird insbesondere auch abgeklärt, welche beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen Asylberechtigte mitbringen. Die Kompetenz-Checks werden im Jahr 2016 ausgeweitet.
- **AMS-Sprachkurse:** Neben der finanziellen Unterstützung beim Erlernen von Deutsch, die in Wien über StartWien ermöglicht wird, hat das AMS seine Mittel für Sprachkurse (inkl.

Einstufungstest) um 4. Mio. Euro aufgestockt. Darüber hinaus bietet auch der ÖIF Kurse an und der waff fördert berufstätige WienerInnen u.a. durch Deutschkurse.

## 2 „Netzwerkklücken“ und Innovationsbedarf

### *Gesetze & Lobbying*

- **Anerkennungsgesetz.** Zurzeit arbeitet eine institutionenübergreifende Arbeitsgruppe unter der Führung des BMEIA an der Vorbereitung eines österreichischen Anerkennungsgesetzes für im Ausland erworbene Qualifikationen. Ein Anerkennungsgesetz soll das bestehende Anerkennungssystem vereinheitlichen und effizienter machen. Wien kann hier nur indirekt Einfluss nehmen, sollte jedoch nichtsdestotrotz dafür eintreten, dass ein österreichisches Gesetz die positiven Elemente des bereits seit 2012 bestehenden deutschen Anerkennungsgesetzes berücksichtigt – nämlich: 1) bundeseinheitliche Klärung innerhalb von drei Monaten, ob die im Ausland erworbene Qualifikation den deutschen Standards entspricht und anerkannt wird; 2) auf diese Prüfung haben alle Menschen, die im Ausland einen Beruf erlernt oder studiert haben, einen Rechtsanspruch – unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit; 3) auch ohne gültigen Aufenthaltsstatus kann aus dem Ausland ein Antrag auf Anerkennung gestellt werden; 4) Geduldete oder Asylsuchende haben die Möglichkeit, ihre Berufsqualifikationen anerkennen zu lassen; 5) selbst wenn keine volle Gleichwertigkeit der Qualifikationen festgestellt wird, ist dies kein totaler Misserfolg - der von der Behörde ausgestellte Bescheid dokumentiert jedenfalls die vorhandenen Qualifikationen und beschreibt die wesentlichen Unterschiede der ausländischen Ausbildung im Vergleich zum deutschen Referenzabschluss. Dies hilft bei Bewerbungen auf dem Arbeitsmarkt und ermöglicht es, sich gezielt weiter zu qualifizieren.
- **Erleichterungen bei der Berufsanerkennung.** Wien hat die Möglichkeit, im Rahmen seiner Zuständigkeit landesgesetzliche Anforderungen und Vollziehungsverfahren zu durchforsten und anzupassen. Insbesondere die Berufsanerkennung für gleichwertige Ausbildungen aus dem EU- und EWR-Ausland könnte dadurch erleichtert werden.

### *Flexibilität & Gesamtprogrammentwicklung*

- **Flexible Formen des (nachholenden) Bildungserwerbs.** Jugendliche, die erst gegen Ende oder nach der Schulpflicht nach Österreich einwandern, brauchen eine schulartige Bildungsform, die es ihnen ermöglicht, fit für weiteren Schulbesuch oder für die berufliche Ausbildung zu werden. Diese muss modular gestaltet sein, um einerseits Jugendlichen mit geringer Schulbildung und Alphabetisierungsbedarf ebenso gerecht werden wie andererseits Jugendlichen, die im Herkunftsland bereits höhere Schulbildung genossen haben. In diesem Kontext gilt es auch, alternative Modelle zum „Pflichtschulabschluss“ zu entwickeln, da dieser Weg vor allem für Jugendliche nicht immer sinnvoll ist. Das von der

Stadt Wien geplante College für Flüchtlinge kann in diesem Kontext eine wichtige Pilotfunktion übernehmen.

- **Sprachkurse für die Niveaus C1 und C2.** Gerade für qualifizierte berufliche Tätigkeiten ist ein Sprachniveau ab B2 oft von zentraler Bedeutung – vielfach ist das Angebot dafür aber noch nicht ausreichend bzw. gibt es zu wenige Möglichkeiten, Sprachkurse berufsbegleitend zu absolvieren. Dementsprechend ist eine Ausweitung und flexible Gestaltung von Sprachkursen für das Niveau C1 und C2 anzustreben. Darüber hinaus muss aber auch das Angebot an Sprachkursen bis Niveau B2 beständig ausgebaut und erweitert werden.
- **Verdichtung von Einzelmaßnahmen zu einem Gesamtkonzept.** Zur Begleitung des Anerkennungsgesetzes in Deutschland wurde das bundesweite Förderungsprogramm „Netzwerk Integration durch Qualifizierung“ ins Leben gerufen. 16 Landesnetzwerke und fünf Fachstellen, die migrationsspezifische Themen bearbeiten, schaffen dabei einen starken organisatorischen Rahmen für eine abgestimmte Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie gezielte Qualifizierungsmaßnahmen. Diese Form der Gesamtkoordination der Thematik Arbeitsmarkt, Integration und Qualifikation kann vorbildhaft für die Weiterentwicklung und Verdichtung der institutionellen Zusammenarbeit in Österreich bzw. in Wien sein.

#### *AsylwerberInnen & Asylberechtigte*

- **Verbesserung des institutionenübergreifenden Wissensmanagements.** Insbesondere bei der humanitär begründeten Zuwanderung ist das Wissen über vorhandene formale Qualifikationen und Kompetenzen von Flüchtlingen unzureichend. Die Erfassung erfolgt bis dato nur lückenhaft.
- **Wiener Integrationsprogramm für Flüchtlinge und Asylberechtigte.** In den kommenden Monaten und Jahren wird es auch darum gehen, alle Programme auf ihre Tauglichkeit für die Arbeitsmarktintegration von AsylwerberInnen und Asylberechtigten hin zu analysieren. Die von der Stadt Wien und dem AMS Wien bereits gesetzten Schritte (→ Ausweitung des Start Wien-Programmes, College für Flüchtlinge) weisen bereits in die richtige Richtung und können die Basis dafür bilden, um in Kooperation mit allen relevanten Stellen und NGOs ein Gesamtprogramm zu entwickeln, das insbesondere die Arbeitsmarktintegration vorantreibt. Wichtig dabei: Maßnahmen sollen bereits in der Grundversorgung beginnen, um unnötigen Zeitverlust und Frustration zu vermeiden.

### *Mentoring & Coaching*

- **Mentoringprogramme.** Mentoringprogramme können aktivierende Effekte haben und den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern. Das gilt für Neu-ZuwandererInnen und Flüchtlinge ebenso wie MigrantInnen der 2. Generation, die aus unterschiedlichen Gründen Probleme beim Bildungserwerb und bei der Etablierung am Arbeitsmarkt haben. Über die bereits bestehenden Programme hinaus – die primär auf den höher qualifizierten Bereich fokussieren – sollten solche Programme insbesondere auch formal niedrig qualifizierte Personen in den Blick nehmen. Damit diese Programme in der notwendigen Qualität und Quantität umgesetzt werden können, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen den relevanten institutionellen Playern am Arbeitsmarkt bzw. im Bildungssystem und Unternehmen sowie der Zivilgesellschaft wünschenswert.
- **Einbeziehung der Communities.** Mentoring und „Buddy-Systeme“ können von der gezielten Einbeziehung von WienerInnen mit Migrationshintergrund bzw. von sorgfältig ausgewählten Vereinen und Organisationen der Communities profitieren. Insbesondere für NeuzuwanderInnen (ganz besonders bei der humanitär begründeten Zuwanderung) können Menschen der gleichen Herkunftsgruppe wichtiges Orientierungswissen vermitteln und das Ankommen erleichtern.
- **Jugendcoaching.** Das Jugendcoaching zielt darauf ab, ausgrenzungsgefährdete Jugendliche frühzeitig zu erreichen und je nach Bedarf durch Beratung, Betreuung oder Casemanagement einem frühen Schulabbruch vorzubeugen. Allerdings setzt das Jugendcoaching als präventive Maßnahme in der 9. Schulstufe erst relativ spät an. Sinnvoll erscheint daher einerseits eine Vorverlagerung z.B. auf die 7. oder 8. Schulstufe und auf der anderen Seite auch eine zeitliche Streckung in Richtung Nachbetreuung sowie eine Anhebung der Altersgrenze.

### *Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt*

- **Monitoring grenzüberschreitender Arbeitsmarkt.** In der Centropo-Region hat sich ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt entwickelt. Ein regelmäßiges Monitoring kann dabei helfen, notwendige Anpassungen vorzunehmen – z.B. im Hinblick auf sozialpolitische Rahmenbedingungen, infrastrukturelle Erfordernisse (z.B. öffentlicher Verkehr) oder gezielte arbeitsmarktpolitische Interventionen.

### *Bildungspolitische Rahmenbedingungen*

- **Bildungsgerechtigkeit als Voraussetzung für einen fairen Arbeitsmarkt.** Arbeitsmarktpolitischen Schief lagen vorgelagert sind vielfach strukturelle

Benachteiligungen im Bildungssystem, die dazu führen, dass die Bildungschancen und in weiterer Folge die Arbeitsmarktchancen von Kindern mit nicht-deutscher Muttersprache unterdurchschnittlich sind.

## **D Themen aus ExpertInnen-Gesprächen**

*Ilse Leidl-Krapfenbauer, Mevlüt Kücüküyasar – Arbeiterkammer Wien*

Parallel zur Literatur- und Internetrecherche zum Status Quo am Wiener Arbeitsmarkt wurden eine Reihe von ExpertInnengesprächen durchgeführt. Im Folgenden werden zentrale Themen, die in Gesprächen mit ExpertInnen aus dem Bereich der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik angesprochen wurden, zusammengefasst.

Wie der vorliegende Bericht aufzeigt und auch von den ExpertInnen betont wurde, sind MigrantInnen weder eine homogene Gruppe noch eine „Randgruppe“. Die empirischen Befunde der Studie zeigen aber, dass MigrantInnen mit spezifischen Problemlagen zu kämpfen haben. Einige wurden auch von den ExpertInnen aufgegriffen.

### **Qualifikationen – auf dem Arbeitsmarkt wichtig**

Primär wurde dabei von den ExpertInnen das Thema der Qualifikation angesprochen: wie prinzipiell alle Personen mit niedrigen Qualifikationsniveaus weisen MigrantInnen mit keiner abgeschlossenen Berufsausbildung eine sehr schwierige Arbeitsmarktposition auf. MigrantInnen werden aber auch häufig in niedrig qualifizierteren Bereichen des Arbeitsmarktes eingesetzt (auch wenn sie eine eigentlich höhere Ausbildung mitbringen). In diesem Arbeitsmarktsegment hat aber die Konkurrenz durch das steigende Arbeitskräfteangebot massiv zugenommen. Es ist teilweise zu einem Verdrängungswettbewerb von älteren MigrantInnen (insb. der GastarbeiterInnen-Generation) zu jüngeren (zum Teil auch besser ausgebildeten) ZuwanderInnen gekommen. Personen die oft jahrzehntelang in einem Beruf gearbeitet haben, werden durch besser gebildete oder jüngere Personen ersetzt (oft auch ZuwanderInnen). Fragen der Arbeitsmarktintegration bzw. teilweise auch des Deutscherwerbs haben sich für die „traditionellen“ GastarbeiterInnen nicht in dem Ausmaß gestellt, wie es heute der Fall ist.

Ein weiteres Problem in Zusammenhang mit der Qualifikation stellt sich bei ausländischen Abschlüssen, die oftmals in Österreich nicht entsprechend abgebildet oder auch anerkannt werden. Es wurden hier zwar schon Prozess erleichterungen initiiert, aber eine Anerkennung bzw. Gleichhaltung bleibt für die Betroffenen noch immer sehr aufwändig und schwierig. Sie ist eher für MigrantInnen erreichbar, die höher gebildet bzw. auch ökonomisch besser gestellt sind.

## **Anerkennung / Validierung**

Einer der zentralen Stellschrauben der Arbeitsmarktintegration ist zum einen die Anerkennung von im Ausland absolvierter Ausbildungen und zum anderen aber auch die Validierung und Einordnung von auf non-formalen oder informellen Weg erworbener Kompetenzen. Letzteres ist für die arbeitsmarktpolitische Beratung und Integration sowohl von MigrantInnen als auch von Menschen ohne Migrationshintergrund wichtig.

Die Anerkennungsstellen (für im Ausland erworbener Ausbildungen) haben vor ein paar Jahren österreichweit ihre Arbeit aufgenommen, es wurde auch ein Netzwerk der Anerkennungsstellen gebildet, wo das Thema laufend vorangetrieben wird und verschiedene Stakeholder sich austauschen können. Wichtiges Thema sind dabei momentan die Bereitstellung so genannter „Brückenangebote“, d.h. wenn die Standortbestimmung das Kompetenz- bzw. Ausbildungsniveau festgestellt hat und gewisse Ausbildungsteile für die Erlangung einer Nostrifikation, Gleichhaltung, o.ä. noch fehlen, gibt es oft das Problem, dass es keine passenden Schulungsbausteine für die Menschen gibt. Ebenso scheint es einen zusätzlichen Bedarf bei der Zurverfügungstellung von fachspezifischen Deutschkursen zu geben.

## **Besonders betroffene Gruppen**

Besonders hervorgehoben wurden in den Gesprächen Jugendliche mit Migrationshintergrund der zweiten Generation, die häufiger aus dem Ausbildungssystem herausfallen und am Übergang von Schule in den Beruf oft mit Problemen konfrontiert sind. Österreich hat im internationalen Vergleich ein sehr selektives Schulsystem, dazu kommt eine durchaus selektive Ausbildungswahl von Jugendlichen (mit Migrationshintergrund; sie sind in der Lehre oder auch in pädagogischen mittleren und höheren Schulen deutlich unterrepräsentiert). Diese Zielgruppe muss in Zukunft verstärkt unterstützt und begleitet werden.

Des Weiteren sind neu zugewanderte Personen eine spezifische Zielgruppe unter den MigrantInnen, die eine verstärkte Unterstützung benötigen. Hier liegt das Problem oft in der zaghaften Unterstützung zu Beginn, die Menschen bräuchten von Anfang an Deutschkurse und eine Unterstützung bei der Erhebung und Einordnung ihrer Qualifikationen. Das AMS Wien bietet hier mit dem Kompetenz-Check einen guten Ansatz. Wichtig wäre jedoch, dass die Menschen schon in der Grundversorgung Deutschkurse besuchen können und eine Orientierung (wie der österreichische Arbeitsmarkt aufgebaut ist etc.) bekommen. Besonders schwer haben es nach Ansicht einiger GesprächspartnerInnen zugewanderte Frauen, da diese oft für die Kinderbetreuung zuständig sind. Das gleichzeitige Erlernen einer neuen Sprache, Betreuungspflichten, eine Kompetenzfeststellung und in weiterer Folge an der

Arbeitsmarktintegration arbeiten, das sind für viele Frauen nicht zu unterschätzende Mehrfachbelastungen. Hinzu kommt, dass bei manchen (zugewanderten) Personen die Einstellung zur Erwerbsbeteiligung von Frauen und zur Inanspruchnahme institutioneller Kinderbetreuung noch zu bearbeitende Themen sind.

Ansetzten müsste man nach Meinung der ExpertInnen auch besonders bei jungen Menschen ab einem Alter, wo die Pflichtschule bereits abgeschlossen ist, die aber noch keine (berufliche) Ausbildung abgeschlossen bzw. das Pflichtschulniveau erreicht haben. Hier versucht man mit dem „Flüchtlings-College“ anzusetzen.

### **Diskriminierung**

Diskriminierung ist in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt in Österreich evident und auch durch Studien nachgewiesen. Dennoch gibt es kaum Ansätze Diskriminierung wirksam zu bekämpfen. Schwierig ist dabei, dass es hier keine „klaren“ politischen Verantwortlichkeiten gibt und Diskriminierung häufig unbewusst passiert bzw. oft strukturell verankert ist (und sich damit auch fortsetzt: Kindergarten, Schule, Ausbildungswahl, Arbeitsuche, etc.).

MigrantInnen und Menschen, die in geringqualifizierten Tätigkeiten eingesetzt werden, befinden sich häufiger in schlechteren Positionen (im Unternehmen bzw. auf dem Arbeitsmarkt), da das Arbeitskräfteangebot im un- bzw. angelernten Bereich höher ist. (Mangelnde) Deutschkenntnisse werden leider auch immer wieder als Vorwand für Diskriminierung eingesetzt. Notwendig wären hier auch Kampagnen, die sich an Dienstgeber richten.

Wichtig ist, dass auch im öffentlichen Dienst, bei den LehrerInnen oder auch AMS-BeraterInnen der Anteil von Beschäftigten, die einen Migrationshintergrund aufweisen, erhöht wird. Im AMS Wien arbeitet man bereits aktiv daran mehr Menschen mit Migrationshintergrund als MitarbeiterInnen zu beschäftigen. Zudem versucht man auch die BeraterInnen für das Thema der Diskriminierung zu sensibilisieren. Dieses Bewusstmachen von Diskriminierung muss aber auch in anderen Bereichen (Unternehmen, Beratungseinrichtungen, betrieblichen Arbeitnehmer-VertreterInnen, etc.) aktiv vorangetrieben werden.

### **Prozess der Arbeitsmarktintegration**

Für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Personen sind spezifische Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wichtig und notwendig. Personen, die bereits länger in Österreich leben bzw. arbeiten oder auch MigrantInnen der zweiten Generation sollten aber mit den allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Angeboten angesprochen werden.

Ein zu viel an spezifischen Angeboten schafft auch Raum für Kritik, ein Gesprächspartner weist darauf hin, dass man hier eher an den Problemstellungen (von allen in Wien lebenden Personen) ansetzen sollte und ab einem gewissen Zeitpunkt nicht mehr auf die Herkunft.

Wichtig ist nach Ansicht aller ExpertInnen, möglichst bald mit dem Arbeitsmarktintegrationsprozess zu beginnen. Man kann es sich (auch aus einer ökonomischen Perspektive) nicht leisten mit ersten Integrationsschritten darauf zu warten, bis die Asylverfahren abgeschlossen sind. Derzeit dauert es zu lange bis Asylberechtigte auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen können, die Zeit der Asylverfahren könnte für Sprachkurse, für die Orientierung und das Sammeln erster Arbeitserfahrungen in Österreich genutzt werden.

Das Arbeitsmarktservice spielt eine zentrale Rolle für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen: Das AMS braucht aber ausreichend (und damit mehr) Personal für die Betreuung der steigenden Zahl arbeitssuchender Personen. Zudem ist eine Bewusstseinsbildung bei den BeraterInnen von zentraler Bedeutung, um Vorurteile und „Bilder“ von bestimmten Gruppen (MigrantInnen) abzubauen bzw. zu verändern.

In Österreich wird ein großer Teil der Arbeitsstellen über Kontakte bzw. Netzwerke vergeben, oft haben MigrantInnen nicht den gleichen Zugang zu (für die Jobsuche hilfreichen) Netzwerken. Auch hier könnte man bei Unterstützungsmaßnahmen künftig verstärkt einsetzen.

### **Bestehendes Angebot in Wien und Ansatzpunkte**

Das bestehende Angebot – überwiegend von der Stadt Wien und dem AMS Wien finanziert/organisiert – im Bereich der Integration von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt wird grundsätzlich als gut und ausdifferenziert betrachtet. Aspekte der Zeitlichkeit (der relativ „späte“ Beginn des Integrationspfades) und das Fehlen von Angeboten (bspw. im Bereich der Anti-Diskriminierung) wurden schon angesprochen.

Einige zentrale neue Angebote, wie die Kompetenz-Checks und das Flüchtlings-College oder auch der Qualifikationspass stehen erst am Beginn der Umsetzung und lassen noch nicht viele Rückschlüsse zu. Wichtig wäre, dass im Bereich der Anerkennung von non-formal und informell erworbener Kompetenzen eine Angebotslücke geschlossen wird – momentan läuft in Wien ein Pilotprojekt („Ich kann das“ – Wiener Anerkennungssystem) in drei Lehrberufen.

Als weiteren Ansatzpunkt zur Verbesserung wurden auch die EDV-Eintragungen beim AMS bezüglich der Qualifikation von zugewanderten Menschen genannt. Dazu bräuchte das AMS ein geeigneteres EDV-Tool und es müssen die BeraterInnen dahingehend auch weiter

geschult werden. An dieser Stelle soll aber nochmals auf die angespannte Personalsituation beim AMS Wien verwiesen werden.

Zwei weitere Handlungsfelder, die nicht in einem direkten Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen stehen, aber diese indirekt beeinflussen sind die gesundheitliche Situation bzw. die Inanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen (u.a. auch Vorsorge) von MigrantInnen (vor allem auch in Bezug auf ältere ArbeitnehmerInnen) und die politische und gesellschaftliche Teilhabe von zugewanderten Personen in Wien.

### **Deutschkurse – Sprachkurse**

Auch das Thema der Sprach- bzw. Deutschkurse wurde von allen ExpertInnen angesprochen. Es ist wichtig die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen nicht auf die Sprachkenntnisse zu reduzieren, aber es bleibt ein wichtiges Element - sowohl für neu zugewanderte Personen, aber auch für bereits länger in Österreich lebende MigrantInnen.

Das AMS Wien finanziert den überwiegenden Anteil der Deutschkurse, wobei sich hier die Frage stellt, ab wann das AMS zuständig ist. Sollten die Grundkenntnisse (Alphabetisierung, Niveau A1) auch von Seiten des AMS oder doch eher von anderer Stelle (ÖIF/Bund bzw. Bundesland) finanziert werden. Wichtig für die Menschen wäre es, wenn die Kurse neben einer guten Qualität auch in einen „Integrationsprozess“ eingebettet sind und damit das Ziel des jeweiligen Bildungsbausteins bzw. auch die weiteren Schritte für die Menschen klar sind. Die Qualität der Deutschkurse (des AMS Wien) hat sich in den letzten Jahren verbessert, seit einigen Jahren nimmt auch eine externe Beratungseinrichtung die Einstufung und Zuweisung der Menschen in die für sie passenden Kurse vor. In einem nächsten Schritt sollen für alle in Wien angebotenen Sprachkurse (ÖIF, Stadt Wien, AMS) einheitliche Qualitätsstandards erarbeitet werden. Positiv ist, dass sich die Kooperation der Auftraggeber von Deutschkursen in Wien in den letzten Monaten verstärkt hat.

Ein Aspekt wurde im Zusammenhang mit dem Thema Sprache auch noch erwähnt: Mehrsprachigkeit von MigrantInnen muss stärker als bisher als Ressource begriffen werden. Man sollte die Personen dabei unterstützen alle Sprachen (Erstsprache(n) und Deutsch) gut erlernen zu können.

### **Das Umfeld: Politik und Kooperation**

Es gibt einiges an Kooperation und es bestehen Netzwerke zu bestimmten Themen (bspw. Anerkennungsstellen, Netzwerk Start Wien, etc.), wo die entsprechenden Organisationen und Stakeholder einbezogen werden. Zudem kooperiert das AMS Wien in Fragen der

Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Personen intensiv mit der MA 17, dem Waff, dem FSW (Flüchtlingskoordination), etc.

Zwischen den Organisationen wird sowohl bei der Programmplanung als auch anlassfallbezogen kooperiert. Es scheint jedoch teilweise noch mehr Bedarf bei der Kooperation zu geben. Es hat sich die Zusammenarbeit in Wien durch die Einrichtung eines Flüchtlingskoordinators jedoch bereits verbessert.

Angesprochen wurde weiters, dass eine Art Stufenmodell, wo der Integrationsverlauf in einzelnen Stufen (Sprachkurse, Validierung, Weiterbildung, Praktika usw.) erfolgen kann, fehlt. Es gibt in Wien kein ganzheitliches System der gesellschaftlichen und beruflichen Integration. Hier wären die Integrations- und die Arbeitsmarktpolitik gefragt.

Auch die Integrationspolitik war in den Gesprächen mit den ExpertInnen Thema. Ein Experte merkte an, dass die Ziele der Integrationspolitik teilweise unklar sind. Beispielsweise: sollten MigrantInnen soweit Deutsch lernen, damit es für ihren Beruf ausreichend ist oder geht man dazu über mindestens ein B-2-Niveau zu schulen, damit sich die Personen dann auch besser auf dem Arbeitsmarkt bewegen können. Integrationspolitische Leitlinien sollten über der Politik (also auch der Arbeitsmarkt- oder Bildungspolitik) stehen.

Als problematisch wurde auch erwähnt, dass die Arbeitsmarktpolitik oft für die Versäumnisse in anderen Politikbereichen einspringt. Was in der Bildungs- oder Integrationspolitik nicht (genügend) bearbeitet wird, muss dann über die Arbeitsmarktpolitik repariert werden. Beim Thema Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen bräuchte es daher ein gemeinsames Vorgehen von Integrations-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik.

Wir möchten uns an dieser Stelle bei folgenden ExpertInnen für die Gespräche bedanken:

- Petra Draxl und Martin Kainz (Arbeitsmarktservice Wien)
- Norbert Bichl (Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen)
- Anna Faustmann und Isabella Skrivanek (Department Migration und Globalisierung an der Donau-Universität Krems)
- Kemal Boztepe (Magistratsabteilung 17 – Integrations- und Diversitätsangelegenheiten)
- Sigrid Röhrich (Sozialministerium, Abt. Internationale Arbeitsmarktpolitik)
- Monika Nigl, Ivanka Markulin und Dietmar Wipplinger (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds)

## **E Resümee**

*Ilse Leidl-Krapfenbauer, Mevlüt Kücükycasar – Arbeiterkammer Wien*

Der vorliegende Report bietet einen kompakten Überblick über die Situation von Personen mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt. Der Fokus liegt auf den Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration mit Blick auf überdurchschnittlich benachteiligte Gruppen. Weiters wird hier eine verdichtete Übersicht integrations- und arbeitsmarktrelevanter Angebote und Förderprogramme in Wien geboten. Der Bericht bietet keinen Überblick über einzelne Maßnahmen und Kursangebote sondern versucht vielmehr Strukturen und Funktionen zu beleuchten. Nach gründlicher Literatur- und Internetrecherche einerseits sowie ergänzenden ExpertInnengesprächen andererseits konnten eine Reihe erster Ergebnisse und Empfehlungen ausgearbeitet werden. Diese sollen nach einer Recherche guter Praktiken in anderen europäischen Städten mit Stakeholdern aus der Wiener Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik diskutiert und weiterentwickelt werden.

### **Stellung von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt**

MigrantInnen sind im mittleren Bildungssegment unter- und im niedrigen Bildungssegment überrepräsentiert, wobei die NeuzuwandererInnen der letzten Jahre einen überdurchschnittlich hohen Anteil an tertiärer Ausbildung mitbringen. Fehlende Anerkennung von ausländischen Qualifikationen sowie Dequalifizierung stellen sich als Herausforderungen für höher qualifizierte Gruppen dar. MigrantInnen sind am Wiener Arbeitsmarkt deutlich benachteiligt: sie haben im Vergleich zu Nicht-MigrantInnen eine niedrige Erwerbsbeteiligung sowie ein höheres Risiko arbeitslos zu werden. Ein besonders hohes Risiko haben Personen mit einem Drittstaatbezug. Vor allem die Gruppe der NEETs (Not in Education, Employment or Training) sowie Frauen aus Drittstaaten, Männer der Gastarbeitergeneration und AsylweberInnen schneiden vergleichsweise am schlechtesten ab. Verdrängungsprozesse, Bildungsabschluss, Herkunftsstaat sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie können als mögliche Ursachen für die hohe Arbeitslosenquote bei MigrantInnen aufgezählt werden. Als weitere Gründe für Benachteiligung können neben mangelnden Deutschkenntnissen, fehlende Anerkennung von weiteren Sprachkenntnissen, Dequalifizierung sowie Diskriminierung bei Rekrutierungsverfahren und beim Bildungszugang genannt werden.

### **Offene Fragen und Forschungslücken**

Die vorhandenen Daten bieten die Möglichkeit Personengruppen zu identifizieren, die einer besonderen Benachteiligung am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind. Über die Ursachen und Motive ist uns aber wenig bekannt, weil hier Forschungslücken bestehen, die es zu schließen gilt.

Obwohl aus den Bildungs- und Arbeitsmarktstatistiken mangelnde Arbeitsmarktintegration und hohe Bildungsbenachteiligung der 2. Generation aus Drittstaaten heraus zu lesen sind, gibt es wenig Studien und Forschungen, die diesem Thema auf den Grund gehen. Auch eine Detailanalyse der NEETs und ESL (Early School Leavers) ist von Nöten. Weiters gibt es Forschungslücken zu den Verdrängungsprozessen länger Ansässiger sowie zur Frage der Erwerbsbeteiligung Drittstaatsangehöriger. Beide Gruppen sind überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen, wobei auch hier die Ursachen nicht im Detail bekannt sind. Obwohl es mittlerweile eine große Bandbreite an arbeitsmarktpolitischen Angeboten gibt, sind nur wenige Daten über deren Wirkungen und Erfolge vorhanden. Dasselbe Problem besteht auch rund um das Thema Nostrifikation und Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Darüber hinaus gibt es auch Forschungslücken bei den Themen grenzüberschreitender Arbeitsmarkt, Gesundheit und Arbeitsmarktzugang, Dequalifizierung und Sprachkompetenz sowie Diskriminierung.

### **Institutionelles Setting, Netzwerke & Kooperationspartner**

In Wien gibt es eine Reihe integrations- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Angebote, die bei unterschiedlichen Institutionen angesiedelt sind. Das Start Wien Programm, der Qualifikationsplan 2020, die Koordinationsstelle Jugend-Bildung-Beschäftigung, Pilotprojekte zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen („Kompetenzchecks“) sowie Deutschkurse und das Kursangebot des AMS Wien oder die Anerkennungsstellen für ausländische Qualifikation sind nur einige dieser wichtigen und guten Förderprogramme. Viele der aufgezählten Maßnahmen werden seit mehreren Jahren erfolgreich durchgeführt und haben eine hohe Reputation. Vielen dieser Projekte und Maßnahmen liegt eine verstärkte Kooperation zwischen arbeitsmarktrelevanten Akteuren in Wien zugrunde.

Nichtsdestotrotz ist die Kooperation der beteiligten AkteurlInnen in Wien noch weiter auszubauen, denn nur wenn alle einen gemeinsamen Integrationsplan unterstützen und aktiv vorantreiben, können optimale Rahmenbedingungen für die Betroffenen geschaffen werden. Es wäre wünschenswert wenn die Frage der Arbeitsmarktintegration von benachteiligten Gruppen und MigrantInnen prioritäres Thema der Wiener Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik der nächsten Jahre wird. Ein politisches Bekenntnis aller Stakeholder – ähnlich wie beim Qualifikationsplan 2020 – würde das Thema weiter forcieren.

### **ExpertInnen Interviews**

Vor diesem Hintergrund wird von den interviewten ExpertInnen ein Handlungsbedarf hinsichtlich der Entwicklung eines ganzheitlichen und effizienten Steuerungs- und Förderprogramms verortet. Dieses Programm soll integrations- und arbeitsmarktpolitische

Maßnahmen in Form eines Stufenmodells zu einem Gesamtkonzept verdichten, um MigrantInnen dabei zu unterstützen, ihre beruflichen Potenziale sichtbar zu machen und damit die Aussicht zu bekommen, diese für eine gute Arbeitsmarktintegration zu nützen. Dieses ganzheitliche Förderprogramm soll in Zusammenarbeit integrations- und arbeitsmarktrelevanter Akteure sowie MigrantInnenorganisationen in Wien entwickelt und betrieben werden. Wobei vorhandene Strukturen und Angebote optimal genützt und Synergien erzeugt werden können.

Weiters wird von den ExpertInnen die Schaffung eines Anerkennungsgesetzes als förderliche gesetzliche Rahmenbedingung begrüßt. Neben der Schaffung eines Anerkennungsgesetzes und entsprechender Beratungs- und Serviceangebote sind geeignete Methoden der Anpassungs- oder Nachqualifizierung im Kontext der beruflichen Anerkennung notwendig. Die Entwicklung interkultureller Kompetenzen sowie die Förderung des berufsbezogenen Spracherwerbs sind weitere Empfehlungen der ExpertInnen, um einen gelungenen beruflichen Einstieg ohne die Gefahr einer Dequalifizierung zu ermöglichen. Führt man sich die derzeitige Flüchtlingssituation vor Augen, gewinnen diese Maßnahmen noch mehr an Bedeutung.

Nicht zuletzt muss das Thema der Diskriminierung bzw. Maßnahmen, die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft bekämpfen, verstärkt aufgegriffen werden. Hier scheint es noch wenig erfolgreiche Ansätze zu geben. Jedoch ohne eine gesellschaftliche Akzeptanz der Zuwanderung und den Abbau von Vorurteilen wird sich auch die Situation von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt nicht nachhaltig verbessern. Auch diesem Aspekt muss man sich daher in den nächsten Jahren politisch verstärkt widmen.

## Verwendete Literatur

- AMS, Spezialthema zum Arbeitsmarkt (September 2015)
- Johann Bacher et.al; NEET-Jugendliche: Eine neue arbeitsmarktpolitische Zielgruppe in Österreich (2013)
- Johann Bacher et.al; Jugendliche weder in Beschäftigung, Ausbildung noch in Training: Ein Bundesländervergleich in Österreich (2015)
- Expertenrat für Integration; Integrationsbericht 2015 – Bisher Erreichtes und Leitgedanken für die Zukunft (2015)
- Heinz Faßmann et.al; ExpertInnenpapier zur Integration von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten (2015)
- Gudrun Biffl et.al; Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen verstehen und überwinden (2013)
- Gudrun Biffl et.al; Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre: Strukturen, Barrieren, Potentiale (2014)
- Silvia Haas et.al; Arbeitsmarktmonitor 2014 – Ein jährliches, EU-weites Arbeitsmarktbeobachtungssystem (Kurzfassung) (2015)
- Helmut Hofer et.al; Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt (2013)
- Konrad Hofer; Ohne Arbeit – Über die eingeschränkten Arbeits- und Erwerbsmöglichkeiten von AsylwerberInnen (2013)
- Agnes Kügler et.al; Arbeiten in einer Grenzregion Arbeits- und Lebenswelten Erwerbstätiger in der CENTROPE-Region (2014)
- Riesenfelder et.al; Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien (Kurzbericht) (2011)
- Riesenfelder et.al; Monitoring der Arbeitsmarktöffnung – Auswirkungen auf Beschäftigungsformen und auf Lohndumping (2012)
- Birgit Sauer et.al; MigrantInnen als Zielgruppe Solidarische Beratungs- und Unterstützungsangebote von ArbeitnehmerInnenorganisationen in Österreich (2014)
- Susanne Schmatz et.al; MigrantInnen in Wien – 2014: Einkommen, Bildung, Wohnen, Konsum und soziale Einbindung (Kurzbericht) (2014)
- Stadt Wien, Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität; 3. Wiener Integrations- & Diversitätsmonitor (2014)
- Stadt Wien, Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität; Monitoring.Integration.Diversität.Wien 2009-2011 (2012)
- Stadt Wien, Statistik Journal Wien 1/2014
- Stadtplanung Wien, STEP 2025 – Stadtentwicklungsplan Wien (2014)
- Mario Steiner, Integrationschancen durch die Lehre – Benachteiligte Jugendliche am Lehrstellenmarkt (2015)

- Roland Verwiebe et.al; Berufseinstiege von AkademikerInnen mit Migrationshintergrund (2014)
- Roland Verwiebe et.al; Zusammenleben in Wien. Einstellungen zu Zuwanderung und Integration (2015)
- Laura Wiesböck et.al; Arbeitsmarktöffnung und Migration – Trends in Österreich; in: Trendreport 1/2014 (2014)