

Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen

Migration und Integration

Nr. 85, 2011

Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen

Migration und Integration

Nr. 85, 2011

BEIRAT FÜR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALFRAGEN

Mitglieder:

Helwig Aubauer
Günther Chaloupek
Martin Gleitsmann
Peter Kaluza
Ralf Kronberger
Georg Kovarik
Markus Marterbauer
Christoph Michelic
Nikolaus Morawitz
Guenther Rohrer
Rene Schindler
Christoph Schneider
Ernst Tüchler
Josef Wöss
Karin Zimmermann

Geschäftsführer:

Thomas Delapina
Andreas Henkel

Ständige Experten:

Karl Aiginger
Silvia Angelo
Erich Kühnelt
Rudolf Lichtmannegger
Johannes Pointner

Assistenz der Geschäftsführung:

Andreas Schneider
Thomas Zotter

ISBN 978-3-901466-16-8

VORWORT

Österreich weist einen relativ hohen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund auf, wobei Ausmaß und Struktur der Zuwanderung einem kontinuierlichen Wandel unterworfen sind.

Ziel der vorliegenden Studie ist es, die dabei auftretenden Herausforderungen zu analysieren und Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen, aber auch, die Chancen, die Zuwanderung für Österreich bietet, zu beleuchten.

Im Besonderen werden neben der Darstellung der Migrationsdynamik die für die Integration von ZuwanderInnen wichtigen Bereiche Integrationsbegleitung, Bildung und Arbeitsmarktpolitik näher untersucht und Lösungsmöglichkeiten in Form von ausgewählten Good Practice Beispielen, wie sie in Österreich und in verschiedenen anderen Ländern mancherorts bereits erfolgreich angewandt werden, aufgezeigt.

Ein Kernstück der Studie stellt zweifellos der darin enthaltene Vorschlag der Sozialpartner für ein kriteriengeleitetes Zuwanderungsmodell dar, der die Grundlage für die mittlerweile vom Gesetzgeber geschaffene „Rot-Weiß-Rot – Karte“ gebildet hat. Der Studie ist somit noch vor ihrem offiziellen Erscheinen ein Erfolg beschieden, die einer Grundlagenarbeit nur selten in so direkter Form zuteil wird: Einer ihrer Hauptvorschläge wurde weitgehend unverfälscht in die Praxis umgesetzt.

Der Beirat bedankt sich daher bei allen beteiligten Expertinnen und Experten für ihre erfolgreiche Arbeit, insbesondere bei der Geschäftsführung der Arbeitsgruppe, Frau Margit Kreuzhuber und Herrn Josef Wallner, und er hofft, dass auch die übrigen Anregungen der Studie von der Politik noch aufgegriffen und hinreichend gewürdigt werden.

Wien, im August 2011

*Die Vorsitzenden des
Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen*

Günther Chaloupek
Bundesarbeitskammer

Georg Kovarik
Österreichischer Gewerkschaftsbund

Nikolaus Morawitz
Landwirtschaftskammer Österreich

Christoph Schneider
Wirtschaftskammer Österreich

INHALTSVERZEICHNIS

1. TEIL: KURZFASSUNG	7
1.1 Einleitung.....	7
1.2 Integrationsbegleitung.....	8
1.3 Bildung.....	11
1.4 Arbeitsmarkt.....	17
1.5 Migration	20
2. TEIL: INTEGRATIONSBEGLEITUNG	25
2.1 Sozioökonomischer Hintergrund.....	25
2.2 Entwicklungstendenzen	29
2.3 Verständnis im österreichischen Kontext.....	30
2.4 Was heißt „Integration“?	31
2.5 Grundprinzipien der Integration	34
2.6 Felder mit Handlungsbedarf	35
3. TEIL: BILDUNG.....	37
3.1 Einleitung.....	37
3.2 Durchlässigkeit und Chancengleichheit	38
3.2.1 Schulleistungen und Kompetenzen	38
3.2.2 Bildungsaspiration	41
3.2.3 Migrationshintergrund und Geschlecht	42
3.2.4 Felder mit Handlungsbedarf	43
3.3 Bildungszugang	43
3.3.1 Kindergarten, Vorschule, Sprachstandserhebung.....	44
3.3.2 Primarstufe, Sekundarstufen I und II	47
3.3.3 Tertiäre Ausbildung, insbesondere PädagogInnenausbildung	49
3.3.4 Duale Ausbildung.....	52
3.3.5 Felder mit Handlungsbedarf	54
3.4 Schnittstelle Schule und Arbeitsmarkt	54
3.4.1 Berufs- und Bildungswegorientierung	55
3.4.2 Elternarbeit.....	56
3.4.3 Interkulturelles Lernen.....	58
3.4.4 Frühe SchulabgängerInnen	59
3.4.5 Felder mit Handlungsbedarf	60
3.5 Erwachsenenbildung und Sprachkurse.....	61
3.5.1 Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund in der LLL-Welt	61
3.5.2 Nachholen von Abschlüssen.....	62

3.5.3	Sprachkurse	62
3.5.4	Erwerb der deutschen Sprache im Rahmen der Integrationsvereinbarung	63
3.5.5	Felder mit Handlungsbedarf	65
3.6	Verwertung von Qualifikation und Ausbildungsabschlüssen	65
3.6.1	Dequalifizierung	66
3.6.2	Transparenz	67
3.6.3	Anerkennung und Nostrifikation	68
3.6.4	Gleichhaltung von im Ausland absolvierten Ausbildungen mit Lehrabschlussprüfungen	69
3.6.5	Felder mit Handlungsbedarf	69
4.	TEIL: INTEGRATIONSPOLITISCHE ANSÄTZE IN DER ARBEITSMARKTPOLITIK.....	71
4.1	Einleitung	71
4.2	Die Situation von Personen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt	73
4.3	Die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen	81
4.3.1	Personen mit Migrationshintergrund im Managementsystem des AMS	81
4.3.2	Integrationspolitische Ansätze in der Personalpolitik des AMS	85
4.4	Integrationspolitische Ansätze in der aktiven Arbeitsmarktpolitik	87
4.4.1	Integrationspolitische Ansätze bei der Betreuung von Arbeitsuchenden und von Unternehmen durch das AMS	87
4.4.2	Sprachdefizit – Konzentration auf berufs- bzw. tätigkeitsbezogenen Spracherwerb	90
4.4.3	Geringe Qualifikation unter Jugendlichen mit Migrationshintergrund	90
4.4.4	Erhöhung der beruflichen Mobilität von Personen mit Migrationshintergrund – New Skills	92
4.5	Integrationspolitische Ansätze in der Informationstätigkeit des AMS	96
4.5.1	Bundesweite Informationen für Personen mit Migrationshintergrund	97
4.5.2	Informationen für Personen mit Migrations- hintergrund der Landesorganisationen	97
5.	TEIL: MIGRATION	99

6. TEIL: GUTE BEISPIELE	102
6.1 Integrationsbegleitung	102
6.2 Bildung.....	114
6.3 Arbeitsmarkt.....	117
7. TEIL: EMPFEHLUNGEN.....	120
7.1 Integrationsbegleitung	120
7.2 Bildung.....	122
7.3 Arbeitsmarkt.....	127
7.4 Migration: Modell der Sozialpartner für ein Kriterien geleitetes Zuwanderungsmodell	128
8. TEIL: QUELLEN	132
8.1 Integrationsbegleitung	132
8.2 Bildung.....	133
8.3 Integrationspolitische Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik	136
8.4 Migration	137
8.5 Gute Beispiele.....	137
8.5.1 Integrationsbegleitung	137
8.5.2 Integrationspolitische Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik.....	138
8.5.3 Migration: Modell der Sozialpartner für ein Kriterien geleitetes Zuwanderungsmodell	138

1. TEIL: KURZFASSUNG

1.1 Einleitung

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund ist in den letzten Jahrzehnten stetig gewachsen, und die Zahlen machen deutlich, dass sich Österreich zum Einwanderungsland entwickelt hat: 17,8 % der in Österreich lebenden Bevölkerung weist einen Migrationshintergrund auf. Dabei zeigt sich ein deutlicher Strukturwandel der Zuwanderung von dem auf Rotation ausgerichteten „Gastarbeitersystem“ hin zu einer auf dauerhafte Niederlassung orientierten Zuwanderung, was vor allem durch eine verstärkte Familienzusammenführung zum Ausdruck kommt. Hinsichtlich der Herkunft zeigt sich eine Schwerpunktverlagerung von Drittstaatzuwanderung zu einem steigenden Zuzug von EU-BürgerInnen.

Die vorliegende Studie soll sich zum einen mit den dadurch auftretenden **Herausforderungen** im Bereich Migration und Integration beschäftigen, zum anderen aber auch die **Chancen**, die dadurch für Österreich entstehen, beleuchten. Die Studie soll insbesondere einen Beitrag zur **Versachlichung der Diskussion** zum Thema Migration und Integration leisten.

Ein umfassendes Migrations- und Integrationskonzept, das ZuwanderInnen von Beginn an Unterstützung und Begleitung anbietet, und die möglichst weitgehende Nutzung der Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund sind insbesondere aus folgenden Gründen mitentscheidend für die weitere soziale und ökonomische Entwicklung Österreichs:

- Die Sicherung wirtschaftlicher Prosperität und eines gut ausgebauten Sozialstaates erfordern eine möglichst umfassende Erwerbsbeteiligung.
- Eine wissensbasierte Ökonomie lebt vom laufenden internationalen Austausch von Ideen und Kenntnissen. Neben der gezielten Ausschöpfung des im Inland gegebenen Potenzials braucht es bei entsprechendem Bedarf am Arbeitsmarkt auch die Zuwanderung gut ausgebildeter Menschen.
- Eine international verflochtene, weltweit agierende Wirtschaft sollte die spezifischen Kenntnisse von Menschen mit Migrationshintergrund umfassend nutzen.
- Durch Zuwanderung ergeben sich vielfältige Chancen. Höher qualifizierte Zuwanderung steigert das Wirtschaftswachstum und damit den Wohlstand in Österreich. Der Zuzug Hochqua-

lifizierter stärkt die Innovationskraft und damit die Betriebe, die dieses Potenzial nutzen.

- Die soziale Stabilität und der soziale Zusammenhalt in einer durch starke Zuwanderung geprägten Gesellschaft hängen von möglichst guter Arbeitsmarktintegration ab.

1.2 Integrationsbegleitung

Zahlen, Daten, Fakten¹

- Werden alle Personen mit Migrationshintergrund berücksichtigt, so beträgt der MigrantInnenanteil mit 1,468 Millionen Menschen 17,8 % der Gesamtbevölkerung und liegt somit auf dem Niveau klassischer Einwanderungsstaaten wie etwa USA oder Kanada.
- Eine strukturelle Analyse zeigt, dass dies signifikante Auswirkungen auf die kulturelle und die sozioökonomische Zusammensetzung der Bevölkerung hat. So unterscheidet sich einerseits die soziale und wirtschaftliche Situation der MigrantInnen beträchtlich von jener der österreichischen Mehrheitsbevölkerung; andererseits stellen die MigrantInnen auch keine homogene Gruppe dar, sondern repräsentieren ganz unterschiedliche kulturelle und religiöse Richtungen.
- Was bedeutet Integration? Integrationsprozesse sind vielschichtig; sie lassen sich in mehrere Dimensionen unterteilen, die sich wechselseitig beeinflussen:
 - Strukturelle Integration (Modus Teilhabe): Bildung, Arbeit, Recht, Wohnen, soziale Sicherung, Partizipation.
 - Soziale Integration (Modus Begegnung): Qualität und Häufigkeit der interethnischen Beziehungen.
 - Kulturelle Integration (Modus Kompatibilität): Unterschiedliche Werte, Normen, Lebensstile und Habitus.
 - Identifikative Integration (Modus Zugehörigkeit): Akkulturation, multiple Identitäten.

Die vorliegende Studie konzentriert sich vor allem auf die strukturelle Integration, weil dies eine wesentliche Kompetenz der Sozialpartner darstellt. Auch die „11 Grundprinzipien der Integration der EU-Kommission“ geben eine brauchbare Grundorientierung.

1) Quellen siehe Kapitel 2 Integrationsbegleitung

Felder mit Handlungsbedarf

Integrationsbegleitung soll bereits am Beginn des Zuwanderungsprozesses stehen, wobei es hier eines Maßnahmenpakets bedarf, dessen Elemente von differenzierter Information bis zur praktischen Unterstützung der Eingliederung in das Bildungs- und Arbeitsmarktsystem Österreichs reichen. Dabei bieten sich folgende Handlungsfelder an:

- Information
- Betriebliche Integration
- Soziales Umfeld

Good-Practice-Beispiele

Handlungsfeld Information:

- Beispiele aus den traditionellen Einwanderungsländern im „Pre-departure-orientationprogram“ zeigen wie wichtig es ist, EinwandererInnen vor der Einreise mit Informationen zu versorgen. Einer der ganz zentralen Punkte jeglicher Integrationsbegleitung ist daher ein umfassendes Informationskonzept. Dem Medium Internet kommt hier eine wesentliche Rolle zu.
- Das von der kanadischen Regierung etablierte Internet-Tool „Working in Canada“ unterstützt Zuwandernde bei ihrer Entscheidung wohin sie gehen möchten, indem für sie online ein maßgeschneiderter Bericht hinsichtlich Zuwanderungsmöglichkeit, Jobbeschreibung, Gehalt, Qualifikationen, Jobmöglichkeiten und Sprachkurse erstellt wird.
- Die Publikation „Learning about Québec – Guide for my successful integration“ ist sowohl physisch als auch digital verfügbar. Dieser Leitfaden soll Neuzuwandernden helfen, die eigenen Bedürfnisse herauszufinden, realistische Ziele zu stecken und effektive Strategien für den Bereich Integration zu entwickeln. Es werden unterschiedliche Themen wie z.B. Wohnen, Budgetplanung, Dienstleistungen der Regierung, Arbeitsplatzsuche etc. behandelt und dabei dem Aspekt Rechnung getragen, dass es für jeden Zuwandernden einen unterschiedlichen Weg in Richtung Integration gibt.

Handlungsfeld Betriebliche Integrationsmaßnahmen:

- Die Unitcargo Speditions GesmbH ist im Bereich Logistik tätig und beschäftigt 10 MitarbeiterInnen, 7 davon sind Frauen, 9 weisen einen Migrationshintergrund auf. Das Unternehmen wurde im Jahr 2004 gegründet und ist in 40 Ländern in Europa und Asi-

en präsent. Es wurde eine MitarbeiterInnen-Akademie etabliert, in der u.a. die Lehrlinge eine interne Ausbildung durchlaufen. Das Unternehmen hat Diversity Management implementiert mit dem Ziel, internationale Kontakte im Logistikbereich zu knüpfen und native speaker mit Fachkenntnissen in Logistik zu beschäftigen, die auch ihre interkulturellen Kompetenzen einbringen.

- Die equalizent Schulungs- und Beratungs GmbH bietet Schulungen und Weiterbildungskurse, Übersetzungen in Gebärdensprache und technische Entwicklungen zur verbesserten Barrierefreiheit an. Die Belegschaft von 41 MitarbeiterInnen ist vielfältig zusammengesetzt und spielt die sechs Kerndimensionen von Diversity Management wider. Vor über fünf Jahren wurde Diversity Management bei equalizent eingeführt, dadurch soll eine respektvolle und partizipative Unternehmenskultur geschaffen werden.
- Die Deutsche Bahn AG hat bereits verschiedenste Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz gesetzt. Im Jahr 2000 wurde eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung gegen Fremdenfeindlichkeit und antidemokratische Tendenzen abgeschlossen. Die Regelungen gelten nicht nur im Betrieb, sondern auch im Umgang mit KundInnen der Deutschen Bahn. MitarbeiterInnen sollen aktiv gegen diskriminierende Übergriffe, Handlungen und Äußerungen auch insbesondere im kundennahen Bereich auftreten. In der Betriebsvereinbarung ist auch die Anerkennung von nicht in Deutschland erworbenen vergleichbaren Qualifikationen vorgesehen.

Handlungsfeld Integration in das soziale Umfeld:

- Ziel des niederländischen Projekts „Vorwärts“ war die Einbindung von StudentInnen in die Stadtteilarbeit in Vierteln mit hohem MigrantInnenanteil, um die Effektivität von Integrationsbegleitung im Wohnumfeld zu erhöhen. Im Rahmen dieses Projekts bekamen 16 StudentInnen die Möglichkeit, ein Jahr gratis in zum Abbruch bestimmten Häusern zu wohnen, im Gegenzug mussten sie sich zur Stadtteilarbeit (Hausaufgabenbetreuung für SchülerInnen, Sprachunterricht und EDV-Unterstützung für Jugendliche, Organisation von Sportaktivitäten...) verpflichten. In der Evaluierung zeigte sich, dass der große Erfolg des Projekts v.a. daraus resultierte, dass die StudentInnen anders als professionelle SozialarbeiterInnen nicht als Fremde im Viertel angesehen, sondern als Nachbarn akzeptiert wurden. Gleichzeitig wurden sie von vielen Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund als Rollenvorbilder wahrgenommen.

- Angebote vor der Einreise:
 - Etablierung eines rasch auffindbaren Informationsportals nach dem Vorbild der kanadischen Websites im Internet, das alle für Zuwandernde relevanten Informationen zumindest auf Deutsch und Englisch enthält
 - Information über Angebote zum Spracherwerb in den Herkunftsländern
- Angebote unmittelbar nach der Einreise:
 - Spracherwerb
 - Angebote für gesellschaftliche und berufliche Orientierung
 - Informationen über Institutionen und soziales Leben in Österreich
 - Schaffung von Host-Programmen, bei denen Freiwillige mit und ohne Migrationshintergrund Neuankömmlingen helfen, sich zurechtzufinden, an Gemeindeaktivitäten teilzunehmen oder erste Kontakte in ihrer Berufssparte zu knüpfen (vgl. Mentoring für MigrantInnen)
- Angebote für Personen, die sich bereits länger in Österreich aufhalten:
 - Niederschwellige Service- und Beratungsstellen
 - Orte schaffen, die allen Gruppen (insbesondere Jugendlichen und jungen Erwachsenen) nicht nur formal offen stehen, sondern auch genützt werden
 - Integration in lokale Institutionen (Freiwillige Feuerwehr, Kirchenchor ...)
 - Erarbeitung regionaler Integrationskonzepte
 - Förderung von Good Practice Modellen, v.a. zur Integration auf betrieblicher Ebene

1.3 Bildung

Zahlen, Daten, Fakten²

- Rund 27 % aller Kindergartenkinder haben Migrationshintergrund (andere Erstsprache als Deutsch).

2) Quellen siehe Kapitel 3: Bildung

- 17,6 % aller SchülerInnen hatten im Schuljahr 2009/10 eine nicht-deutsche Erstsprache. In Sonderschulen beträgt dieser Anteil jedoch 27,8 %, in polytechnischen Schulen 23,2 %, in der AHS dagegen nur 14,1 % und in Berufsschulen nur 8,8 %. Verschiedene Untersuchungen ergeben, dass diese Kinder mit überdurchschnittlichen Problemen während ihrer Schulausbildung konfrontiert sind.
- Die Ergebnisse der PISA-Studie zeigen, dass Kinder mit Migrationshintergrund schlechtere Leseleistungen aufweisen als Kinder ohne Migrationshintergrund.
- Diese Ergebnisse werden durch die PIRLS-Studie 2007 erhärtet: Auch diese Studie ergibt bessere Leseleistungen der „einheimischen“ Kinder, wobei Österreich in diesem Vergleich nach England den größten Leistungsabstand zwischen Migranten- und Nichtmigrantenkindern aufweist.
- SchülerInnen mit nicht-deutscher Muttersprache haben auch ein deutlich höheres Risiko der Klassenwiederholung. So hatten 2007/08 28,8 % der SchülerInnen, die eine Klasse wiederholen mussten, Deutsch nicht als Erstsprache. Der Anteil dieser Kinder an allen SchülerInnen beträgt im Schuljahr 2007/08 jedoch nur 16,4%.
- Die Bildungsaspiration der Eltern mit Migrationshintergrund ist hoch; die meisten Eltern erwarten zumindest Maturaabschluss. Die tatsächliche Umsetzung dieser Bildungsaspiration gelingt jedoch nur selten.
- So traten 2004 77 % der Kinder mit Migrationshintergrund nach der Volksschule in eine Hauptschule über; bei „einheimischen“ Kindern waren das mit 66 % deutlich weniger.
- Kinder mit Migrationshintergrund sind in den Sonderschulen deutlich überrepräsentiert. Hier liegt die Vermutung nahe, dass häufig Sprachschwierigkeiten die Ursache für die Erteilung eines sonderpädagogischen Förderbedarfs sind.
- Mit 28 % hatten doppelt so viele Jugendliche der zweiten Generation nach der Pflichtschule keine weiterführende Ausbildung mehr besucht wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund im Alter zwischen 20 und 26 Jahren.
- Die PISA-Ergebnisse lassen aber darauf schließen, dass ein hoher Zuwanderungsanteil die schulischen Integrationsergebnisse nicht verschlechtert. So zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen Umfang der zugewanderten SchülerInnenpopulation und Leistungsunterschieden zwischen Kindern mit und ohne Migrationshintergrund.

- Benachteiligungen, die das System Schule nicht ausgleichen konnte, werden beim Übergang von der Schule in das Ausbildungssystem und in den Arbeitsmarkt fortgeschrieben. Mangelnde Berufs- und Bildungswegorientierung und unklare Informationen über das Schulsystem und den Arbeitsmarkt in Österreich hindern Jugendliche und ihre Eltern daran, das Bildungssystem erfolgreich zu nutzen.
- In unserem Schulsystem ist die Mitarbeit der Eltern erwünscht. Ein aktiver Dialog und eine kooperative Beziehung zwischen Schule und Familie ist eine wesentliche Voraussetzung für den Bildungserfolg des Kindes. Für viele Eltern mit Migrationshintergrund und auch Lehrkräfte stellt dies jedoch eine neue Herausforderung dar. (Sehr oft sind es fehlende oder unklare Informationen über das Schulsystem und den Arbeitsmarkt in Österreich, die Kinder und Jugendliche und ihre Eltern daran hindern, das Bildungssystem erfolgreich zu nutzen.)
- Interkulturelle Kompetenz ist heute für Jugendliche und Erwachsene eine Schlüsselqualifikation und ein Beitrag zur Verbesserung der Partizipationschancen aller am gesellschaftlichen Leben und am Arbeitsmarkt. In der Schule und in der LehrerInnenausbildung ist das Erlernen dieser Kompetenzen jedoch kaum verankert.
- Der Anteil der frühen SchulabbrecherInnen – Early School Leavers ESL – in Österreich liegt bei 10,1 % (EUROSTAT 2008). Betrachtet man die Zahl der vorzeitigen BildungsabbrecherInnen nach ethnischer Herkunft, zeigen sich eklatante Ungleichheiten. Eine jüngste Studie des IHS zeigt, dass während „ÖsterreicherInnen“ einen Anteil früher BildungsabbrecherInnen von nur 4,5 % aufweisen, dieser Anteil innerhalb der zweiten Generation auf 20,8 % steigt und bei MigrantInnen einen Höchststand von 30 % erreicht.
- Die tendenziell geringe Grundausbildung von manchen MigrantInnengruppen schlägt sich in einer verhältnismäßig geringen Weiterbildungsbeteiligung nieder (MigrantInnen in Österreich weisen eine bipolare Qualifikationsstruktur auf: das untere Segment ist weniger qualifiziert als Österreich im Schnitt, das obere jedoch höher (vgl. Biffl 2008).
- In Österreich werden die Qualifikationen der EinwanderInnen derzeit nur ungenügend genutzt. Durch komplexe Verfahren zur Anerkennung und Nostrifikation von im Ausland erworbenen Qualifikationen gehen mitgebrachte Qualifikationen langfristig für den Arbeitsmarkt verloren. Durch die Verschwendung von Potenzialen entstehen unnötige volkswirtschaftliche Folgekosten.

Die Sozialpartner setzen sich vor allem in folgender Hinsicht für eine Verbesserung des schulischen Umfeldes ein:

- Schaffung eines Sprachförderkonzeptes vom Kindergarten bis zur Sekundarstufe II.
- Schulreformen zur Erhöhung der Durchlässigkeit und Chancengleichheit.
- Senkung des hohen Dropout Risikos.
- Überwindung sozialer Barrieren beim Zugang und Verbleib im (weiterführenden) Bildungssystem.
- Berücksichtigung geschlechterspezifischer Besonderheiten bei Bildungs- und Berufswahl.
- Ausbau der Angebote in der Berufsorientierung, die auf die Bedürfnisse von SchülerInnen mit Migrationshintergrund eingehen.
- Angleichung des Informationsstandes von Eltern aus unterschiedlichen sozioökonomischen und soziokulturellen Schichten.
- Behebung von Sprachdefiziten und Beseitigung von Analphabetismus.
- Höherqualifizierung und Ausbau von Kompetenzen von ZuwanderInnen.
- Feststellen und Nutzbarmachung von mitgebrachten Qualifikationen für den österreichischen Arbeitsmarkt.

Good-Practice-Beispiele

- In Schweden haben die SchülerInnen einen Rechtsanspruch auf Unterricht in der Muttersprache und die Schulen bieten in der Regel entsprechende Kurse an, wenn mindestens fünf SchülerInnen mit derselben Muttersprache in der Gemeinde leben.
- Einführung des Gratiskindergartens in Wien.
- Bundesweite Einführung des verpflichtenden Kindergartenjahres für 5-jährige ab 2010/11.
- AK Elterninfoabende in verschiedenen Sprachen.
- DVD „Treffpunkt Schule. Ein Leitfaden für Eltern in mehreren Sprachen“. Zur Förderung der Kommunikation zwischen Schule und Eltern mit Migrationshintergrund hat das bm:ukk eine DVD in mehreren Sprachen erstellt.
- Kümmer Nummer für Lehre und Beruf. Bei Fragen zu Lehre und Beruf. Stadt Wien. <http://www.kuemmer-nummer.at/>

- Lehrstellenakquisiteure mit Migrationshintergrund. Mit Finanzierung der Stadt Wien über den WAFF werden von der Wiener Lehrlingsstelle bereits drei Lehrstellenakquisiteure mit Migrationshintergrund erfolgreich eingesetzt.
- WIFI OÖ: Gratis-„Schnupperkurse“ für Familienangehörige von MigrantInnen, Durchführung der Förderberatung von Personen mit jeweiligem Migrationshintergrund.
- „Perfektioniere Deine Muttersprache“. Sprachkurse in Deutsch, BKS, Türkisch und andern Sprachen, Projekt der AK Wien.
- Mit der Broschüre „Chance Bildung – Zukunft sichern“ unterstützen die Wirtschaftsförderungsinstitute Personen mit Migrationshintergrund, ihren Berufs- und Bildungsweg zu finden und die vielfältigen Möglichkeiten und Chancen in der Berufsausbildung zu nutzen.
- Das Kompetenzzentrum des Beratungszentrums für Migranten und MigrantInnen in Wien ist für Österreich sicherlich vorbildlich, weil es an einer zentralen Stelle ein breites Spektrum von Anerkennungs- und Weiterbildungsfragen für MigrantInnen abdeckt.
- EQR/NQR Europäischer und Nationaler Qualifikationsrahmen. Mit der Entwicklung eines EQR, eines Europäischen Qualifikationsrahmens, versucht die EU die Transparenz und damit die Vergleichbarkeit von Qualifikationen innerhalb Europas zu verbessern.

Empfehlungen

- Mittelfristige Ausweitung des gebührenfreien Zugangs zu Kinderbildungseinrichtungen (Kinderkrippen, Kindergärten) in allen Bundesländern.
- Senkung der Klassenschülerzahlen oder Erhöhung des Lehrpersonals in Klassen mit mehr als 50 % Kinder mit Migrationshintergrund.
- Verlagerung der Ausbildung von KindergartenpädagogInnen in den tertiären Bereich.
- Anreize und konkrete Unterstützung für Personen mit Migrationshintergrund, Kindergartenpädagogik bzw. Lehramtsstudien zu absolvieren.
- Bundesweiter Ausbau der Sprachstandsfeststellungen vor Schulbeginn für alle Kinder und geeignete Sprachfördermaßnahmen.
- Recht auf muttersprachlichen Unterricht in allen Schularten.
- Die wichtigsten MigrantInnensprachen sollten als zweite Fremdsprachen geführt werden.

- Verpflichtende Standards für MuttersprachelehrerInnen im Bereich „Deutschkenntnisse“ und „Integration“ sowie Qualifizierung und Aufbaukurse für muttersprachliche Lehrkräfte.
- Wechselseitige Durchlässigkeit zwischen Lehre und Schule (zwischen dualer Ausbildung und Berufsbildender mittlerer/höherer Schulen). AbbrecherInnen von BMHSen müssen in eine Lehre einsteigen können (Anrechnung der Lehrjahre bei QuereinsteigerInnen), und umgekehrt müssen Lehrlinge auch in eine BMHS einsteigen können.
- Ausbau und Weiterentwicklung innovativer und alternativer Ausbildungsmodelle und Lernformen für Jugendliche, deren Bedürfnisse mit traditionellen Bildungsangeboten bislang nicht ausreichend abgedeckt werden konnten (Übergangsmanagement).
- Berufsorientierung als eigener Gegenstand sowie spezielle Beratungsangebote für Jugendliche mit Migrationshintergrund.
- Maßnahmen zur Einbeziehung der Eltern seitens der Schulen und Kindergärten: Integration des Themas Interkulturelle Elternarbeit in das Curriculum der Grundausbildung der Pädagogischen Hochschule für alle PädagogInnen und in der Weiterbildung als Lehrgang Interkulturelle Elternarbeit.
- Verpflichtende Implementierung von Interkulturellem Lernen in der LehrerInnenaus- und -weiterbildung.
- Bessere Qualitätssicherung bei DaZ-Kursen. Verpflichtendes Ausbildungsmodul für TrainerInnen.
- Gezielte Ausweitung von geförderten Sprachkursen (Deutsch und Muttersprachen) für Erwachsene.
- „Hauptschulabschluss NEU“ in Analogie zur Berufsreifeprüfung.
- Nachholen von schulischen Abschlüssen und Alphabetisierung/Basisbildung ohne Gebühren: Die öffentliche Hand muss das bereits erarbeitete Fördermodell ab 2011 umsetzen.
- Weiterentwicklung des NQR mit voller Kraft und möglichst rasche Integration des nonformalen und informellen Lernens („Korridore II und III“ des NQR).

1.4 Arbeitsmarkt

Zahlen, Daten, Fakten³

- Die Erwerbstätigenquote unterscheidet sich nach Herkunftsregion und Geschlecht stark. Während die Erwerbstätigenquote von Männern aus der EU-15 (81,0 %) und aus Ex-Jugoslawien (80,3 %) über jener von österreichischen Männern (79,3 %) liegt, ist die Erwerbstätigenquote unter den Frauen aus der Türkei (40,7 %) und sonstigen Drittstaaten (49,1 %) mit Ausnahme von Ex-Jugoslawien (62,1 %) auffallend niedrig.
- Personen mit Migrationshintergrund sind entsprechend ihrer vergleichsweise niedrigen Qualifikation stark in saisonal geprägten Wirtschaftssektoren und Berufsgruppen sowie überproportional als Hilfsarbeitskräfte und in Handwerksberufen beschäftigt.
- Personen mit Migrationshintergrund sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als inländische ArbeitnehmerInnen. Während die Arbeitslosenquote von in Österreich geborenen Menschen bei 2,6 % (Männer) bzw. 3,1 % (Frauen) liegt, beträgt die Arbeitslosenquote von nicht in Österreich geborenen Menschen 6,0 % (Männer) bzw. 7,2 % (Frauen). Eine genauere Betrachtung der Arbeitslosenquote zeigt je nach Herkunftsland ein sehr unterschiedliches Bild: vor allem Frauen, insbesondere aus der Türkei, weisen eine auffallend hohe Arbeitslosenquote (in der Türkei geborene Frauen: 11,5 %) auf.
- Personen mit Migrationshintergrund gelingt es deutlich schlechter, ihre formal erworbenen Qualifikationen in entsprechende Beschäftigungsverhältnisse umzusetzen. Das liegt insbesondere daran, dass im Ausland erworbene formale Bildungsabschlüsse schwer zu nostrifizieren sind, der Inhalt von fremden Bildungsabschlüssen oft unbekannt ist, Wissen ortsgebunden sein kann, aber auch mangelhafte Sprachkenntnisse vorliegen. Der zweiten Generation gelingt es, je nach Herkunftsland der Eltern, zum Teil sehr gut am Arbeitsmarkt im Vergleich zu ihren Eltern aufzuholen.
- Die Gruppe der jugendlichen Personen mit Migrationshintergrund ist sehr heterogen, wobei vor allem Jugendliche, die erst im Teenageralter aus bildungsfernen Schichten im Rahmen der Familienzusammenführung nach Österreich kommen, mit Schwierigkeiten konfrontiert sind, eine für den Arbeitsmarkt erforderliche Qualifikation zu erhalten.

3) Quellen siehe Kapitel 4 Integrationspolitische Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik

Die Sozialpartner treten dafür ein, dass in den kommenden österreichischen Reformprogrammen die Personen mit Migrationshintergrund und ihre besonderen Bedürfnisse stärker berücksichtigt werden:

- Überwindung der Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bildungssystem.
- Sicherung einer zukunftsorientierten beruflichen Erstausbildung auch für diese Jugendlichengruppe.
- Deutlich bessere Verwertbarkeit der formalen ausländischen sowie der informell und nonformal erworbenen beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten auf dem Arbeitsmarkt.
- Erschließung des Beschäftigungspotenzials der Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund, insbesondere durch Sprach- und Berufsbildung noch vor dem legalen Arbeitsmarktzugang und durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die berufliche Aus- und Weiterbildung mit einer Erhöhung der Sprachkompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund verbinden und anderseits Personen unterstützen, ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen durch Referenzen am österreichischen Arbeitsmarkt besser zu verwerten.
- Erhöhung der beruflichen Mobilität von Personen mit Migrationshintergrund.

Good-Practice-Beispiele

- Das Projekt „Deine Chance“ aus Oberösterreich, das gemeinsam von AKOÖ, WKÖ, dem ÖGB, dem BFI und dem Wissensturm Linz durchgeführt wird, hat sich zum Ziel gesetzt, die Chancen zum erfolgreichen Berufseinstieg von jugendlichen Personen mit Migrationshintergrund und benachteiligten Jugendlichen zwischen 13 und 19 Jahren zu verbessern. Zielgruppen sind neben den Jugendlichen selbst auch LehrerInnen, JugendbetreuerInnen, Eltern, migrantische Communities und Betriebe, insbesondere ethnische Ökonomien. Neben Workshops in Jugendzentren und dem Pilotprojekt einer diversity orientierten „Berufsorientierungshauptschule“ gibt es Beratungsangebote für Betriebe, insbesondere für ethnische Ökonomien, zur Lehrlingsausbildung. Weiters betreibt „Deine Chance“ Lehrstellenakquise und Lehrstellenmatching.
- Die VIA Produktionsschule Tirol wird vom Land Tirol, der Stadt Innsbruck und dem AMS durchgeführt. VIA betreut Mädchen zwischen 15 und 19 Jahren, vorwiegend (54 %) mit

Migrationshintergrund, rund 6 Monate lang. Ziel von VIA ist neben der beruflichen Orientierung die Vorbereitung auf und die Integration in den Arbeitsmarkt. Den Mädchen stehen 5 Fachbereiche zum Kennenlernen offen, bei Bedarf erhalten sie Lernhilfe in Deutsch und Mathematik, neben interkulturellen Themen ist auch Gewaltprävention ein wichtiges Thema. Auf die Vernetzung mit den Eltern wird geachtet, begleitend werden Bewerbungsstrategien besprochen und Praktika ebenso angeboten wie Dienstverhältnisse vermittelt.

- Im Rahmen des Projekts „Mentoring für MigrantInnen“ (wko.at/mentoring) von den Wirtschaftskammern Österreichs, Österreichischem Integrationsfonds und Arbeitsmarktservice werden qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund von gut vernetzten AkteurInnen aus der Wirtschaft bei der Arbeitsmarkteingliederung unterstützt. Aufgrund fehlender Kontakte und mangelnder informeller Kenntnisse über den Arbeitsmarkt können die Mentees ihre Qualifikationen häufig nicht optimal am Arbeitsmarkt einsetzen, mit Hilfe von MentorInnen werden diese Lücken gefüllt. Das Projekt läuft derzeit in 6 Bundesländern, eine kontinuierliche Ausweitung ist geplant.
- Das deutsche Projekt „AQUA“ der Otto Benecke Stiftung hat sich die berufliche Integration von Akademikern, speziell auch für jene mit Migrationshintergrund, zum Ziel gesetzt. Neben einer gezielten Sprachförderung in Deutsch und Englisch werden den arbeitslosen Akademikern fachliche und überfachliche Qualifizierungen in Verbindung mit mehrmonatigen Betriebspraktika angeboten und diese somit berufsspezifisch fit für den Arbeitsmarkt gemacht. Jede Maßnahme schließt mit einem Zertifikat ab.

Empfehlungen

- Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollen stärker auf die Bedürfnisse von Personen mit Migrationshintergrund zugeschnitten werden, und die spezifische Ausgangslage von Personen mit Migrationshintergrund auf dem heimischen Arbeitsmarkt sollte in den operativen Zielen des AMS berücksichtigt werden.
- Für die Steuerung und das Controlling bedarf es einer besseren statistischen Erfassung von Personen mit Migrationshintergrund im AMS, da derzeit nur zwischen Arbeitssuchenden mit oder ohne österreichischer Staatsbürgerschaft unterschieden werden kann. Damit werden weder MigrantInnen, die mitt-

lerweile die österreichische Staatsbürgerschaft erworben haben, noch MigrantInnen der zweiten Generation erfasst. Daher wird eine möglichst rasche und schrittweise Erfassung von Personen mit Migrationshintergrund in der Arbeitsmarktstatistik gefordert.

- Das Erlernen der deutschen Sprache ist Grundvoraussetzung für den Arbeitsmarkteinstieg. Vor allem das Erlernen der deutschen Sprache in Kombination mit berufsbezogenen Ausbildungen ist sehr zielführend. Die vom AMS angebotenen Deutschkurse sollten daher jedenfalls einen Arbeitsmarktbezug haben. Auch bei Deutschkursen im Rahmen der Integrationsvereinbarung sollte ein stärkerer Bezug zum Arbeitsmarkt hergestellt werden.
- Familiennachzug: Die Sozialpartner treten für einen ehestmöglichen Zugang zum Arbeitsmarkt unter Fortsetzung der Harmonisierung von Aufenthalt und Beschäftigung ein. Wartezeiten in Hinblick auf einen Arbeitsmarktzugang sind u.a. für den Erwerb bzw. die Verbesserung berufs- und tätigkeitsbezogener Deutschkenntnisse und für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zu nutzen. Dies soll in Kooperation zwischen Einwanderungsbehörden, den Ländern und dem AMS umgesetzt werden.
- Im Bereich der Personalpolitik des AMS gibt es – trotz bereits vorhandener Ansätze in manchen Landesgeschäftsstellen – Entwicklungspotenzial in der strategischen Verankerung des Diversity Managements. Bei der Personalaufnahme sollten Personen mit Migrationshintergrund besonders berücksichtigt werden und bei der Grundausbildung und Weiterbildung das Thema Integration und interkulturelle Kompetenz berücksichtigt werden.

1.5 Migration

Zahlen, Daten, Fakten⁴

- Im Jahr 2009 betrug der Wanderungssaldo Österreichs mit dem Ausland insgesamt +20.596 Personen. Damit fiel die Nettozuwanderung gegenüber dem Vorjahr um fast 40 % niedriger aus (2008: +34.436 Personen). Der Rückgang des Wanderungsgewinns ist insbesondere auf einen starken Anstieg der Wegzüge in das Ausland zurückzuführen.

4) Quellen siehe Kapitel 5: Migration

- Die zahlenmäßig mit Abstand größte Gruppe der Zuwandernden waren dabei Deutsche (+7.168 Personen), gefolgt von rumänischen (+3.354) und ungarischen (+1.909) Staatsangehörigen. Ebenfalls bedeutsam waren die Wanderungsgewinne mit der Slowakei (+956 Personen) und Bulgarien (+889). Knapp die Hälfte (48 %) der ZuwanderInnen aus der EU stammten aus den seit 2004 beigetretenen zwölf Staaten (Tabelle 1).
- Die Wanderung aus Nicht-EU-Staaten war 2009 weiterhin rückläufig. Rund die Hälfte der Netto-Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen entfiel auf europäische Staatsangehörige, insbesondere aus der Türkei (+1.754 Personen), den jugoslawischen Nachfolgestaaten ausgenommen Slowenien (+1.461) sowie der Russischen Föderation (+688).

Internationale Wanderungen und Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit				
Staatsangehörigkeit	Internationale Wanderungen 2009			Bevölkerung am 1.1.2010
	Zuzüge	Wegzüge	Saldo	
Insgesamt	107.785	87.189	20.596	8.375.290
Österreich	15.967	21.067	-5.100	7.480.146
Nicht-Österreich	91.818	66.122	25.696	895.144
EU-Staaten, EWR, Schweiz	53.725	37.378	16.347	343.397
EU14-Staaten (Beitritt vor 2004)	24.941	16.503	8.438	190.594
Deutschland	17.566	10.398	7.168	138.225
EU-Beitrittsstaaten 2004 (EU10)	16.161	12.586	3.575	98.506
EU-Beitrittsstaaten 2007 (EU2)	11.958	7.715	4.243	45.889
Schweiz/EWR (inkl. assoziierte Kleinstaaten)	665	574	91	8.408
Drittstaatsangehörige	38.093	28.744	9.349	551.747
übrige europäische Staaten	20.039	15.700	4.339	436.258
chem. Jugoslawien ohne Slowenien	11.454	9.993	1.461	292.026
Türkei	4.751	2.997	1.754	112.150
Afrika	3.464	2.656	808	22.083
Amerika	3.381	2.776	605	17.793
Asien	10.630	7.048	3.582	62.543
Ozeanien	288	263	25	1.368
unbekannt/ungeklärt/staatenlos	291	301	-10	11.702

Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes 2010, Wanderungsstatistik 2009

Chancen, die sich durch Zuwanderung bieten

- Höher qualifizierte Zuwanderung steigert das Wirtschaftswachstum und damit den Wohlstand in Österreich. Voraussetzung dafür sind höher qualifizierte ZuwanderInnen und verstärkte Integrationsanstrengungen.
- Der Zuzug Hochqualifizierter stärkt die Innovationskraft. Kulturelle Vielfalt wirkt sich positiv auf die Patententwicklung aus. Regionen, die sich durch Beschäftigte mit vielfältigen kulturellen Hintergründen auszeichnen, sind erfolgreicher bei der Entwicklung neuer Produkte als andere Gebiete. Die Qualifikation der Arbeitskräfte beeinflusst allerdings nicht unerheblich die Wirkung dieser Vielfalt. Die stärksten Effekte auf das Innovationsergebnis zeigen sich bei den Hochqualifizierten.
- Migration kurbelt den Export an. Zugewanderte leisten in ihrem Zielland einen wesentlichen Beitrag zur Exportsteigerung. Gründe dafür sind insbesondere das spezifische Wissen über die Märkte der Herkunftsländer und die Kontakte der MigrantInnen dorthin. Durch Zuwandernde und ihre Verbindungen können die Kosten für den Handel mit ihren Herkunftsländern reduziert, der Export von technisch ausgefeilten Produkten angekurbelt und die Beziehungen mit kulturell unterschiedlichen Ländern ausgebaut werden.
- ZuwanderInnen verfügen aufgrund ihres kulturellen Hintergrunds über andere Sichtweisen und Erfahrungen. Betriebe, die dieses Potenzial nutzen, können die Kreativität, Innovation und Problemlösungskompetenz steigern. Die Migranten kennen die „Spielregeln“ von beiden Ländern – daher Einsatz in Schnittstellenpositionen.
- MigrantInnen sind eine wichtige Kraft im Wirtschaftsleben: in Wien hat bereits 1/3 der Unternehmer Migrationshintergrund, zum Teil sind MigrantInnen selbst Arbeitgeber und haben dadurch weitere Arbeitsplätze in Österreich geschaffen.

Handlungsbedarf: Umfassendes Migrationskonzept

Es wurde in Österreich bislang keine durchgängige Strategie entwickelt, um vor allem gut ausgebildete Arbeitskräfte anzuziehen. Aufgrund der Tatsache, dass ein großer Anteil der in Österreich lebenden Menschen mit Migrationshintergrund eine niedrige Qualifikation aufweist, sollte der Fokus künftig stärker auf höher qualifizierte Zuwandernde gelegt werden. Regelungen im Bereich Familienzusammenführung und Asyl bleiben davon unberührt.

Österreich sollte daher – um im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe mithalten zu können – möglichst rasch die Weichen für ein zukunftsorientiertes Migrationskonzept stellen, das sowohl frühzeitige Informationen an potenzielle Zuwandernde, als auch flexible und arbeitsmarktorientierte Möglichkeiten zur Zuwanderung sowie möglichst frühzeitige Angebote im Bereich Integration umfasst.

Österreich braucht einen migrationspolitischen Paradigmenwechsel: In dessen Zentrum steht ein klares und transparentes Konzept, das jene MigrantInnen anziehen vermag, die Österreich aus wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gründen braucht.

Die Sozialpartner schlagen die Etablierung eines Kriterien geleiteten Zuwanderungsmodells vor. Dieses orientiert sich wesentlich an den Bedürfnissen am Arbeitsmarkt, ist transparent und ermöglicht es, durch entsprechende Adaptierungen rasch auf geänderte Rahmenbedingungen zu reagieren. In diesem System können für festgelegte Kriterien wie z.B. Ausbildung, Bedarf am Arbeitsmarkt, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung jeweils innerhalb einer bestimmten Bandbreite Punkte vergeben werden. Insgesamt muss eine gewisse Mindestpunktzahl erreicht werden.

Der Vorteil dieses Systems ist, dass klar dargelegt wird, welche Qualifikationen, Eigenschaften und sonstige Voraussetzungen von Zuwandernden erwartet werden, wodurch ein hohes Maß an Transparenz sowohl für potenzielle ZuwanderInnen als auch für die heimische Bevölkerung geschaffen wird. Politische Entscheidungstragende können durch die klare Systematik den BürgerInnen das Ausmaß der Arbeitsmigration und die Ausrichtung der Zuwanderungspolitik vergleichbar einfach kommunizieren, wodurch Ängste und Vorurteile abgebaut werden.

Die Arbeitsmigration aus Drittstaaten nach Österreich soll im Rahmen von drei Schienen vor allem folgende Zielgruppen ansprechen:

1. Besonders hoch qualifizierte MigrantInnen.
2. Qualifizierte MigrantInnen mit Mangelberuf.
3. Qualifizierte MigrantInnen, die Ersatzkraftverfahren durchlaufen.

Bei den besonders hoch qualifizierten Personen handelt es sich um das international gefragte Top-Level an ZuwanderInnen, für die besonders attraktive Rahmenbedingungen gelten sollen. Erfüllen diese die Voraussetzungen, so können sie auch ohne Arbeitsplatzangebot für ein Zeitfenster von 6 Monaten nach Österreich einreisen, um hier eine adäquate Beschäftigung aufzunehmen.

Schiene 2 und 3 richtet sich an MigrantInnen mit hoher und mittlerer Qualifikation und einem Beruf, der am österreichischen Arbeitsmarkt

nachgefragt wird. Dieser Bedarf am Arbeitsmarkt ist dann gegeben, wenn entweder ein Mangelberuf vorliegt, oder die offene Stelle nicht durch geeignete, am inländischen Arbeitsmarkt verfügbare Arbeitskräfte abgedeckt werden kann.

Da die Rahmenbedingungen für Familienangehörige oft ausschlaggebend sind, dass sich gut ausgebildete, international mobile Menschen für ein Land entscheiden, soll ein möglichst rascher Familiennachzug mit Arbeitsmarktzugang für Familienangehörige gewährleistet werden.

Zuwandernde sollen sich bereits in ihrem Herkunftsland über ein Informationsportal im Internet ein realistisches Bild über ihre Zuwanderungsmöglichkeiten, das Leben in Österreich und ihre Chancen am Arbeitsmarkt verschaffen können.

2. TEIL: INTEGRATIONSBEGLEITUNG

2.1 Sozioökonomischer Hintergrund

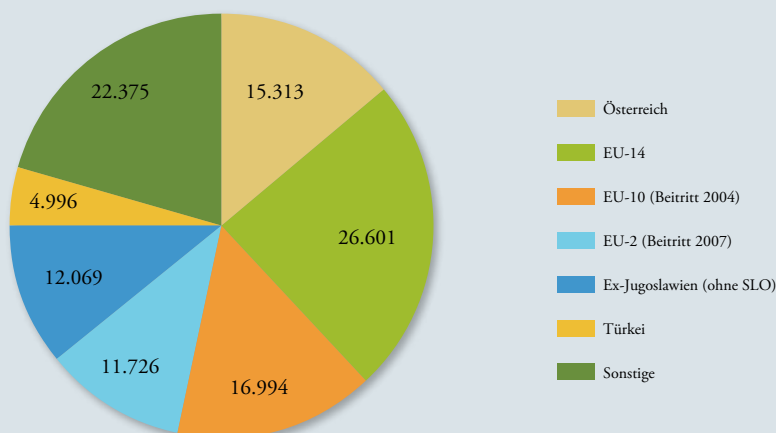
Österreich zählt mit einer Wohnbevölkerung von 895.000 Personen (Statistik Austria, Migration & Integration 2010) mit ausländischer Staatsbürgerschaft, das sind 10,7 % der Gesamtbevölkerung, zu jenen Ländern mit einem hohen AusländerInnenanteil. Berücksichtigt man alle Personen mit Migrationshintergrund, so beträgt der MigrantInnenanteil mit 1,468 Mio Menschen 17,8 % der Gesamtbevölkerung (Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2009) und liegt somit auf dem Niveau klassischer Einwanderungsstaaten wie etwa USA oder Kanada.

Eine strukturelle Analyse (Statistik Austria, Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung 2009) zeigt, dass dies signifikante Auswirkungen auf die kulturelle und die sozioökonomische Zusammensetzung der Bevölkerung hat. So unterscheidet sich einerseits die soziale und wirtschaftliche Situation der MigrantInnen beträchtlich von jener der österreichischen Mehrheitsbevölkerung; andererseits stellen die MigrantInnen auch keine homogene Gruppe dar, sondern sie repräsentieren ganz unterschiedliche kulturelle und religiöse Richtungen:

- Rund 40 % der Personen ausländischer Herkunft stammen aus den „alten“ EU-Ländern, aus den EWR-Ländern Island, Liechtenstein und Norwegen und aus der Schweiz. Allein 213.000 Personen kommen aus Deutschland.
- Weitere 46 % stammen aus anderen Ländern Europas, allen voran aus dem Ehemaligen Jugoslawien (407.000) sowie der Türkei (183.000), gefolgt von Rumänien (63.000), Polen (59.000), Tschechischen Republik (46.000), Ungarn (39.000) und Italien (29.000).
- 14 % der Bevölkerung mit ausländischer Herkunft stammt aus dem Rest der Welt, knapp die Hälfte davon aus Asien.

Durch die zunehmende europäische Integration steigt die Zuwanderung aus dem europäischen Raum anteilmäßig stark an. Mittlerweile stammt mehr als die Hälfte aller Neuzuwandernden aus der EU/EWR/Schweiz:

Zuwanderung 2008 nach Staatsangehörigkeit



Quelle: Statistik Austria, Zukünftige Bevölkerungsentwicklung Österreichs 2009 bis 2050 (2075), Statistische Nachrichten 11/2009.

Religion

Dazu stammen die aktuellsten Daten von der Volkszählung 2001. Diese weist einen Anteil von 73,6 % mit römisch-katholischem Bekenntnis, 12,0 % ohne Bekenntnis, 4,7 % mit evangelischem, 4,2 % mit muslimischem und 2,2 % mit christlich-orthodoxem Bekenntnis auf. Der Anteil der muslimischen Bevölkerung hat sich seit 1981 mehr als vervierfacht und lag 2001 nur noch knapp unter dem evangelischen Bevölkerungsanteil. Muslime in Österreich (mehrheitlich TürkInnen) sind somit die am schnellsten wachsende Religionsgemeinschaft. Die Hälfte der muslimischen Bevölkerung von rund 400.000, neuere Schätzungen sprechen sogar von rd. 500.000, ist unter 25 Jahren.

Qualifikationsstruktur

Das Bildungsprofil der im Ausland Geborenen unterscheidet sich von dem der Gesamtbevölkerung sowohl durch einen höheren Anteil an Personen mit nicht mehr als Pflichtschulabschluss (31 % gegenüber 13 %) als auch durch einen höheren Anteil an UniversitätsabsolventInnen – zu Lasten der mittleren Kategorien (Statistik Austria, Migration & Integration 2010). Bei jenen Personen, die ihre Ausbildung im Ausland erworben haben, liegt der Anteil der PflichtschulabsolventInnen sogar bei einem Drittel. Andererseits ist aber auch unter den im Ausland Geborenen der Anteil der UniversitätsabsolventInnen deutlich höher (17 % gegenüber 14 %).

Ausländische Arbeitskräfte sind überdurchschnittlich in Branchen mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko bzw. hoher Saisonarbeitslosigkeit konzentriert. Im Jahresdurchschnitt 2009 war bei einer Gesamtarbeitslosenquote von 7,2 % die Arbeitslosigkeit der AusländerInnen mit 10,2 % deutlich höher als jene der österreichischen StaatsbürgerInnen. Das niedrigere Bildungs- und Qualifikationsniveau ist ein wesentlicher Faktor für die höhere Arbeitslosigkeit von AusländerInnen.

Große Ausbildungsdefizite bestehen bei den in der Türkei geborenen Personen. 68,3 % (Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2009) der aus der Türkei stammenden Bevölkerung haben keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss, 21,9 % verfügen über einen Lehrabschluss.

Auch unter den Personen aus Ex-Jugoslawien haben 39,1 % keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Schulabschluss, aber 42,7 % haben eine Lehre absolviert.

Der Anteil der inländischen Bevölkerung mit lediglich Pflichtschulabschluss beträgt hingegen 13,3 %.

Personen, die erst im Alter zwischen 16 und 19 Jahren zuwandern, sind am schlechtesten qualifiziert. Sie haben oft ihre Ausbildung noch nicht abgeschlossen und daher Probleme bei der Beschäftigungsintegration.

2008 hatten fast drei Viertel (73,8 %) der arbeitslosen Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft keine formale Ausbildung. 15,9 % der ausländischen Jugendlichen waren weder in Erwerbstätigkeit noch in Ausbildung. Im internationalen Vergleich sind die im Ausland Geborenen unter den niedrig qualifizierten 20–29-jährigen stark überrepräsentiert.

Personen mit Migrationshintergrund sind zu 25,9 % und damit doppelt so häufig wie die Gesamtbevölkerung in Berufen der Kategorie „Hilfsarbeitskräfte“ beschäftigt. In den Kategorien „Handwerker“ (15,6 %), „Dienstleistungen, Verkauf“ (14,9 %) und „Wissenschaft“ (7,8 %) sind sie leicht überrepräsentiert (Statistik Austria, Arbeits- und Lebenssituationen 2008). Deutlich unterrepräsentiert sind Personen mit Migrationshintergrund hingegen in den Kategorien „Leitende Positionen“, „Techniker“ und „Bürokräfte“.

ZuwanderInnen haben erhebliche Probleme bei der Verwertung ihres im Ausland erworbenen Humankapitals. Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund, die beruflich nicht ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt sind, ist mit 28 % erheblich höher als die der Einheimischen (10 %). Die Dequalifizierung ist bei der ersten Generation höher ausgeprägt als in der zweiten Generation (29 % gegenüber 15 %) und ebenfalls bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern (33 % gegenüber 26 %) (Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2009).

Generell sind ausländische Arbeitskräfte – zurückzuführen auf ihr relativ niedriges Qualifikationsniveau – in Branchen mit Niedriglöhnen und Beschäftigungen mit geringen Qualifikationsanforderungen konzentriert. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen müssen daher bei einer Verbesserung der Qualifikationsstruktur der zugewanderten Arbeitskräfte ansetzen.

Im September 2009 waren 53,4 % (Hauptverband) aller Beschäftigten im Bereich Land- und Forstwirtschaft einschließlich Fischerei AusländerInnen; im Bereich Beherbergung und Gastronomie waren es 33,3 %, im Bau 20,1 %, im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung 19,2 %, in der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen 30,3 % und in privaten Haushalten 28,8 %. Am geringsten ist der Anteil der ausländischen Beschäftigten in der Energieversorgung mit nur 2,3 % sowie im Bereich öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung mit 3 %.

Von den rd. 895.000 in Österreich wohnhaften AusländerInnen waren im Jahresdurchschnitt 2009 430.491 beschäftigt und 48.893 arbeitslos vorgemerkt. Die AusländerInnen-Arbeitslosenquote betrug somit 10,2 %; während die Gesamtarbeitslosenquote „nur“ bei 7,2 %, jene der ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund sogar „nur“ bei 6,6 % lag. Bei Personen, die als höchste Qualifikation nur Pflichtschule aufweisen, lag die Arbeitslosigkeit allerdings bei 17,6 %.

2007 betrug das Netto-Median-Jahreseinkommen in Österreich 20.635 €. ÖsterreicherInnen lagen mit 21.069 € etwas darüber, ausländische Staatsangehörige kamen mit 17.598 € jedoch nur auf rund 85 % davon (Statistik Austria, Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung 2009).

2007 waren 12 % der Gesamtbevölkerung armutsgefährdet; d. h. sie hatten ein pro Kopf gewichtetes Haushaltseinkommen unter 60 % des Medians des Durchschnittseinkommens. Personen mit nicht-österreichischer Staatsangehörigkeit sind wesentlich häufiger armutsgefährdet als InländerInnen: Bei (ehemaligen) JugoslawInnen sind es 23 %, bei TürkInnen 36 % und bei Personen aus sonstigen Herkunftsländern (außerhalb der EU) 34 % (Statistik Austria, Einkommen, Armut und Lebensbedingungen 2007).

Wohnsituation⁵

Rund 6 % der im Ausland Geborenen wohnen in Wohnungen der Kategorie D (bei TürkInnen und BürgerInnen aus dem Ehemaligen Jugoslawien liegt der Wert sogar über 9 %), bei in Österreich geborenen Personen sind es nur 2 %.

In Österreich Geborene haben eine durchschnittliche Haushaltsgröße von 2,27 Personen, im Ausland Geborene 2,53 Personen. Die durch-

5) Statistik Austria, Mikrozensus Wohnen 2009

schnittliche Wohnfläche pro Kopf ist bei im Ausland Geborenen um ein Drittel geringer als bei InländerInnen. Deutlich über diesem Wert liegen Personen aus dem Ehemaligen Jugoslawien (2,95) und aus der Türkei (3,79). Bei letzteren sticht auch der hohe Anteil an 5-Personen-Haushalten hervor (ein Drittel gegenüber 11,2 % im Durchschnitt aller im Ausland Geborenen und 6,2 % bei in Österreich Geborenen). Trotz der schlechteren Wohnsituation sind die Wohnungskosten der AusländerInnen im Vergleich zum Haushaltseinkommen deutlich höher als die von InländerInnen.

In Wien ist der Anteil an Eigenheim- und Eigentumswohnungsbesitzern (an allen Wohn-Rechtsverhältnissen) bei Personen mit Migrationshintergrund (4 %) nur halb so hoch wie in der Gesamtbevölkerung (8 %).

2.2 Entwicklungstendenzen

Laut Berechnungen von Statistik Austria hat die internationale Zuwanderung nach Österreich im Durchschnitt der Jahre 2002 bis 2008 jährlich 110.000 Personen betragen; Im Jahr 2009 ist sie auf knapp 107.000 Personen gesunken. Bis 2015 wird jedoch ein Wiederanstieg auf 112.000 Personen angenommen. Die Abwanderung aus Österreich hat im Durchschnitt der Jahre 2002 bis 2008 rund 75.000 Personen betragen, wobei Statistik Austria annimmt, dass diese Abwanderungszahlen in den nächsten Jahren stabil bleiben werden (2009 hat die Abwanderung allerdings 87.000 Personen betragen). Demnach ist laut Statistik Austria bis 2015 mit einer jährlichen Nettozuwanderung zwischen 20.000 und 37.000 Menschen zu rechnen. In Summe sind zwischen 2002 und 2009 rund 320.000 ausländische Staatsangehörige mehr nach Österreich zugezogen, als das Land wieder verlassen haben (Hanika/Klotz/Marik-Lebek, 2009).

Die Struktur der Zuwanderung wird sich allerdings verändern: In den kommenden zehn Jahren wird die Zuwanderungsdynamik deutlich stärker durch EU-Binnenmigration als durch die Zuwanderung aus den traditionellen Zuwanderungsländern Ex-Jugoslawiens und aus der Türkei geprägt sein. So waren 2009 mit 17.566 Zuzügen Deutsche die größte Einwanderergruppe, gefolgt von Einwanderern aus den übrigen EU-/EWR-Staaten und der Schweiz mit 13.183 Personen und von ZuwanderInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien) mit 11.454 Personen (Statistik Austria Migration und Integration 2010). Vor allem aus den zehn Beitrittsländern von 2004 sowie aus Bulgarien und Rumänien wird in den nächsten 5 Jahren die Zuwanderung leicht ansteigen, danach wird ein moderater Rückgang in etwa auf das Niveau vor dem Ende der Über-

gangsfristen erwartet (Hanika/Klotz/Marik-Lebek, 2009). Das Niveau der Zuwanderung aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei wird für die nächsten Jahre von Statistik Austria als konstant eingeschätzt.

Insgesamt ist aufgrund dieser strukturellen Veränderung auch eine Verschiebung in Richtung höherqualifizierte und in besser bezahlten Segmenten des Arbeitsmarktes beschäftigte ZuwanderInnen zu rechnen.

2.3 Verständnis im österreichischen Kontext⁶

In Summe zeigt sich also, dass sich die Diversität der österreichischen Gesellschaft sowohl sozioökonomisch als auch kulturell innerhalb eines sehr kurzen Zeitraums stark entfaltet hat; und zwar sowohl im Sinne von Vielfalt, die ganz neue Möglichkeiten und Chancen eröffnet, als auch in der Zunahme sozialer Unterschiede, die z.T. vor dem Einsetzen des Zuwanderungsprozesses der letzten zwei Jahrzehnte bereits überwunden schienen und die Konfliktpotenzial in sich bergen.

Hier liegt auch einer der wesentlichen Gründe, warum in Österreich zwar – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – wie in den anderen mitteleuropäischen bisherigen „Gastarbeiterstaaten“ Deutschland und in der Schweiz mittlerweile eine ethnische Vielfalt vergleichbar mit jener klassischer Einwanderungsgesellschaften entstanden ist, nicht jedoch gleichermaßen das Bewusstsein, ein „Einwanderungsland“ zu sein.

Die klassischen Einwanderungsländer USA, Kanada, Australien und Neuseeland sind ja anders als die „Gastarbeiterländer“ Österreich, Deutschland und die Schweiz in ihrer heutigen staatlichen Verfasstheit von EinwanderInnen gegründet worden; Einwanderung war von Beginn an Normalität und Staatsgründungsgedanke. Ebenso haben diese Länder vor allem EinwanderInnen angezogen, die ihrerseits dorthin ausgewandert sind, um dort dauerhaft eine neue Existenz aufzubauen, was ausdrücklich auch den Wechsel der nationalen Identität in der Regel mit eingeschlossen hat. Jedenfalls in der Vergangenheit hat sich die sozioökonomische Struktur der EinwanderInnengruppen sehr rasch jener der Gesamtbevölkerung angeglichen.

Eine weitere Staatengruppe mit hohem Zuwanderungsanteil sind Länder wie das Vereinigte Königreich, Frankreich oder die Niederlande mit einer ausgeprägten Kolonialgeschichte und daraus resultierend einer Zuwanderungstradition aus den ehemaligen Kolonien. Auch hier ist sowohl der Aufnahmebevölkerung als auch den ZuwanderInnen die besondere historisch-wirtschaftliche Beziehung von Ziel- und Herkunftsregion und -gesellschaft durchaus bewusst. Die ZuwanderInnen werden daher in

6) Perchinig 2010

dieser Ländergruppe auch eher als ethnische Minderheit und weniger als „ZuwanderInnen“ gesehen. Allerdings sind auch hier in den letzten Jahren erkennbare Bruchlinien aufgetreten.

Die skandinavischen Länder wiederum haben sich z.T. bereits mit Beginn der 1980er Jahre (Schweden) von der Arbeitsmarktzuwanderung abgewandt, im Gegenzug jedoch relativ großzügig in Absprache mit dem UNHCR Flüchtlingskontingente für AsylwerberInnen aus verschiedenen Ländern freigegeben. Diese werden mit umfangreichen integrationsbegleitenden Maßnahmen möglichst rasch in den Arbeitsmarkt integriert.

Von Beginn an anders dagegen ist die Situation in den „Gastarbeiterländern“: Hier hat die Zuwanderung erst vor rund 40 Jahren eingesetzt und wurde ursprünglich von beiden Seiten (ZuwanderInnen und Aufnahmegesellschaft) sehr bewusst nur als temporäre Arbeitsmigration angesehen. Es sind zunächst auch nicht Familien eingewandert, sondern in der ersten Welle vor allem junge Männer, deren Familie im Herkunftsland verblieben ist. Beide Seiten haben sich daher über Jahrzehnte nicht darauf eingestellt, dass ihre Migration in eine dauerhafte Niederlassung münden wird.

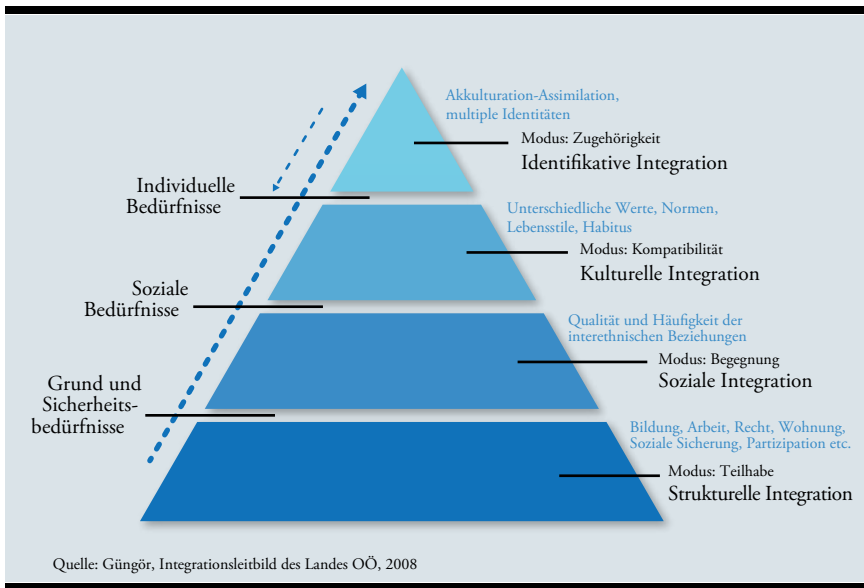
Die Bewusstwerdung, dass dem so ist, findet im Grunde erst seit Kurzem statt. Ebenso steht daher die Diskussion, welche Konsequenzen daraus zu ziehen sind, dem Grunde nach erst am Beginn. Nachdem es hier um die Regelung und (Neu-) Ordnung sehr einschneidender Prozesse geht und sowohl ZuwanderInnen als auch Mehrheitsbevölkerung stark herausgefordert sind, altgewohnte Denkmuster infrage zu stellen, ist klar, dass dieser Diskussions- und Umgestaltungsprozess nicht reibungsfrei ablaufen kann.

Es bedarf daher einer reflektierten Strategie, wie die Integration der ZuwanderInnen in die österreichische Gesellschaft so erfolgen kann, dass die großen Chancen, die sich aus dieser neuen Vielfalt der Gesellschaft ergeben, genutzt werden und die möglichen Konflikte begrenzt werden können. Und es bedarf einer bewussten Politikgestaltung und entsprechender Instrumente, diese Strategie auch umzusetzen.

2.4 Was heißt „Integration“?

Zu klären ist aber zunächst schon, was mit „Integration“ gemeint ist. Diese nicht allgemeinverbindlich gelöste Frage wird in dieser Arbeit nicht umfassend bearbeitet und beantwortet werden können.

Unbestritten ist jedoch, dass Integrationsprozesse vielschichtig und mehrdimensional verlaufen. Die verschiedenen Dimensionen von Integration werden in unten stehendem Modell dargestellt, wobei sich diese wechselseitig beeinflussen.



Die **strukturelle Integration** zielt auf den gleichberechtigten Zugang zu den gesellschaftlichen Teilsystemen wie Arbeit, Bildung, Schule, Wohnen etc. ab. Diese Dimension steht im Zentrum der Integrationsbestrebungen und wird stark von gesetzlichen Rahmenbedingungen – wie z.B. Festlegung des Zugangs zum Arbeitsmarkt, Voraussetzung für Staatsbürgerschaft – bestimmt (Güngör 2008).

Die **soziale Integration** widmet sich der Verbesserung der sozialen Begegnungs- und Verständigungsmöglichkeiten zwischen Einheimischen und Zugezogenen, wobei hier Häufigkeit und Qualität der Beziehungen ausschlaggebend für den Grad der Integration sind. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass hier nicht nur kulturelle Aspekte, sondern vor allem auch die soziale Lage der Menschen eine Rolle spielen: je höher die Bildung und der berufliche Status sind, desto eher wird das Zusammenleben bereichernd wahrgenommen (Güngör 2008).

Auf der **kulturell-zivilisatorischen Ebene** geht es um die Vereinbarkeit der Werte- und Normsysteme und Lebensauffassungen der Zugewanderten mit den sozialen und rechtlichen Standards der Mehrheitsbevölkerung, davon sind auch informelles Alltagswissen, Deutungsmuster und softskills, die in der täglichen Lebenswelt benötigt werden, umfasst. Ziel ist nicht die Vereinheitlichung individueller Eigenarten, sondern ein respektvolles Zusammenleben, das Differenzen anerkennt. Hier ist auch zu erwähnen, dass die Mehrheitsgesellschaft selbst ein großes Maß an Vielfalt aufweist und sich im Wandel befindet (Güngör 2008).

In Hinblick auf die identifikative Integration stellt sich die Frage, inwieweit sich Zugewanderte als der Mehrheitsgesellschaft samt ihrer Pluralität

zugehörig fühlen und inwieweit sie von der Mehrheitsgesellschaft als zugehörig gesehen werden? In einer zunehmend globalisierten Welt orientieren sich Unterscheidungsmerkmale immer weniger an Staatsgrenzen, Mehrfachidentitäten werden immer üblicher (Güngör 2008).

Die einzelnen Dimensionen stehen in Wechselwirkung zueinander: ein intensiver Kontakt zwischen Zugewanderten und Mehrheitsbevölkerung (soziale Dimension) wirkt sich beispielsweise auf Selbst- und Fremdbilder der beiden Gruppen aus (identifikative Dimension) und beeinflusst in weiterer Folge informelles Alltagswissen und Lebensformen (kulturelle Dimension).

Die Auseinandersetzung mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten sowie die Vereinbarkeit festgestellter Vielfalt sind zentrales Element von Integrationsprozessen. Ziel soll sein, die zunehmende Pluralität unserer Gesellschaft fruchtbar zu machen und den Zusammenhalt zu stärken (Güngör 2008).

Aus pragmatischen Gründen steht im Rahmen der vorliegenden Studie vor allem die strukturelle Dimension im Vordergrund, weil diese eine Kernkompetenz der Sozialpartner darstellt und konkrete Lösungsvorschläge von den Sozialpartnern daher besonders hier entwickelt und praktisch umgesetzt werden können.

Wir gehen davon aus, dass eine gelungene „Integration“ in diesem Bereich bildlich gesprochen bedeutet, dass die ZuwanderInnen in der „Mitte der Gesellschaft“ angekommen sind. Das heißt, dass sie im selben Maß wie die Mehrheitsgesellschaft als LeistungserbringerInnen und NutznießerInnen der sozialen und wirtschaftlichen Ordnung in Österreich erlebt werden und sich auch selbst so erleben können. Voraussetzung dafür ist wohl, dass auch das kulturelle und das politisch-rechtliche Umfeld das erlaubt und dass sie selbst sich in diesem Umfeld als respektierter und respektvoller Teil bewegen (können).

Integration ist daher jedenfalls als zweiseitiger Prozess, der dialoghaft gestaltet werden muss, zu betrachten.

2.5 Grundprinzipien der Integration

Als durchaus brauchbare Grundorientierung erscheinen uns in diesem Zusammenhang die „11 Grundprinzipien der Integration“ der EU-Kommission aus 2004 (KOM(2005) 389 endgültig):

- Die Eingliederung ist ein dynamischer, in beide Richtungen gehender Prozess des gegenseitigen Entgegenkommens aller Einwanderer und aller in den Mitgliedstaaten ansässigen Personen.
- Die Eingliederung erfordert die Achtung der Grundwerte der Europäischen Union.
- Die Beschäftigung ist eine wesentliche Komponente des Eingliederungsprozesses und ist für die Teilhabe von Einwanderern, für ihren Beitrag zur Gestaltung der Aufnahmegesellschaft und für die Verdeutlichung dieses Beitrags von zentraler Bedeutung.
- Grundkenntnisse der Sprache, Geschichte und Institutionen der Aufnahmegesellschaft sind eine notwendige Voraussetzung für die Eingliederung; Einwanderer können nur dann erfolgreich integriert werden, wenn sie die Möglichkeit erhalten, diese Grundkenntnisse zu erwerben.
- Im Bildungswesen müssen Anstrengungen unternommen werden, um Einwanderer und vor allem auch deren Nachkommen zu einer erfolgreicherer und aktiveren Teilhabe an der Gesellschaft zu befähigen.
- Entscheidende Voraussetzung für eine bessere Integration ist, dass Einwanderer zu denselben Bedingungen wie Einheimische gleichberechtigt Zugang zu den Institutionen sowie zu öffentlichen und privaten Gütern und Dienstleistungen erhalten.
- Ein wichtiger Integrationsmechanismus sind häufige Begegnungen zwischen Einwanderern und Bürgern der Mitgliedstaaten. Diese können durch gemeinsame Foren, durch interkulturellen Dialog, durch Aufklärung über die Einwanderer und ihre Kultur sowie durch integrationsfreundliche Lebensbedingungen in den Städten gefördert werden.
- Die Europäische Grundrechtecharta garantiert die Achtung der Vielfalt der Kulturen und das Recht auf freie Religionsausübung, sofern dem nicht andere unverletzliche europäische Rechte oder einzelstaatliches Recht entgegenstehen.
- Durch die Beteiligung von Einwanderern am demokratischen Prozess und an der Konzipierung integrationspolitischer Maßnahmen, insbesondere auf lokaler Ebene, wird ihre Integration unterstützt.

- Die Einbeziehung von Integrationsmaßnahmen in alle wichtigen politischen Ressorts und auf allen Ebenen der öffentlichen Verwaltung ist ein wichtiger Gesichtspunkt bei der Gestaltung und Durchführung der jeweiligen Politik.
- Es bedarf klarer Ziele, Indikatoren und Evaluierungsmechanismen, damit die Maßnahmen angepasst, die Integrationsfortschritte bewertet und die Informationsflüsse effizienter gestaltet werden können.

Es darf natürlich nicht übersehen werden, dass diese Grundprinzipien lediglich Schlagwörter sein können, dies schon deshalb, da zum Zeitpunkt der Erlassung dieser Grundprinzipien die EU keinerlei Gestaltungsbefugnisse im Bereich Integration hatte.⁷ Aus diesem Grund liegt es vor allem an den Mitgliedstaaten, diese Schlagwörter auch mit Leben zu erfüllen.

2.6 Felder mit Handlungsbedarf

Um das Ziel der Integration auf sozialer und wirtschaftlicher Ebene im beschriebenen Sinn zu erreichen, sind u.E. die erfolgskritischen Kriterien vor allem in folgenden Bereichen zu finden:

- Zugang zu und die Realisierung von Bildungschancen.
- verbesserte Eingliederung in den Arbeitsmarkt
- Schaffen eines fördernden Umfeldes im Bereich Wohnen, Stadtteilarbeit und Gesundheit.

Gelungene Integration in diesen Bereichen muss bedeuten, dass nicht nur der Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt, sondern auch Qualität der Ausbildung, der Arbeitsplätze und die Aufstiegsmöglichkeiten unter ZuwanderInnen nicht ungünstiger verteilt sind als in der Mehrheitsgesellschaft.

Es sollte daher auch möglich sein, messbare Kriterien festzulegen, um den Grad der Integration in diesen Bereichen besser sichtbar zu machen.

Wir gehen davon aus, dass aufgrund der aktuell im Vergleich zur Mehrheitsgesellschaft deutlich ungünstigeren wirtschaftlichen und sozialen Lage vieler ZuwanderInnen dieser Prozess dann gut gelingen kann, wenn er möglichst umfassend begleitet wird.

7) Durch Inkrafttreten des Vertrages von Lissabon ist hier eine Änderung eingetreten, vgl VAEU. In der Mitteilung werden zu jedem Grundprinzip (konkrete) Maßnahmen vorgeschlagen; zumeist liegt die Umsetzung aber natürlich in der innerstaatlichen Kompetenz.

Das setzt voraus, dass diese Integrationsbegleitung bereits am Beginn des Zuwanderungsprozesses steht, wobei es hier eines Maßnahmenpakets bedarf, dessen Elemente von differenzierter Information bis zur praktischen Unterstützung der Eingliederung in das Bildungs- und Arbeitsmarktsystem Österreichs reichen.

Dabei bieten sich folgende Handlungsfelder an:

- Information
- Sprache
- Eingliederung in den Arbeitsmarkt
- Soziales Umfeld

3. TEIL: BILDUNG

3.1 Einleitung

Erfolgreiche Integration bedingt eine umfassende Bildungspolitische Strategie.

Eine große Herausforderung für das Bildungssystem der Zukunft liegt in der wachsenden Heterogenität der Bevölkerung und den Veränderungen durch den demografischen Wandel. Die Bildungspolitik hat auf die steigende Anzahl von Menschen mit Migrationshintergrund und die wachsenden sozialen Unterschiede in der Gesellschaft bislang nur unzureichend reagiert. Viele Jugendliche erreichen nur einen Pflichtschulabschluss und nicht ein nach ihren Begabungen mögliches Bildungsniveau, stehen daher auch nicht für Facharbeit oder andere Tätigkeiten, die höhere Qualifikationen erfordern, zur Verfügung.

Damit gehen viele Begabungen und Talente verloren, vor allem können Kinder und Jugendliche aus sozioökonomisch schwachen Familien und insbesondere aus Familien mit Migrationsgeschichte ihr Potential nicht ausschöpfen. Dies führt zu gesellschaftlichen Missverhältnissen und hohen volkswirtschaftlichen Kosten, denn die Partizipation am Bildungssystem ist der Schlüssel zur erfolgreichen Integration am Arbeitsmarkt und diese wiederum ist der Schlüssel für die soziokulturelle Teilhabe.

Neben den strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen im Bildungssystem müssen auch die didaktischen Zugänge einer kritischen Reflexion unterzogen werden.

Um Entwicklungspotentiale der SchülerInnen besser erkennen zu können und weiter zu entwickeln, muss sich die Schule von der Defizitorientiertheit verabschieden und ein neues Bildungsverständnis entwickeln. Dazu zählt ein prinzipielles Bekenntnis zu einem integrierenden Lernsystem, das auf Potential-, Diversitäts- und Kompetenzorientiertheit aufbaut und die sprachliche und kulturelle Vielfalt als Potential und Mehrwert anerkennt.

Die Grundlagen für erfolgreiches Lernen werden bereits vor der Schule gelegt. Daher ist es erforderlich, gezielt in die frühkindliche Bildung zu investieren. Der Grundstein liegt im Erkennen und in der Förderung der Potentiale, die die Kinder einer Migrationsgesellschaft aufweisen.

Diesen veränderten Anforderungen müssen auch die LehrerInnenausbildung und die Ausbildung von SozialpädagogInnen gerecht werden. Die Aus- und Weiterbildung von LehrerInnen und SozialpädagogInnen muss auf den professionellen Umgang mit der Vielfalt und insbesondere auf

die unterschiedlichen Lebens- und Lernausgangslagen ihrer SchülerInnen ausgerichtet sein.

Wichtig für die erfolgreiche Verwertung der Talente und Qualifikationen ist eine funktionierende Schnittstelle zwischen Schule und Arbeitsmarkt. Die Berufswahl ist eine entscheidende Weichenstellung, noch immer überwiegen bei der Berufswahl traditionelle Rollenbilder. Im Hinblick auf das Ziel der Verbesserung von Chancengleichheit ist die Berufs- und Bildungswegorientierung auch eine wichtige soziale und interessenpolitische Aufgabe.

Neben dem Bildungserfolg sind soziale Netzwerke und der Zugang zu Information ausschlaggebend für die gesellschaftliche Allokation und damit für die Zuweisung sozialer Chancen.

Zusätzliche finanzielle Mittel müssen im Bildungssystem dort eingesetzt werden, wo die Herausforderungen am größten sind, d.h. gezielt bei der Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund bzw. schwachem soziokulturellen Hintergrund.

Das stärkere Engagement in dem Bereich Bildung ist auch eine logische Folge der Krise. Für ein exportorientiertes Land wie Österreich sind zusätzliche Investitionen in Bildung und Wissenschaft überlebenswichtig.

3.2 Durchlässigkeit und Chancengleichheit

Die Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte und der damit einhergehende Anstieg der Bildungsbeteiligung hat wenig daran geändert, dass immer noch eine Ungleichheit des Bildungszugangs in Bezug auf den Bildungsstatus der Eltern sowie deren sozio-ökonomische Situation zu beobachten ist. Die soziale Herkunft in Österreich hat einen hohen Einfluss auf die Höhe des Schulabschlusses. Urbane Jugendliche mit Migrationshintergrund, die besonders oft aus bildungsfernen Familien stammen und deren Eltern arbeitslos sind, weisen ein besonders hohes Drop-out Risiko auf. Die Entscheidung zwischen den beiden Schultypen allgemeinbildende höhere Schule und Hauptschule wird in Österreich – trotz der formellen sogenannten Durchlässigkeit des österreichischen Bildungswesens – bereits nach der vierten Schulstufe gefällt. Dies wirkt sich in der Folge stark selektiv auf weitere Bildungsentscheidungen aus. Die Folgen für die spätere Beteiligung an einem Hochschulstudium sind evident.

3.2.1 Schulleistungen und Kompetenzen

Die Ergebnisse der PISA-Studie 2009 zeigen, dass die Lesekompetenz von Kindern mit Migrationshintergrund signifikant schlechter ist als bei

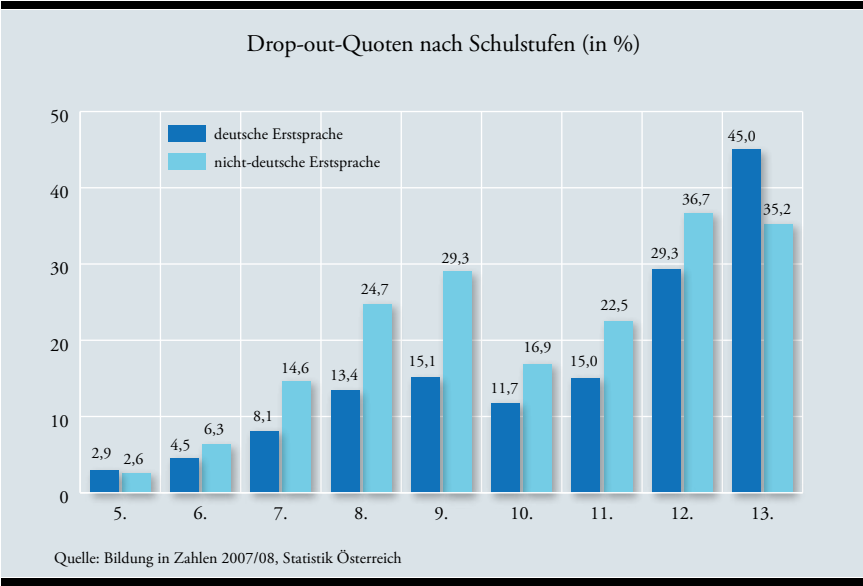
Kindern ohne Migrationshintergrund. So erreichen vergleichsweise die Kinder ohne Migrationshintergrund 482 Punkte, während Kinder mit Migrationshintergrund der ersten Generation 384 Punkte bzw. der zweiten Generation 427 Punkte erzielen. Österreich gehört damit zu den drei Ländern mit den größten Leistungsunterschieden. In Kanada, Australien, Neuseeland, Lettland und Israel haben Jugendliche mit Migrationshintergrund ähnliche Lese-Mittelwerte wie die andere Gruppe.

Die PIRLS-Studie 2007 belegt dies nochmals recht deutlich. Kinder von ZuwanderInnen erreichen in Österreich deutlich schlechtere Leseleistungen als SchülerInnen ohne Migrationshintergrund. Auch die MigrantInnen der zweiten Generation, also jene, die schon hier geboren sind, können nicht viel besser lesen als jene der ersten Generation. Bei einer speziellen Auswertung jener 21 Länder bzw. Provinzen, die einen MigrantInnen-Anteil von mehr als 10 % aufweisen, zeigte sich, dass der Unterschied in den Leseleistungen zwischen Einheimischen und MigrantInnen der ersten Generation in Österreich (56 Punkte) nach England (71 Punkte) am zweithöchsten ist.

So zeigen sich am Ende der Volksschule enorme Diskrepanzen zwischen Kindern mit und ohne Migrationshintergrund bezüglich ihrer Lesekompetenz. Jedes dritte Kind mit Migrationshintergrund gehört zur Risikogruppe Lesen bei PIRLS, 11 % sind es bei den SchülerInnen ohne Migrationshintergrund, die zur Risikogruppe zählen. Diese Kinder sind auf Grund ihrer mangelnden Lesekompetenz in ihrem schulischen Fortkommen gefährdet. Zu den besonders guten LeserInnen zählen hingegen 9 % der Kinder ohne Migrationshintergrund und 3 % der Kinder mit Migrationshintergrund.

Für das schlechtere Abschneiden werden die fehlenden elterlichen Fördermöglichkeiten und Sprachfähigkeiten sowie damit zusammenhängende Leistungseinschätzungen und -erwartungen verantwortlich gemacht. Dafür verantwortlich sind vor allem sozio-ökonomische Faktoren wie niedriger Informationsstand bzw. geringe Bildung, unzureichende Sprach- und Lesekenntnisse, belastende berufliche Tätigkeiten und geringe finanzielle Mittel zur Auslagerung der Lernunterstützung. Die Migrationsforscherin Barbara Herzog-Punzenberger erklärt dies auch mit einer höheren Sprachkompetenz in der Erstsprache, warum die erste Generation bzw. QuereinsteigerInnen ins österreichische Schulsystem bessere Leistungen erbringen als Kinder, die von Anfang an in Österreich die Schule besuchten (Herzog-Punzenberger 2003).

29,3 % der Jugendlichen mit nicht-deutscher Erstsprache der 9. Schulstufe, die im Schuljahr 2005/06 nicht erfolgreich waren, besuchten 2006/07 keine weitere Ausbildung. Im Schuljahr 2006/07 waren an der AHS-Oberstufe 44,0 % der RepetentInnen mit nicht-deutscher Erstsprache nicht erfolgreich.



SchülerInnen mit Migrationshintergrund haben ein deutlich höheres Risiko sitzenzubleiben als Kinder mit Deutsch als Erstsprache. Von den 24.000 SchülerInnen, die im Schuljahr 2007/08 eine Klasse wiederholen mussten, haben 28,8 % Deutsch nicht als Erstsprache. Zum Vergleich: Der Anteil von Kindern und Jugendlichen nicht-deutscher Erstsprache an allen SchülerInnen beträgt 16,4 %.

Besonders hoch ist der Anteil von Kindern nicht-deutscher Erstsprache an den RepetentInnen im Pflichtschulbereich (Schuljahr 07/08):

Anteil SchülerInnen mit nicht dt. als Erstsprache	VS	HS	PS	AHS	BMS	BHS
an ges. SchülerInnen	21,3 %	19,6 %	20,6 %	12,5 %	21,1 %	10,5 %
an ges. RepetentInnen	51,7 %	56,9 %	56,8 %	20,8 %	36,3 %	18,1 %

An den Volksschulen ist das jeder Zweite (51,7 %), während der Anteil von Kindern nicht-deutscher Erstsprache an allen VolksschülerInnen bei 21,3 % liegt, an der Hauptschule sind es 56,9 % (19,6 %) und an den Polytechnischen Schulen 56,8 % (20,6 %).

An den mittleren und höheren Schulen ist der Anteil von SchülerInnen mit Migrationshintergrund bei den WiederholerInnen niedriger, aber immer noch fast doppelt so hoch wie ihr Anteil an der GesamtschülerInnenzahl der entsprechenden Schulform: So hat an den AHS jeder fünfte SitzenbleiberIn (20,8 %) Deutsch nicht als Muttersprache, an allen AHS-Schülern stellt diese Gruppe aber nur 12,5 %. An den berufsbildenden

mittleren Schulen (BMS) sind 36,3 % der eine Klasse wiederholenden SchülerInnen Kinder nicht-deutscher Muttersprache (21,1 %), an den berufsbildenden höheren Schulen (BHS) beträgt ihr Anteil an den SitzenbleiberInnen 18,1 % (10,5 %).

3.2.2 Bildungsaspiration

Die Bildungsaspiration von Eltern mit Migrationshintergrund ist hoch. Die meisten Eltern erwarten sich mindestens Maturaabschluss von ihren Kindern – bei Eltern mit Migrationshintergrund ist dieser Wunsch stärker ausgeprägt (Lachmayr 2005). Dies ist insofern interessant, als MigrantInnen häufig „zu den unteren Sozialgruppen gerechnet werden“, aber „in ihrem Bildungsverhalten von den für diese Gruppen bekannten Orientierungen abweichen“ (Schuchart/Maaz 2007). Viele MigrantInnen schaffen es jedoch nicht, die hohe Bildungsaspiration tatsächlich umzusetzen.

In einer für Österreich repräsentativen Erhebung aus dem Jahr 2003 variierte die Bildungswahl nach Herkunftsland, Aufenthaltsdauer, ersten bzw. zweiten Generation, Staatsbürgerschaftsbesitz und familiärem Einkommen. Die oben beschriebenen hohen Bildungsaspirationen und die tatsächlich realisierten Bildungsentscheidungen klaffen dabei weit auseinander. Jugendliche mit Migrationshintergrund, und hier besonders Jugendliche aus dem Herkunftsland Türkei, erreichen höhere Bildungsabschlüsse nicht im selben Ausmaß wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

So traten nach einer Erhebung 2004 77 % der Kinder mit Migrationshintergrund nach der Volksschule in eine Hauptschule über, bei österreichischen Kindern waren es mit 66 % deutlich weniger (Weiss/Unterwurzacher 2007). Bacher (Bacher 2009) weist mit den Daten von PIRLS 2006 auf den Einfluss von Wohnortsgröße und geplantem AHS-Besuch hin: „In Gemeinden bis 50.000 EinwohnerInnen berichten 25 % der Kinder ohne Migrationshintergrund, dass sie im Herbst eine AHS besuchen werden. Von den Kindern mit Migrationshintergrund sind dies 21 %. In Städten mit 50.001 und mehr Einwohner/innen wechseln 60 % der Kinder ohne Migrationshintergrund in eine AHS, bei den Kindern mit Migrationshintergrund sind dies 48 %. Es ergibt sich somit – wie erwartet – eine höhere Bildungsbeteiligung der Kinder ohne Migrationshintergrund. (...) Kinder von MigrantInnen aus der Türkei haben die geringste Quote, es folgen Kinder aus Staaten des ehemaligen Jugoslawien. Beide Gruppen haben geringere Übertrittsraten als inländische Kinder.“

Mit 28 % hatten doppelt so viele Jugendliche der zweiten Generation nach Pflichtschulende keine weiterführende Ausbildung mehr besucht wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund im Alter zwischen 20 und

26 Jahren, bei Jugendlichen mit türkischem Hintergrund sind es sogar 36 % mit nur Hauptschulabschluss. Dem stehen die durchwegs höheren Schulabschlüsse der zweiten Generation aus anderen Herkunftsländern als Türkei und Ex-Jugoslawien gegenüber – die Bildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist damit sehr heterogen.

Jugendliche mit türkischem und ex-jugoslawischem Migrationshintergrund sind häufiger berufstätig oder auf Arbeitssuche. Dabei hat die erste Generation ein dreimal so hohes Arbeitslosigkeitsrisiko, die zweite Generation immer noch ein zweifach höheres als Jugendliche aus Österreich. Das Risiko verringert sich zwar mit der Höhe der abgeschlossenen Ausbildung, bleibt jedoch über alle Bildungsniveaus deutlich höher als das der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

3.2.3 Migrationshintergrund und Geschlecht

Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zeigen sich in vielen Studien: Während sich keine migrationsspezifischen Differenzen bei den Mädchen finden, weisen Burschen mit türkischem und ex-jugoslawischem Hintergrund eine (noch) stärkere einseitige Berufswahl als Burschen ohne Migrationsgeschichte auf. Auffallend ist, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede vor allem die Jugendlichen aus dem Herkunftsland Türkei betreffen. Annähernd zwei Drittel (63 %) der Burschen türkischer Herkunft zwischen 15 und 25 Jahren stehen im Arbeitsleben, während sich nur knapp die Hälfte (49 %) der jungen Frauen mit türkischem Hintergrund am Arbeitsmarkt befindet. Mädchen mit Migrationshintergrund verbleiben – ähnlich wie Mädchen ohne Migrationshintergrund – länger im Bildungssystem, gleichzeitig bleiben deutlich mehr Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu den gleichaltrigen Mädchen mit Deutsch als Erstsprache nach der Pflichtschule „im Haushalt“, d.h. sie partizipieren weder im Bildungssystem noch am Arbeitsmarkt.

Ein Teil der niedrigeren Bildungsbeteiligung von SchülerInnen mit Migrationshintergrund lässt sich damit in Zusammenhang bringen, dass etwa 50 % der fremdsprachigen Haushalte der sozio-ökonomisch schwächsten Schicht zuzuordnen sind (Lachmayr 2005), und die familiäre Herkunft starken Einfluss auf die Bildungswahl nimmt. Der Einfluss der Migration auf Leistung verschwindet, wenn das kulturelle Kapital, hier in Form des Bücherbesitzes einer Familie, miteinbezogen wird. Daneben gibt es aber auch Hinweise darauf, dass sich bildungsrelevante Ausprägungen von Personen mit Migrationshintergrund nicht ausschließlich auf deren Schichtzugehörigkeit reduzieren lassen. So verringern sich zwar die schlechteren Leistungsergebnisse der Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei Be-

rücksichtigung des sozio-ökonomischen Status. Der Abstand in den Testergebnissen zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund bleibt dennoch stabil (vgl. PISA 2009).

Die Ergebnisse lassen erkennen, dass in vielen Ländern ein hohes Zuwanderungsniveau die Integration nicht unbedingt behindert. Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Umfang der zugewanderten SchülerInnenpopulation in den Beispielländern und dem Umfang der zwischen Kindern mit und ohne Migrationshintergrund beobachteten Leistungsunterschiede. Diese Feststellung widerlegt die Annahme, wonach sich ein hohes Zuwanderungsniveau im Allgemeinen negativ auf die Integration auswirkt.

Während die SchülerInnen mit Migrationshintergrund generell eine hohe Lernbereitschaft aufweisen, schwankt der Umfang der Leistungsunterschiede zwischen ihnen und SchülerInnen ohne Migrationshintergrund im internationalen Vergleich erheblich. Am stärksten ausgeprägt sind die Unterschiede in Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz.

3.2.4 Felder mit Handlungsbedarf

- Schulreformen zur Erhöhung der Durchlässigkeit und Chancengleichheit
- Fehlendes Sprachförderkonzept vom Kindergarten bis zur Sekundarstufe II.
- Geschlechterspezifische Bildungs- und Berufswahl
- Hohes Drop-out Risiko

3.3 Bildungszugang

In der heutigen Wissensgesellschaft ist Bildung zum zentralen Bestimmungsfaktor sozialen Lebens geworden. Bildung bestimmt den Grad an wirtschaftlicher, sozialer und politischer Teilhabe. Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund müssen mehr Leistung erbringen um den gleichen Bildungserfolg wie Gleichaltrige mit deutscher Muttersprache zu erreichen. Die Chance für eine erfolgreiche Bildungslaufbahn ist maßgeblich durch das sprachliche Milieu der Herkunftsfamilie beeinflusst. Die Schule als Ort der Sozialisation soll den Jugendlichen demokratische Grundwerte vermitteln und sie zu mündigen, selbstbestimmten Individuen befähigen. Jede Tendenz zu politischer und religiöser Radikalisierung und Rassismus muss konsequent und nachhaltig vermieden werden.

3.3.1 Kindergarten, Vorschule, Sprachstandserhebung

Die Erweiterung der sprachlichen und sozialen Fähigkeiten als Ausgangsbasis für den späteren Schulerfolg und eine größtmögliche Chancengleichheit aller Kinder ist ein wichtiges Ziel der vorschulischen Erziehung. Dabei gilt es neben der sprachlichen Förderung auch die sozialen Kompetenzen und motorischen Fähigkeiten zu stärken.

Die Sprachentwicklung von Kindern hängt mit vielen anderen Entwicklungsprozessen zusammen. Sprachliche Kompetenz gehört zu den wichtigsten Grundlagen für den schulischen Erfolg und die Bildungslaufbahn von Kindern. ExpertInnen sind sich einig, dass der günstigste Zeitpunkt für das Erlernen sprachlicher Fähigkeiten im Vorfeld der Schule liegt. Neben dem familiären Umfeld kommt hier auch dem Kindergarten als Bildungseinrichtung eine wichtige Aufgabe zu. Sprachförderung im Sinne einer Entwicklungsförderung bedeutet, das Kind in seiner bisherigen Entwicklung vor seinem familiären Hintergrund und mit seinen jeweiligen Voraussetzungen zu sehen. Diese Sichtweise bezieht alle Kinder ein:

- Sprachlich völlig altersgemäß entwickelte Kinder, die weitere Anregungen für die Fortsetzung ihrer Sprachentwicklung benötigen,
- Kinder, die auf Grund fehlender Voraussetzungen oder auch Entwicklungsanregungen eine Sprachentwicklungsförderung brauchen,
- Kinder mit Sprachstörungen, die als Basis eine allgemeine Sprachförderung mit gleichzeitiger Therapie durch eine Fachkraft benötigen,
- Kinder mit nicht-deutscher Muttersprache, die in ihrem natürlichen Zweitspracherwerb unterstützt werden.

Sprachstandsfeststellung, BIFIE 2008

Für die aktuelle Studie der „frühkindlichen Sprachstandsfeststellung“ vom Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung des österreichischen Schulwesens (BIFIE) wurden die Deutschkenntnisse von 24.600 Kindergartenkindern in den fünf teilnehmenden Bundesländern (Burgenland, Kärnten, Salzburg, Steiermark, Wien) vier Wochen lang systematisch im Rahmen des normalen Alltagsbetriebs (Bilderbuch oder Bildkarten ansehen, Spielen, Kommunikation untereinander) getestet. Jene, die keinen Kindergarten besuchen, wurden bei einem Schnuppertag bei den gleichen Beschäftigungen beobachtet (580 Kinder in Salzburg, Steiermark, Wien). Grundlage der „frühen Sprachstandsfeststellung“ ist die so genannte 15a-Vereinbarung zwischen Bund und Ländern. Der Bund sorgte für die Entwicklung eines Testverfahrens, die Länder haben

sich im Gegenzug verpflichtet, dieses durchzuführen und bei Bedarf Förderung anzubieten. Die erste Testung hat im Frühling 2008 stattgefunden.

In Österreich besuchen derzeit 96,3 % der Fünfjährigen einen Kindergarten (oder eine ähnliche Betreuungseinrichtung) oder die Schule. In dieser Gruppe hat jedes zehnte Kind mit deutscher Muttersprache Förderbedarf, bei Kindern mit Migrationshintergrund sind es 60 %. Insgesamt brauchen 5.600 Kindergartenkinder eine spezielle Sprachförderung.

	... Prozent der Kinder benötigen	
	eine Sprachförderung	keine Sprachförderung
Alle Kinder	24 %	76 %
Deutsch als Erstsprache (73 %)	10 %	90 %
Deutsch als Zweitsprache (27 %)	60 %	40 %
Kinder im Kindergarten (97,7 %)	23 %	77 %
Kinder, die keinen Kindergarten besuchen (2,3 %)	51 %	49 %

Kinder im Kindergarten

73 % der Kindergartenkinder haben Deutsch als Erstsprache, 27 % der Kinder haben eine andere Erstsprache als Deutsch: 9 % der Kinder haben BKS als Erstsprache, 6 % Türkisch, 11 % haben eine andere Erstsprache und 1 % wächst mit mehreren Sprachen auf. Die überwiegende Mehrheit der Kindergartenkinder besucht den Kindergarten schon länger als ein Jahr (73 %).

Für Kinder mit Deutsch als Erstsprache, die ihr erstes Jahr im Kindergarten verbringen, zeigt sich, dass 87 % dieser Kinder keine Schwierigkeiten im sprachlichen Bereich haben. Von einsprachig aufwachsenden Kindern, die schon länger als ein Jahr im Kindergarten sind, verfügen sogar 91 % über ein altersadäquates Sprachniveau. Für Kinder mit Deutsch als Zweitsprache lassen sich im sprachlichen Bereich noch deutlich mehr Vorteile aus dem mehrjährigen Kindergartenbesuch ablesen: Während von den MigrantInnenkindern, die ihr erstes Jahr den Kindergarten besuchen, nur 22 % bereits die erwünschte Sprachkompetenz im Deutschen zeigen, sind es unter den MigrantInnenkindern, die den Kindergarten schon länger besuchen, nur etwas weniger als die Hälfte. Bei Kindern ohne deutscher Muttersprache wirkt sich also der Kindergarten besonders positiv aus: Die Sprachprobleme reduzieren sich mit einem Kindergartenjahr um fast die Hälfte. Besondere Sprachprobleme wurden bei Kindern türkischer Herkunft beobachtet, deren Eltern im Durchschnitt einen niedrigeren Bildungsstand und sozioökonomischen Status haben.

Kinder im Kindergarten, die eine Sprachförderung benötigen

	Deutsche Muttersprache		Deutsch als Zweitsprache	
	Erstes Jahr im Kindergarten	Länger als ein Jahr im Kindergarten	Erstes Jahr im Kindergarten	Länger als ein Jahr im Kindergarten
gesamt	13 %	9 %	78 %	53 %
Burgenland	16 %	8 %	69 %	51 %
Kärnten	12 %	9 %	70 %	51 %
Salzburg	10 %	9 %	81 %	76 %
Steiermark	14 %	8 %	74 %	56 %
Wien	37 %	9 %	80 %	51 %

Kinder, die keinen Kindergarten besuchen

Das Ergebnis zeigt, dass jedes zweite Kind, das noch keine Einrichtung besucht, Defizite im sprachlichen Bereich aufweist (51 %). Von den externen Kindern, die Deutsch als Erstsprache haben, brauchen 16 % Maßnahmen zur Verbesserung der Sprachkompetenz, von den externen Kindern, die eine andere Erstsprache als Deutsch haben, benötigen 81 % Hilfestellung beim Erwerb des Deutschen.

Im Vergleich zu den Kindern, die eine Einrichtung besuchen, haben externe Kinder damit deutlich öfter Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache: besonders bei Kindern mit Deutsch als Zweitsprache ist der Anteil förderbedürftiger Kinder unter den externen Kindern weit größer als unter den Kindergartenkindern.

Kinder, die keinen Kindergarten besuchen und eine Sprachförderung benötigen

	Deutsch als Erstsprache		Deutsch als Zweitsprache	
	extern	intern	extern	intern
gesamt	16 %	10 %	81 %	59 %
Burgenland ¹	x	9 %	x	55 %
Kärnten ²	x	10 %	x	58 %
Salzburg	4 %	9 %	94 %	78 %
Steiermark	9 %	11 %	87 %	63 %
Wien	33 %	10 %	75 %	55 %

1 Im Burgenland gehen fast 100 % der 5-jährigen in den Kindergarten

2 Kärnten verzichtete durch die Einführung des verpflichtenden letzten Kindergartenjahres auf die Durchführung von Schnuppertagen.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen ganz deutlich, dass Österreichs Volksschul-ErstklasslerInnen von gleichen Startbedingungen bei Beginn der Schulkarriere weit entfernt sind. Zumindest 15 Monate vor der Einschulung spricht fast jedes vierte Kind (23 %) so schlecht Deutsch, dass

schon deshalb in der Schule „größere Probleme“ ins Haus stehen. Dabei haben sogar 10 % der Kindergartenkinder mit Deutsch als Muttersprache sprachlichen Förderbedarf. Der Förderbedarf korreliert am höchsten mit der Variable „Erstsprache des Kindes ist Türkisch“.

Das Geschlecht hat praktisch keinen Einfluss auf den Förderbedarf, der Kindergartenbesuch hingegen hat einen praktisch bedeutsamen Einfluss. Am wichtigsten ist allerdings der sprachliche Hintergrund der Kinder: Kinder mit Türkisch als Erstsprache zeigen ein besonderes Risiko, den altersgemäßen Anforderungen im Deutschen nicht gerecht zu werden. Sie haben größere Schwierigkeiten als Kinder mit BKS als Erstsprache. Kinder mit Deutsch als Erstsprache haben erwartungsgemäß weit weniger Förderbedarf.

Diese Betrachtung zeigt deutlich, dass Kinder mit Türkisch als Erstsprache im Alter von 4½ bis 5½ Jahren besonders geringe Kenntnisse im Deutschen aufweisen. Als wirksame Möglichkeit der Kompensation erweist sich der mehrjährige Besuch des Kindergartens: Jene Kinder, die den Kindergarten bereits länger als ein Jahr besuchen, weisen höhere sprachliche Kompetenzen auf als Kinder, die erst seit kurzem im Kindergarten sind. Spezifische Angebote sollten sich daher einerseits an die Zielgruppe der MigrantInnenfamilien (insbesondere der MitbürgerInnen mit türkischem Hintergrund) richten, ganz allgemein bedarf es intensiver Bemühungen, um den Bildungsauftrag des Kindergartens in der Gesellschaft stärker bewusst zu machen.

Daten laut Kindertagesheimstatistik 2009/10, Statistik Austria

Im Jahr 2009/10 besuchen 209.001 einen Kindergarten

Betreuungsquoten 2009/10:

3-jährige: 53.707, das sind 77,7 %

4-jährige: 70.197, das sind 93,8 %

5-jährige: 70.441, das sind 93,9 % und 2,5 % in der Schule (= 96,3 %)

53,0 % der Kinder besuchen nur vormittags einen Kindergarten, 1,1 % nur nachmittags und 45,8 % sind ganztätig betreut.

Von den 4.887 Kindergärten haben 3.513, das sind 72 %, einen öffentlichen Schulerhalter, das restliche Viertel sind private Einrichtungen. Insgesamt gibt es 10.832 Gruppen.

Der Anteil von Kindern mit nicht deutscher Muttersprache beträgt 23,6 % (ohne Steiermark, da keine Daten verfügbar) und ohne österr. Staatsbürgerschaft 11,3 % (Daten von 2008/09).

3.3.2 Primarstufe, Sekundarstufen I und II

Von den insgesamt 1.182.471 SchülerInnen im Schuljahr 2009/10 waren 204.668 SchülerInnen mit nicht deutscher Erstsprache, das sind 17,6 %.

Die SchülerInnen mit Migrationshintergrund verteilen sich sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Schultypen und Fachrichtungen. Allerdings fällt auf, dass diese Kinder in Sonderschulen überrepräsentiert sind, und zwar sowohl hinsichtlich ihrer Alltagssprache als auch der Nationalität. Hier liegt die Vermutung nahe, dass häufig Sprachschwierigkeiten die Ursache für die Überstellung in eine sonderpädagogische Schulform darstellen. Eine differenzierte Analyse der SchülerInnenpopulation in den Sonderschulen nach unterschiedlichen Staatsangehörigkeiten ergibt, dass Kinder mit einer türkischen, serbischen und montenegrinischen Staatsbürgerschaft proportional am stärksten vertreten sind. SchülerInnen mit einer bosnisch-herzegowinischen Staatsbürgerschaft sind dort nicht häufiger vertreten als österreichische SchülerInnen. Polnische und chinesische SchülerInnen gehen weniger häufig in Sonderschulen als österreichische Kinder.

Obige Ausführungen belegen, dass SchülerInnen mit nicht-deutscher Muttersprache insgesamt häufiger niedrigere Schultypen besuchen. Eine differenzierte vergleichende Analyse der Bildungslaufbahnen von Kindern unterschiedlicher staatlicher Herkunft hinsichtlich der Transformation des kulturellen Kapitals ihrer Familien ist allerdings noch ein Forschungsdesiderat.

Verteilung der Kinder mit Migrationshintergrund in den Schulen 2009/10

Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund in den Schultypen	
Volksschulen	23,2 %
Hauptschulen	20,9 %
Sonderschulen	27,8 %
Polytechnische Schulen	23,2 %
NMS	27,5 %
AHS gesamt	14,1 %
AHS-Unterstufe	15,2 %
Berufsschulen	8,8 %
BMS	18,2 %
BHS	11,7 %
Lehrerbildende mittlere Schulen	2,3 %
Pädagog. Hochschulen	2,8 %
insgesamt	17,6 %

Quelle: Statistik Austria

Generell ist festzustellen, dass im gesamten weiterführenden Schulsystem die Anteile der SchülerInnen mit Migrationshintergrund deutlich niedriger sind als in den Pflichtschulen. Das Pflichtschulwesen ist demnach nicht in der Lage, Benachteiligungen auszugleichen und für ausgeglichene Chancen auf eine weiterführende Bildungspartizipation zu sorgen. Im berufsbildenden Schulwesen konzentrieren sich Kinder mit Migrationshintergrund sehr stark auf den kaufmännischen Bereich und hier vor allem auf mittlere Schulen: Im Bundesdurchschnitt sprechen 37 % der SchülerInnen an kaufmännischen BMS im Alltag eine andere Sprache als Deutsch und mehr als 18 % sind nicht im Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft. Dagegen ist dieser Anteil in den Berufsschulen niedrig.

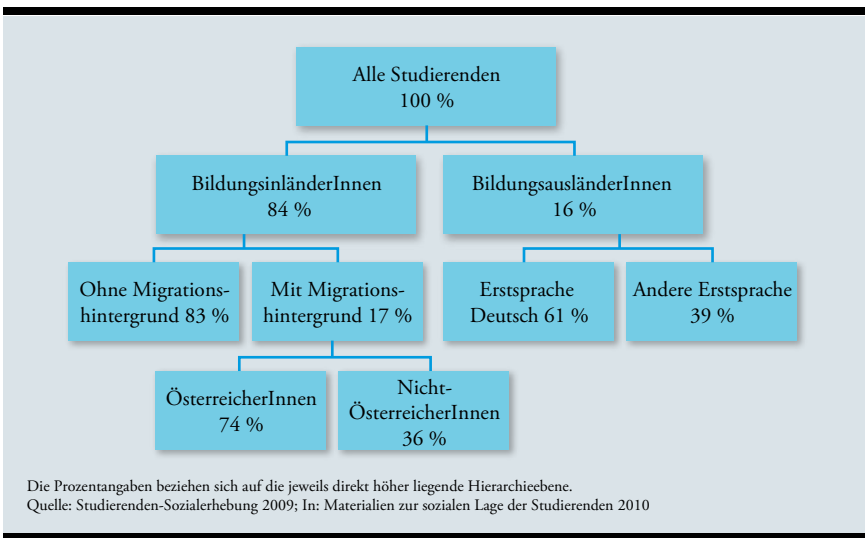
Innerhalb der Schultypen konzentrieren sich die SchülerInnen mit Migrationshintergrund auf einzelne Regionen und Schultypen bzw. Schulen, was zu sehr unterschiedlichen Belastungen, Anspannungen und Problemlagen führt. Relativ gesehen sind in allen Bundesländern am meisten Kinder mit Migrationshintergrund in Vorschulstufen an Volksschulen, im Bundesdurchschnitt mehr als 40 %. Dieser Anteil wird in Vorarlberg mit 50 % und in Wien mit 60 % deutlich übertroffen. Eine wesentliche Aufgabe der Vorschulstufe besteht damit neben der allgemeinen Förderung der Schulreife darin, sprachlichen Defiziten von Kindern mit nicht-deutscher Erstsprache entgegenzuwirken.

3.3.3 Tertiäre Ausbildung, insbesondere PädagogInnenausbildung

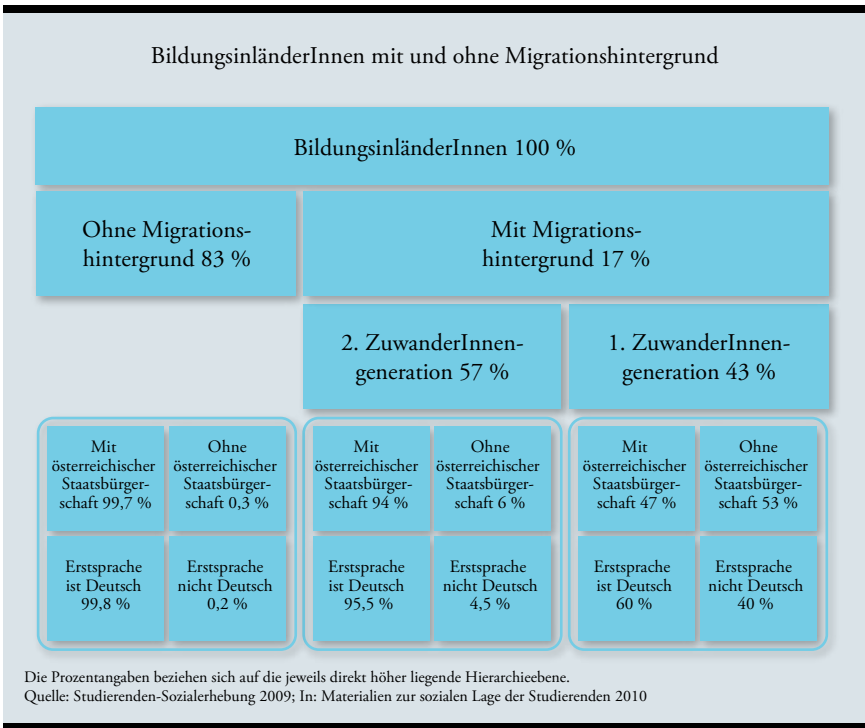
Die weitreichenden Konsequenzen der frühen Gabelung der Bildungswege im österreichischen Bildungswesen wirken sich stark selektiv auf weitere Bildungswegentscheidungen aus. Die Folgen für die spätere Beteiligung an einer tertiären Ausbildung sind evident. (Naiz-Wirth 2005)

In der Studierenden-Sozialerhebung 2009 wurde erstmals der besuchte Unterstufentyp erhoben, wo sich die deutlich geringeren Studienchancen für HauptschulabsolventInnen zeigen. Die Wahrscheinlichkeit, später an einer Hochschule zu studieren, ist für ehemalige HauptschülerInnen 25 %, für AHS-UnterstufenschülerInnen 75 %. (BM:WF 2010)

Von allen in Österreich Studierenden haben 84 % ihre Schullaufbahn bzw. ihre Studienberechtigung in Österreich absolviert:



Der Zugang zur tertiären Ausbildung ist für Personen mit Migrationshintergrund, die ihre Schullaufbahn bzw. ihre Studienberechtigung in Österreich absolviert haben (BildungsinländerInnen), gering. Nur 17 % der BildungsinländerInnen haben einen Migrationshintergrund.



Mehr MigrantInnen in pädagogischen Berufen erforderlich

Personen mit Migrationshintergrund sind in den pädagogischen Berufen derzeit in besonders geringem Ausmaß vertreten. Gerade diese Personen könnten als Role Models am besten SchülerInnen mit Migrationshintergrund verstehen. Ministerin Claudia Schmied selbst forderte die Erhöhung des Anteils auf 10 % (Schmied 2008). Besondere Anstrengungen müssen gesetzt werden um die Anzahl der Personen mit Migrationshintergrund in den Pädagogischen Berufen zu steigern.

Um positive Rollenvorbilder und einen besseren Zugang zu Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihren spezifischen Themen und Problemen zu finden, sollten gezielt Menschen mit Migrationshintergrund für pädagogische Berufe gewonnen werden.

Der Bereich des Muttersprachenunterrichts ist für die Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund enorm wichtig. Derzeit unterrichten an heimischen Schulen lediglich 320 Pädagogen, die in insgesamt 20 Sprachen „muttersprachlichen Zusatzunterricht“ lehren. Sie bilden etwa ein halbes Prozent der gesamten LehrerInnenschaft (Schmied 2008).

Zusätzlich müssen verpflichtende Standards für die Unterrichtenden eingeführt werden. Im Unterricht selbst sollte der Aspekt „Integration“ eine zentrale Rolle spielen. Ausreichende Deutschkenntnisse der Unterrichtenden müssen Voraussetzung sein.

Es ist aber nicht nur wichtig, dass jedes Kind, das in Österreich zur Schule geht, Deutsch beherrscht, sondern es geht auch um den Umgang der Schulen mit den Aspekten der Kultur des Zusammenlebens. Eine multikulturelle LehrerInnenschaft ermöglicht einen besseren interkulturellen Zugang und ein verändertes Verständnis für eine Kultur der Vielfalt.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass Kinder mit Migrationshintergrund höhere schulische Erfolgchancen haben, wenn mehr LehrerInnen mit Migrationshintergrund unterrichten, gleichzeitig wird sich der Anteil an LehrerInnen mit Migrationshintergrund nur dann erhöhen, wenn Kinder mit Migrationshintergrund bereits jetzt vermehrt höhere Ausbildung anstreben.

Nichts ist so kostbar wie unsere Kinder, denn sie sind unsere Zukunft, sie sind diejenigen an denen man uns messen wird. Gleichzeitig verlieren die pädagogischen Berufe, die doch einen zentralen Platz in der Berufswelt einnehmen sollten, immer mehr an Anerkennung und Attraktivität. Es muss im Interesse aller liegen, diese Entwicklung aufzuhalten und umzukehren, und den pädagogischen Berufen zu einem positiveren Image zu verhelfen. Parallel dazu müssen die Menschen, die in diesem Bereich tätig sind, auf die Aufgaben der Zukunft besser vorbereitet werden.

3.3.4 Duale Ausbildung

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind in der Lehrlingsausbildung deutlich unterrepräsentiert. Österreichweit ist nicht einmal jeder zehnte Lehrling nicht-deutscher Muttersprache (7,9 %) und in Wien nicht einmal jeder oder jede dritte Jugendliche (28,4 %) (Schmid/Breit/Schreiner 2009). 23,9 % der SchülerInnen mit nicht-deutscher Muttersprache wählen an der Schnittstelle von der Sekundarstufe I auf die Sekundarstufe II die Polytechnische Schule. 7,1 % beginnen gleich mit der Lehre. 20,2 % wechseln in eine BHS oder BMS.

	Übertritt von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II in den Schultyp ...							ohne Übertritt	
alle Angaben in Prozent	ASO	PTS	AHS	Sonst.	BS	BMS	BHS	Wiederholer	ohne Ausb.
alle Schüler/innen	0,8	19,5	21,3	0,8	5,8	15,3	27,9	2,8	5,8
alle Mädchen	0,7	14,6	24,9	0,8	3,2	17,3	30,7	2,5	5,4
alle Burschen	1,0	24,1	17,9	0,9	8,3	13,3	25,3	3,1	6,1
Schüler/innen nicht-deutscher Muttersprache	1,2	23,9	15,3	1,2	7,1	12,4	17,8	6,9	14,1
Mädchen nicht-deutscher Muttersprache	0,9	20,4	19,0	1,0	4,6	14,5	19,1	6,3	14,2
Burschen nicht-deutscher Muttersprache	1,5	27,3	11,9	1,4	9,5	10,4	16,5	7,5	14,0

Wechsel von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II (Quelle: Statistik Austria, 2008) In: Pisa 2006 Österreichischer Expertenbericht zum Naturwissenschafts-Schwerpunkt

Fast dreimal so viele Jugendliche mit nicht-deutscher Muttersprache finden im Vergleich zu Gleichaltrigen deutscher Muttersprache nach Beendigung ihrer Pflichtschulzeit keinen Ausbildungsplatz. D.h. 14,1 % der Jugendlichen mit nicht-deutscher Muttersprache gelten als Drop-outs (Schmid/Breit/Schreiner 2009).

In Wien waren beispielsweise Ende September 2009 von den etwas über 6.000 Jugendlichen in AMS-Schulungen (inkl. der überbetrieblichen Ausbildung) ca. 25 % Jugendliche mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft. Der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der überbetrieblichen Ausbildung liegt in Wien geschätzt bei ca. 70 %, in der Integrativen Ausbildung bereits bei 80 %. Rund ein Viertel der in Wien als lehrstellensuchend gemeldeten Jugendlichen haben keine österreichische Staatsbürgerschaft. Nach Schätzungen des AMS Jugendliche in Wien haben zwischen 60 % und 65 % der lehrstellensuchenden Jugendlichen bzw. der Jugendlichen in Schulungen Mi-

grationshintergrund, auch wenn ein Teil von ihnen die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt.

Generell haben es Jugendliche mit Migrationshintergrund also schwerer – sie finden schwerer eine Lehrstelle, sind überproportional in der Integrativen Berufsausbildung vertreten und sind von frühzeitigem Ausscheiden aus dem Bildungssystem wesentlich stärker betroffen.

Lehrlinge mit ausländischer Staatsbürgerschaft

Dem gegenüber haben lediglich 6,7 % aller Lehrlinge eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft. Bei den Burschen beträgt dieser Anteil 6,6 %, bei den Mädchen 7,1 %.

Lehrlinge mit ausländischer Staatsbürgerschaft

	Gesamt	Männlich	Weiblich
Deutschland (D)	2.172	1.222	950
Bosnien-Herzegowina (BIH)	1.547	1.054	493
Serbien (SCG)	1.195	763	432
Türkei (TR)	1.130	829	301
Kroatien (HR)	968	675	293
Summe	7.012	4.543	2.469
Insgesamt (alle Lehrberufe)	8.893	5.705	3.188
Anteil Summe 1–5 an allen Lehrlingen	78,8	79,6	77,4

Quelle: WKÖ Lehrlingsstatistik; Dez. 2008

Insgesamt 78,8 % aller ausländischen Lehrlinge stammen aus den fünf Ländern Deutschland, Bosnien-Herzegowina, Serbien, Türkei und Kroatien.

Der Anteil weiblicher Lehrlinge ist bei Lehrlingen mit deutscher Staatsbürgerschaft mit 43,7 % stark überdurchschnittlich, bei Lehrlingen mit türkischer Staatsbürgerschaft mit 26,6 % deutlich unterdurchschnittlich.

Lehrberufe (die über 50 Lehrlinge haben) mit dem höchsten Ausländeranteil

	Lehrlinge insgesamt	Lehrlinge mit ausländischer Staatsbürgerschaft	Anteil ausländischer Lehrlinge
Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger/in	161	43	26,7
Hotel- und Gastgewerbeassistent/in	1.648	394	23,9
Systemgastronomiefachmann/-frau	630	141	22,4
Stukkateur/in u. Trockenausbauer/in	176	30	17,0
Restaurantfachmann/-frau	3.331	564	16,9
Einzelhandel – Fleischfachhandel	316	50	15,8
Einzelhandel – Schuhe	510	72	14,1
Einzelhandel – Lebensmittelhandel	4.849	591	12,2
Drucktechnik – Siebdruck	66	8	12,1
Zahntechniker/in	518	62	12,0
Summe	12.205	1.955	16,0
Insgesamt (alle Lehrberufe)	131.880	8.893	6,7
Anteil Summe 1–10 an allen Lehl.	9,3	22,0	

Quelle: WKÖ Lehrlingsstatistik; Dez. 2008

3.3.5 Felder mit Handlungsbedarf

- Sprachdefizite Jugendlicher mit Migrationshintergrund in Deutsch und in der Muttersprache
- Kooperation zwischen Kindergarten und Volksschule
- Jugendliche mit Migrationshintergrund haben es deutlich schwerer, eine Lehrstelle zu finden.
- Unternehmen wird es künftig vor allem an LehrbewerberInnen, Auszubildenden und in Folge an Fachkräften fehlen.
- Überproportionaler Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Integrativen Berufsausbildung.
- Unterstützung von Jugendlichen mit abgebrochenen Lehrausbildungen

3.4 Schnittstelle Schule und Arbeitsmarkt

Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligten und bildungsfernen Schichten weisen derzeit in Österreich defizitäre schulische Karrieren und Leistungen auf. Hohe Konzentrationen in Sonderschulen und Hauptschulen sowie hohe Drop-out Raten sind Merkmale für SchülerInnen aus sozio-

ökonomisch schwachen Familien und davon sind besonders viele Familien mit Migrationshintergrund betroffen. Benachteiligungen, die das System Schule nicht ausgleichen konnte, werden beim Übergang von der Schule in das Ausbildungssystem und in den Arbeitsmarkt fortgeschrieben.

Sehr oft sind es fehlende oder unklare Informationen über das Schulsystem und den Arbeitsmarkt in Österreich, die Kinder und Jugendliche und ihre Eltern daran hindern, das Bildungssystem erfolgreich zu nutzen.

Für die Vorbereitung auf das Arbeitsleben in einer Gesellschaft der Vielfalt, in der unterschiedliche Weltbilder und Lebensformen eine größere Rolle für den Einzelnen spielen, ist die interkulturelle Bildungsarbeit in der Schule ein wesentlicher Beitrag.

3.4.1 Berufs- und Bildungswegorientierung

Mit der Berufswahl wird eine entscheidende Weichenstellung für die wirtschaftliche Existenz, das soziale Milieu und die Lebensform vorgenommen. Sie entscheidet wesentlich über die künftige Lebensqualität mit. Ausreichende Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten und Grundinformationen über den regionalen Arbeitsmarkt sind für diese Entscheidung ebenso wichtig wie begründete Einschätzungen über die Eignungen und Neigungen der Jugendlichen.

Das Bildungssystem in Österreich ist selektiv und sozial wenig durchlässig. Das Bildungssystem geht derzeit viel zu wenig auf die Jugendlichen aus sozioökonomisch benachteiligten Elternhäusern ein. Studien zeigen, dass Kinder von Eltern mit Hochschulabschluss meist ebenfalls ein akademisches Berufsziel anstreben, während Kinder, deren Eltern einen Pflichtschulabschluss vorweisen, ihre beruflichen Ziele dementsprechend niedriger ansetzen. Zudem müssen SchülerInnen im Alter von 14 bzw. 15 Jahren Berufs- und Bildungswegentscheidungen treffen, die sich sehr wesentlich auf den zukünftigen Lebensweg auswirken.

Zur Unterstützung der Jugendlichen, die vor der Bildungs- und Berufswahlentscheidung stehen, muss der Berufsorientierungsunterricht deutlich verbessert werden.

In der Schulorganisationsgesetz-Novelle 1998 wurde auf der 7. und 8. Schulstufe die verbindliche Übung „Berufsorientierung“ im Ausmaß von 32 Stunden gesetzlich festgelegt. In anderen Worten: Berufsorientierung ist kein eigener Gegenstand, sondern schulautonom zumeist nur ein Unterrichtsprinzip, das je nach Schule unterschiedlich intensiv durchgeführt wird. Im Rahmen der Schulautonomie können verschiedene Varianten umgesetzt werden.

Fazit: Verschiedene Studien belegen, dass der Berufsorientierungsunterricht – ausgenommen dort, wo er ein eigener Gegenstand ist – von den SchülerInnen kaum wahrgenommen wird – in ihren Augen also gar keine

Berufsorientierung stattfindet. Laut Engleitner und Schwarz (Engleitner/Schwarz 2002) wird BO an 98 % der AHS und 56 % der HS integrativ umgesetzt. Die Autoren kommen nach einer Fragebogenanalyse bei SchülerInnen zum Schluss, dass der integrative BO Unterricht am wenigsten effizient ist. Eine Salzburger Studie (Kriegseisen 2004) bestätigt das. Sie kommt zum Ergebnis, dass SchülerInnen, denen BO integrativ vermittelt wurde, den Einwand vorbrachten, dass sie eigentlich keine Berufsorientierung erhalten hätten.

Wie wichtig der BO Unterricht auch in der Sekundarstufe II ist, zeigt eine 2006 veröffentlichte Studie des AMS zum Thema „AHS-MaturantInnen im Prozess der beruflichen Orientierung“: Selbst in der Gruppe der 18–19-jährigen besteht noch wenig an Vorstellung über die Möglichkeiten für die berufliche Zukunft. So geben nur 46,7 % der Befragten an, eine konkrete Vorstellung darüber zu haben, welchen Beruf sie in ihrem Leben einmal ausüben möchten. Rund 33 % wissen überhaupt noch nicht, ob und wann sie sich für einen Beruf bzw. eine dafür erforderliche Ausbildung entscheiden.

Bei den Jugendlichen ist die Vermittlungsform der „Realbegegnung“ (in Betrieben) sehr beliebt. Sie vermittelt den SchülerInnen aufgrund der Praxisorientierung wertvolle Erfahrungen im Hinblick auf Berufswahlentscheidungen. Die Durchführung von Realbegegnungen erfordert aber eine entsprechende Qualifikation der LehrerInnen (nämlich für die Nachbearbeitung, siehe Engleitner/Schwarz 2002).

Nur 38 % der österreichischen Schulen verfügen über speziell ausgebildete LehrerInnen im Bereich BO (Engleitner/Schwarz 2002), obwohl 70 % der Eltern sich mehr an BO wünschen (Kriegseisen 2004). In einer Analyse des bm:bwk (2002) wird festgestellt, dass BO auch als Prozess zu verstehen ist, und daher in einem eigenen Gegenstand besser vermittelt werden kann.

Jugendliche, die vor einer Berufswahlentscheidung stehen, haben in Hinblick auf einen ohnehin angespannten Lehrstellenmarkt ungleiche Startvoraussetzungen. Eine qualitätsvolle BO kann den Einstieg in die Arbeitswelt erleichtern und berufliche Fehlentscheidungen minimieren. Das Wissen über Schulformen und Bildungswege, sowie über mögliche Berufsausbildungen und deren Karrierechancen ist wesentliche Grundlage für eine gezielte und erfolgreiche Bildungskarriere und senkt das Drop-out Risiko.

3.4.2 Elternarbeit

In unserem Schulsystem ist die Mitarbeit der Eltern erwünscht. Anliegen und offene Fragen sollen bei Elternvereinsbesprechungen und bei den Sprechstunden geklärt werden.

Die Beteiligung der Eltern an der Schule ist ein wichtiges Kriterium für den Schulerfolg des Kindes. Daher sind ein aktiver Dialog und eine kooperative Beziehung zwischen Schule und Familie eine wesentliche Voraussetzung für den Bildungserfolg. Für viele Eltern – v.a. für Eltern mit Migrationshintergrund – und auch Lehrkräfte stellt dies jedoch eine neue Herausforderung dar.

Ein häufig geäußertes Vorurteil, das zur Erklärung von Schwierigkeiten bei der Elternarbeit mit Eltern mit Migrationshintergrund herangezogen wird, ist, dass Eltern mit Migrationshintergrund kein Interesse an den schulischen Leistungen ihrer Kinder haben. Ein auf kulturellen Faktoren basierendes Desinteresse der Eltern mit Migrationshintergrund ist empirisch nicht belegt und, wie qualitative Befragungen zeigen, bewahrheitet sich nicht, im Gegenteil: Eltern mit Migrationshintergrund weisen eine hohe Bildungsaspiration auf.

Vielfach sind die Zugangshürden mit Sprachbarrieren, Autoritätsängsten, negativen Erfahrungen während der eigenen Schulzeit, einem Bildungsgefälle zwischen Eltern und LehrerInnen oder mit Ängsten vor negativen Konsequenzen auf der einen Seite, und mit der Angst vor Kritik, Autoritätskonflikten, der fehlenden Vorbereitung auf Beratungsgespräche mit den Eltern und der wenig betonten Bedeutung während der LehrerInnenausbildung auf der anderen Seite, zu erklären. Hinzu kommt, dass sich die Eltern-LehrerInnen-Beziehungen meistens auf die drei traditionellen Formen (Elternabende, die Mitwirkung der Eltern in Gremien, Einzelkontakte) beschränken.

Auch an der Schnittstelle zwischen Schule und beruflicher Bildung kommt der Beteiligung der Eltern am Entscheidungsprozess der Jugendlichen eine wesentliche Rolle zu. Im Alter von 14 bzw. 15 Jahren haben die Eltern großen Einfluss auf die Entscheidungen bzgl. des weiteren Bildungswegs. Oft verfügen sie aber nicht über ausreichende Informationen über das Schulsystem, die Entwicklungen am Arbeitsmarkt und der Berufswelt. Sehr oft sind es fehlende oder unklare Informationen über das Schulsystem, die Kinder und Jugendliche und ihre Eltern daran hindern, das Bildungssystem erfolgreich zu nutzen. Eltern brauchen vermehrt Zugang zu Basisinformationen über das Bildungssystem in Österreich, über das weiterführende Bildungsangebot nach dem 14. Lebensjahr, über die Möglichkeit zur Feststellung von Interessen, Neigungen und Fähigkeiten ihrer Kinder sowie über Trends auf dem Arbeitsmarkt.

Neben sprachlichen Missverständnissen ergeben sich auch unterschiedliche Erwartungen in Bezug auf Werthaltungen, der Rolle von Schule und LehrerInnen und Schulorganisation. In der Schule der Vielfalt muss es künftig gelingen, eine vertrauensvolle Partnerschaft zwischen LehrerInnen und Eltern aus unterschiedlichen Herkunftsländern zu gestalten.

Die **Interkulturelle Elternarbeit** basiert im Wesentlichen auf drei Säulen:

- Arbeit mit Eltern mit Migrationshintergrund
- Arbeit mit Einrichtungen und Vereinen der Eltern in Österreich
- Arbeit mit PädagogInnen innerhalb und außerhalb des österreichischen Bildungssystems

Bei der Arbeit mit Eltern mit Migrationshintergrund geht es vor allem darum, eine Auseinandersetzung mit ihrer Elternrolle, mit Erziehung, mit verschiedenen Wertesystemen, auch in Bezug auf Schule und Bildung, anzuregen. Ein zweiter Bereich betrifft die Arbeit mit Einrichtungen und Vereinen der Eltern in Österreich. Trotz hohen Bildungsinteresses von Eltern mit Migrationshintergrund sind sie kaum in vorhandenen Vereinen und Einrichtungen der Eltern vertreten. Eine fachkundige Begleitung in diesem Bereich ist notwendig um eine bessere Integration von Eltern mit Migrationshintergrund zu erreichen. Die Arbeit mit PädagogInnen innerhalb und außerhalb des österreichischen Bildungssystems (inklusive Kindergarten und Vorschulbereich) ist der dritte wesentliche Bereich im Zusammenhang mit interkultureller Elternarbeit. Besonders in der Phase des Kindergartens, der Vorschule und Volksschule ist der Kontakt mit den Eltern ein wichtiges Element für die positive Integration von Kindern mit Migrationshintergrund (vgl. Steindl, IZ).

3.4.3 Interkulturelles Lernen

Interkulturelle Kompetenz ist heute für Jugendliche und Erwachsene eine Schlüsselqualifikation, und ist ein Beitrag zur Verbesserung der Partizipationschancen Aller am gesellschaftlichen Leben und am Arbeitsmarkt.

Schule, Ausbildung und Arbeit werden immer internationaler. Die pluralistische Gesellschaft wird mehr und mehr zur Realität. Im gesellschaftlichen Zusammenleben spielen unterschiedliche Weltbilder und Lebensformen zunehmend eine größere Rolle für den Einzelnen.

Die Schule muss künftig diese Thematik als Kernaufgabe sehen und LehrerInnen müssen darauf gut vorbereitet werden. Genauso wichtig sind Interkulturelle Kompetenzen für das Lehrpersonal im Umgang mit einer multikulturellen Schülerschaft. Die Vermittlung von Interkulturellen Kompetenzen in der Schule muss langfristig und interdisziplinär – also auf mehreren pädagogischen Ebenen – trainiert werden.

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturkreise erfolgreich zu agieren, im engeren Sinne die Fähigkeit zum beidseitig zufriedenstellenden Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen. Diese Fähigkeit kann schon in jungen Jahren vorhanden sein oder auch entwickelt und gefördert werden. Dies wird als interkulturelles Lernen

bezeichnet. Die Basis für erfolgreiche interkulturelle Kommunikation ist emotionale Kompetenz und interkulturelle Sensibilität.

Interkulturelles Lernen beschreibt den Entwicklungsprozess vom Ethnozentrismus zur Akzeptanz und Wertschätzung anderer Kulturen. Es geht um die Fähigkeit eigene Kultur- und Wertvorstellungen aus kritischer Distanz zu betrachten und sich mit den eigenen Werthaltungen auseinanderzusetzen. Interkulturelle Kompetenz nimmt die Grenzen der eigenen Deutungen und Verstehensprozesse wahr und akzeptiert das eigene „Nicht-Verstehen“ und „Nicht-Wissen“ im Umgang mit anderen Kulturen.

Die SchülerInnen von heute sind die BürgerInnen von morgen. Die Schule muss ihnen das Rüstzeug für die Gesellschaft von morgen geben. Der Wandel gesellschaftlicher Bedingungen macht Interkulturelle Pädagogik notwendig. Die Auseinandersetzung mit anderen Formen der Wahrnehmung, der unterschiedlichen Wertevorstellungen und Kommunikationsstrukturen muss im Bildungswesen gelehrt und gelernt werden.

3.4.4 Frühe SchulabgängerInnen

Frühe SchulabgängerInnen sind Personen, die keinen Abschluss auf der Sekundarstufe II erreichen konnten (ISCED 3c). Diese Gruppe umfasst also Jugendliche ohne Hauptschulabschluss, ohne AHS- oder BMHS-Abschluss und MigrantInnen im selben Alter, deren ausländische Abschlüsse nicht anerkannt sind. Als Drop-outs gelten jene, die eine Ausbildung vorzeitig abbrechen, unabhängig auf welchem Qualifikationslevel.

Die Entwicklung Österreichs hin zu einer Wissensgesellschaft zieht steigende Qualifikationsanforderungen an alle Erwerbstätigen mit sich. Mit gestiegenem Qualifikationslevel der Beschäftigten sinken die Beschäftigungschancen formal gering qualifizierter Personen und BildungsabbrecherInnen rapide ab. Das erhöhte Risiko von Arbeitslosigkeit und der damit einhergehenden sozialen Exklusion gefährdet den sozialen Zusammenhalt.

Der Anteil der frühen SchulabbrecherInnen – Early School Leavers ESL – in Österreich liegt bei 10,1% (EUROSTAT 2008). Betrachtet man die Zahl der vorzeitigen BildungsabbrecherInnen nach ethnischer Herkunft, zeigen sich eklatante Ungleichheiten. In einer Studie des IHS (Steiner 2008) zeigt sich: „Während „ÖsterreicherInnen“ einen Anteil früher BildungsabbrecherInnen von nur 4,5 % aufweisen, steigt dieser Anteil innerhalb der zweiten Generation auf 20,8 % und erreicht bei MigrantInnen einen Höchststand von 30 %. Während bei manchen „MigrantInnen“ noch vermutet werden kann, dass Bildungszertifikate vorliegen, die in Österreich nicht anerkannt wurden, es sich also bei einigen nur de jure nicht aber de facto um Early School Leavers handelt, haben Jugendliche, die der zweiten Generation zugerechnet werden, einen Großteil ihrer Bil-

dungslaufbahn im österreichischen Bildungssystem absolviert und kann ihr vorzeitiger Abbruch dem hiesigen System zugerechnet werden.“ Daraus lässt sich die hohe soziale Selektivität des österreichischen Bildungssystems in Abhängigkeit von der ethnischen Herkunft ablesen.

Anteil der Early School Leavers nach ethnischer Herkunft

Phi=0,325**	2008			2004		
	Grad./Ausb.	ESL	Summe	Grad./Ausb.	ESL	Summe
Österreich	95,5 %	4,5 %	100,0 %	94,5 %	5,5 %	100,0 %
2. Generation	79,2 %	20,8 %	100,0 %	72,9 %	27,1 %	100,0 %
MigrantInnen	70,0 %	30,0 %	100,0 %	72,4 %	27,6 %	100,0 %

Quelle: Steiner, Mario. Early School Leaving in Österreich 2008

3.4.5 *Felder mit Handlungsbedarf*

- Mangelnde Umsetzung der Bildungsinformation und Berufs- und Bildungswegorientierung in den Schulen
- Kaum Angebote in der Berufsorientierung, die auf die Bedürfnisse von SchülerInnen mit Migrationshintergrund eingehen
- In vielen Fällen werden keine bewussten, auf Eignung, Neigung und Interesse beruhenden Berufswahlentscheidungen getroffen.
- Keine flächendeckende und standardisierte Ausbildung für BeraterInnen und LehrerInnen
- Mangelnde Information für Eltern über die Rechte und Pflichten im Schulsystem und die Funktionsweise des österreichischen Bildungssystems
- Unterschiedlicher Informationsstand von Eltern aus unterschiedlichen sozioökonomischen und soziokulturellen Schichten
- Sehr wenige Eltern mit Migrationshintergrund sind derzeit in den vorhandenen Vereinen und Einrichtung der Elternorganisation vertreten.
- Die Ausbildungsmöglichkeiten im Rahmen der LehrerInnen-ausbildung zum Thema Interkulturelle Kompetenz an den Pädagogischen Hochschulen sind derzeit sehr unterschiedlich gestaltet und insgesamt nur eingeschränkt vorhanden und wenn, dann nur als Wahlfach.
- Drop-outs und Early School Leaving
- Übergangsmanagement zwischen Pflichtschule und weiterführender Ausbildung

3.5 Erwachsenenbildung und Sprachkurse

Es besteht nicht nur in der Erstausbildung, sondern auch in der Erwachsenenbildung erheblicher Förderbedarf, um die Qualifikation der MigrantInnen und damit ihre Lebenschancen zu verbessern (Biffl 2008). Darüber hinaus geht es auch darum, die Qualifikationen und Fähigkeiten von MigrantInnen als nützliches Potenzial zu sehen und für die österreichische Wirtschaft zu nutzen.

Migration stellt für die Erwachsenenbildung eine Herausforderung auf mehreren Ebenen dar. Gefordert sind eine differenzierte Angebotsstruktur, die zielgruppenorientiert konzipiert ist und eine qualitätsvolle Bildungsberatung, die auf die Bedürfnisse von Personen mit Migrationshintergrund spezialisiert ist (Fritz 2010).

Die Aneignung von Basisbildung, bereichsübergreifenden Schlüsselqualifikationen und Sprachkompetenzen sind für die Teilnahme am Lebensbegleitenden Lernen und damit zur Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft ausschlaggebend.

3.5.1 *Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund in der LLL-Welt*

Die tendenziell geringe Grundausbildung von manchen MigrantInnengruppen (MigrantInnen in Österreich weist eine bipolare Qualifikationsstruktur auf: das untere Segment ist weniger qualifiziert als Österreich im Schnitt, das obere jedoch höher (Biffl 2008), schlägt sich in einer verhältnismäßig geringen Weiterbildungsbeteiligung nieder (vgl. Bock-Schappelwein 2006; Dohmen 2005): Laut Mikrozensus vom Juni 2003 nahmen 30 % der Österreicher/innen pro Jahr an einer Aus- und Weiterbildung teil gegenüber 12–15 % der AusländerInnengruppe aus Exjugoslawien und der Türkei (Schneeberger 2005). Anmerkung: Da es noch keinen neuen Mikrozensus gibt, sind keine aktuelleren Zahlen verfügbar. Die Weiterbildungsträger erfassen keine Teilnehmerdaten zu den Kategorien (MigrantInnen/Personen mit Migrationshintergrund).

Konkretere Aussagen über die Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund in der Erwachsenenbildung können allerdings nicht gemacht werden. Kursträger haben keine Aufzeichnungen darüber, inwieweit die TeilnehmerInnen einen Migrationshintergrund haben (eine erste Analyse für die Wiener VHS wird in Kürze veröffentlicht werden).

3.5.2 *Nachholen von Abschlüssen*

Der Hauptschulabschluss ist ein zentrales Element des österreichischen Bildungssystems, ohne den positiven Abschluss der 8. Schulstufe ist der Besuch weiterführender Schulen nicht möglich. Wer diesen Abschluss heute nachholen will, muss bis zu 14 Prüfungen vor einer schulischen Externistenprüfungskommission ablegen, deren Mitglieder üblicherweise 14-jährige nach Lehrplänen unterrichten und prüfen, die für 14-jährige erstellt wurden. Hier muss es zu einem neuen Modell kommen, das mehr Bezug zur Arbeitswelt und Wirtschaft aufweist.

Angeregt wird ein Modell, welches in Analogie zur Berufsreifeprüfung Vorkenntnisse und Berufspraxis anerkennt und die Anzahl der erforderlichen Teilprüfungen auf die drei Kernfächer und wenige, sinnvolle Nebensmodule verkürzt. Teilprüfungen sollen auch in der Erwachsenenbildung abgelegt werden können. Dieser „Hauptschulabschluss NEU“ soll die gleichen Berechtigungen (Anerkennung im öffentlichen Dienst, Besuch weiterführender Schulen) vergeben wie der „klassische“ Hauptschulabschluss; dies muss gesetzlich geregelt werden.

Die Sozialpartner erwarten sich von diesem neuen Modell mehrere Effekte: Einen verstärkten Zulauf zu den Hauptschulabschluss-Lehrgängen, mehr Akzeptanz in der Wirtschaft und eine Reduktion der Kosten (weniger Unterrichtseinheiten bedeuten weniger Förderbedarf).

3.5.3 *Sprachkurse*

Die Sozialpartner sind der Auffassung, dass die auf den Erwerb der deutschen Sprache zentrierte Diskussion den Handlungsbedarf nicht ausreichend abbildet. Es ist mittlerweile erwiesen, dass die Alphabetisierung in der Zweitsprache dann gut funktioniert, wenn ein adäquates Niveau in der Erstsprache als Ausgangsbasis gegeben ist. Es muss daher mehr Augenmerk auf die Förderung von Lesen und Schreiben in der Erstsprache gelegt werden. Ein gutes Beispiel ist der muttersprachliche Unterricht in den Schulen. Die gesellschaftliche Kategorisierung der Erstsprachen großer ZuwanderInnengruppen als „zweitklassige“ Sprachen im Vergleich zu den traditionell in den Schulen unterrichteten Fremdsprachen wie Englisch, Französisch, Italienisch oder Spanisch erschwert die Situation. Generell muss öffentlich mehr Bewusstsein über den Stellenwert anderer Sprachen, auch und besonders für die exportorientierte österreichische Wirtschaft, geschaffen werden. Beinahe sechs von zehn Euro werden im Export erwirtschaftet, zwei Drittel aller Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit Auslandsaktivitäten (Schmid 2008). Gerade hier sind berufsspezifische Kenntnisse in der jeweiligen Erstsprache gefragt.

Der andere Aspekt ist der des Erwerbs von Deutsch als Zweitsprache. Hier kommt der Erwachsenenbildung eine große Aufgabe zu – in der Tat sind die „DaZ“-Kurse ein stark wachsendes Segment im Angebotsspektrum.

Der Sicherung der Qualität der Deutschkurse für ZuwanderInnen muss mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Hier kommt es in erster Linie auf die Qualifikation der TrainerInnen an, mittelfristig sollten nur noch jene unterrichten, die über eine spezielle Zusatzausbildung für den Deutschunterricht für eine in der Regel ausgesprochen heterogen zusammengesetzte Gruppe verfügen (keine gemeinsame Sprache im Klassenraum, oft keine Englischkenntnisse, unterschiedliche kulturelle Herkunft, unterschiedliches Alter, anderes Alphabetisierungsniveau in der Erstsprache).

Die öffentliche Förderung der Deutschkurse für MigrantInnen sollte an diese Qualitätskriterien gekoppelt werden und sollte zudem möglichst hoch sein, um die Teilnahmegebühren gering (am besten im symbolischen Bereich) zu halten. Bestehende Ko-Finanzierungsinstrumente sind an Kriterien gebunden (z.B. nachzuweisendes Dienstverhältnis), die viele (Neu) ZuwanderInnen nicht erfüllen. Da es im Interesse Österreichs liegt, dass alle hier lebenden Personen ausreichende Deutschkenntnisse aufweisen, sollten die bestehenden Kostenstrukturen und Förderinstrumente evaluiert und entsprechend des Bedarfs adaptiert werden.

3.5.4 Erwerb der deutschen Sprache im Rahmen der Integrationsvereinbarung

Zum Abschluss der Integrationsvereinbarung sind Drittstaatsangehörige, die sich in Österreich dauerhaft niederlassen wollen (§ 14 NAG), verpflichtet. Die Integrationsvereinbarung (IV) dient der sprachlichen Integration von MigrantInnen. Sie bezweckt den Erwerb von Kenntnissen der deutschen Sprache, insbesondere der Fähigkeiten des Lesens und Schreibens, zur Erlangung der Befähigung zur Teilnahme am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben in Österreich. Sie betrifft in der aktuellen Form MigrantInnen, die seit 1. Jänner 2006 ins Land gekommen sind. Mit der Unterzeichnung der Integrationsvereinbarung verpflichten sich MigrantInnen, innerhalb von fünf Jahren ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache zu erwerben. Ein Aufschub ist auf Antrag um bis zu 2 Jahre möglich.

Im Gegensatz zu Österreich, das verpflichtende Sprachkurse vorsieht, verfolgen andere in der Integrationspolitik erfolgreiche Länder, wie etwa Kanada, ein Anreizprinzip: freiwillige Teilnahme an guten, intensiven und gebührenfreien Sprachkursen ohne Sanktionsandrohung bei Nicht-Teilnahme. Die Sozialpartner würdigen die Vorteile eines solchen Ansatzes und schlagen eine Neubewertung für Österreich vor.

Durch die Integrationsvereinbarung soll vor allem Sprachkompetenz vermittelt werden, die den Grundstock für eine erfolgreiche Integration – im Sinne der Möglichkeit, selbständig im österreichischen Kulturkreis zu leben – darstellt. Durch die Stärkung der Kommunikationsfähigkeit soll die gesellschaftliche, wirtschaftliche und kulturelle Partizipation von ZuwanderInnen verbessert werden.

Ein Deutsch-Integrationskurs im Rahmen der Integrationsvereinbarung umfasst 300 Unterrichtseinheiten zu 45 Minuten. Ziel ist die Erreichung des A2-Niveaus des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen. Der Kurs endet mit einer Abschlussprüfung auf dem A2-Niveau. Das bedeutet, dass die Absolventen der Deutsch Integrationskurse fähig sein sollen, in Alltagssituationen situationsadäquat zu agieren und zu reagieren. Darüber hinaus sollen sie in der Lage sein, eigene Bedürfnisse und Meinungen zu vertrauten Themen zu äußern. Die Lernenden sollen in der Lage sein, über vertraute Themen mit ausreichendem Wortschatz zu kommunizieren, Auskünfte zur eigenen Person (z.B. Herkunft, Ausbildung usw.) zu geben und von KommunikationspartnerInnen einzuholen. Sie sollen über ihr direktes Umfeld und Mitmenschen Auskunft geben können, Vorlieben und Abneigungen ausdrücken und erklären können, um Hilfe bitten und über Vergangenes sprechen können. Sie sollen in der Lage sein, deutlich artikulierter Standardsprache in normalem Sprechtempo zu folgen.

Die Integrationsvereinbarung kann auf verschiedene Weise erfüllt werden:

- durch den Besuch von Deutsch-Integrationskursen
- durch einen anderen Nachweis ausreichender Deutschkenntnisse, etwa durch Vorlage eines Prüfungszeugnisses oder Schulzeugnisses.

Von 1.1.2006 bis zum 30.6.2009 waren 62.150 MigrantInnen zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung verpflichtet. Davon haben 18.316 Personen, oder knapp 30 %, die Integrationsvereinbarung erfüllt.

Erfüllung der Integrationsvereinbarung

	Erfüllte Integrationsvereinbarungen	zur Erfüllung der IV Verpflichtete
2006	5.795	23.178
2007	5.485	16.871
2008	4.655	15.330
1. HJ 2009	2.381	6.771
Summe	18.316	62.150

Quelle: BMI

3.5.5 *Felder mit Handlungsbedarf*

- Gerade für die Gruppe der einkommensschwachen MigrantInnen ist das Vorhaben des Unterrichtsministeriums, die Teilnahme an Basisbildung, das Nachholen des Hauptschulabschlusses und die Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung ab 2011 gebührenfrei zu gestalten, besonders wichtig. Die Umsetzung dieses Vorhabens (welches die Länder zu 50 % mitfinanzieren sollen) darf nicht an der „Krise“ scheitern.
- Sprachdefizite und Analphabetismus
- Höherqualifizierung und der Ausbau von Kompetenzen von ZuwanderInnen
- Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in der Erwachsenenbildung ist für viele Menschen mit Migrationshintergrund zeitlich wie finanziell schwierig zu bewerkstelligen.
- Die Nichtteilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist mit enormen volkswirtschaftlichen Kosten verbunden.
- Das Nachholen von Bildungsabschlüssen ist für viele Menschen mit Migrationshintergrund ohne passendes Zusatzangebot und ohne finanzielle Unterstützung kaum machbar.
- Das Nachholen des Hauptschulabschlusses in seiner klassischen Form ist antiquiert und muss reformiert werden.
- Die demografische Entwicklung sowie der steigende Qualifikationsbedarf der Wirtschaft machen verstärkte Bildungsinvestitionen in MigrantInnen erforderlich (vgl. Foders 2006; Schmid 2007).

3.6 **Verwertung von Qualifikation und Ausbildungsabschlüssen**

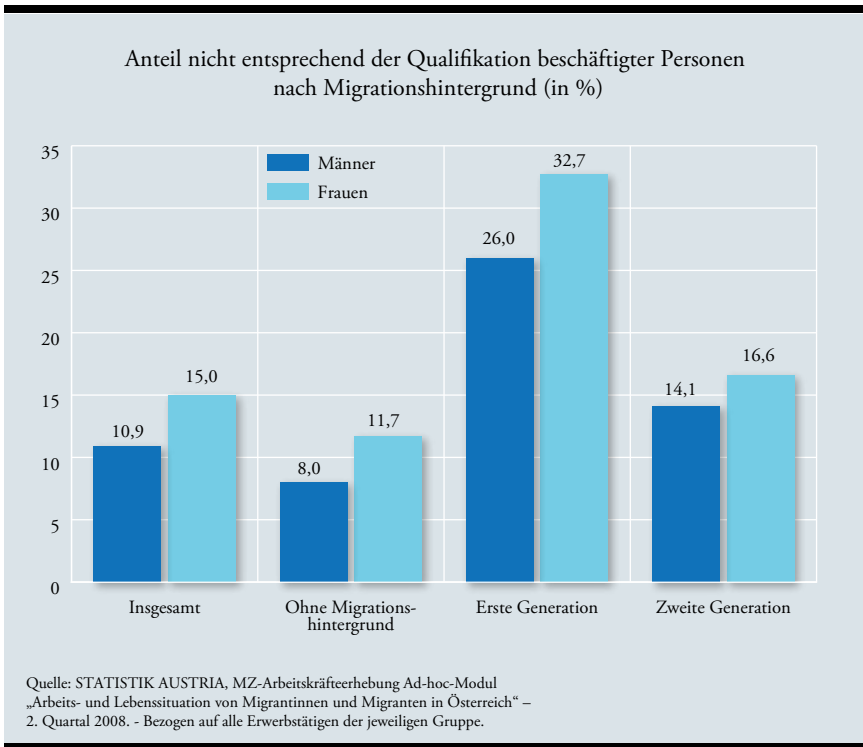
Für MigrantInnen heißt eine der zentralen Fragen: Was kann ich in Österreich mit meinen aus der Heimat mitgebrachten Bildungs- oder Ausbildungsabschlüssen tun? Wie steht es um deren Verwertbarkeit bzw. deren Anerkennung? Diese Fragen sind sowohl hinsichtlich des Arbeitsmarktes als auch der Systeme der beruflichen Bildung und Weiterbildung von Bedeutung. Was für EU-BürgerInnen beim Wechsel von einem Mitgliedstaat in den anderen schon ein Problem durchaus beachtlicher Komplexität ist, wird für MigrantInnen aus Drittstaaten oft zur unüberwindlichen Hürde. Auch diese trägt sicher dazu bei, dass die Arbeitslosigkeit von Drittstaatsangehörigen in der EU weit höher bzw. ihre Erwerbsbeteiligung niedriger ist, als die von EU-StaatsbürgerInnen.

3.6.1 *Dequalifizierung*

In Österreich werden die Qualifikationen der Einwanderinnen und Einwanderer derzeit nur ungenügend genutzt. Es gibt vielfältige Hinweise dazu, dass im Ausland erworbene Qualifikationen am Arbeitsmarkt nur ungenügend verwertet werden können. Ein beruflicher Einsatz abseits der erworbenen Qualifikationen führt zu Entwertung erworbener Ausbildungen und damit zu volkswirtschaftlicher Verschwendung von Potenzialen. Durch Dequalifizierung wird die berufliche Selbstverwirklichung erschwert oder verhindert, was häufig zu Demotivierung und dem Gefühl, nicht willkommen zu sein führt.

Im Ad-hoc-Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008 zur „Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich“ (Statistik Austria, Wien 2009) wurde der Frage nachgegangen, ob die Beschäftigung der Befragten ihrer Qualifikation entspricht:

„Insgesamt gab etwa jede und jeder achte Erwerbstätige (12,8 %) an, dass die Arbeitsstelle nicht der Qualifikation entsprechen würde, sie bzw. er also überqualifiziert sei. Frauen geben mit 15 % öfter an, für ihre Arbeit überqualifiziert zu sein, als Männer mit 10,9 %. [...] Sehr deutlich sind die Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Von Menschen ohne Migrationshintergrund fühlt sich etwa jede und jeder zehnte (9,7 %) für die ausgeübte Tätigkeit überqualifiziert, bei Migrantinnen und Migranten ist dies mehr als jede und jeder Vierte (27,5 %). Hier sind deutliche Differenzen zwischen den Generationen von Migrantinnen und Migranten zu finden. Drei von zehn (29,1 %) Angehörigen der ersten Generation geben an, überqualifiziert zu sein, auf die zweite Generation trifft dies bei 15,3 % zu. Damit liegt diese Gruppe aber noch eindeutig über dem Wert für Personen ohne Migrationshintergrund“ (Statistik Austria, 2009).



Von Personen mit Migrationshintergrund wurden beide Elternteile im Ausland geboren. Angehörige der ersten Generation wurden selbst im Ausland geboren, Personen der zweiten Generation sind in Österreich zur Welt gekommen.

Abschließend soll darauf hingewiesen werden, dass sich die berufliche Qualifikation nur zum Teil in den formalen Ausbildungsabschlüssen wieder spiegelt. Im Laufe des Berufslebens kann eine hohe fachspezifische Qualifikation erworben werden, auch wenn die formal erworbene Qualifikation auf einem niedrigen Ausbildungsabschluss basiert. Abseits einer reinen Zeugnisbewertung wird es künftig notwendig sein, Verfahren zu entwickeln, wodurch auch nonformale Kompetenzen, wie praktische Fähigkeiten und Erfahrungswissen, berücksichtigt und anerkannt werden damit dieses vorhandene Know-how für den Arbeitsmarkt genutzt und eingesetzt werden kann.

3.6.2 Transparenz

In Europa und auch weltweit sind Bildungssysteme, insbesondere die der beruflichen Bildung, sehr unterschiedlich. Sie unterscheiden sich vor allem im Formalisierungsgrad und Standardisierung der Angebote be-

rufflicher Bildung, dem Umfang gesetzlicher Regelungen, in der Art des Lernumfeldes (Schule oder Betrieb), im Alter der Zielgruppe, im Niveau (sekundär oder postsekundär) und in der Anerkennung der Abschlüsse. Bildungs- bzw. Ausbildungssysteme gehen in der Regel nicht über nationalstaatliche Grenzen hinaus. Es fehlt daher bei Qualifikationen an Transparenz und Vergleichsmöglichkeiten, wodurch die einzelnen Staaten mangelndes Vertrauen in das jeweils andere (Berufs-) Bildungssystem haben. Für ArbeitnehmerInnen ist es nicht einfach, einem Arbeitgeber in einem anderen Land die „mitgebrachte“ Qualifikation begreiflich zu machen. Umgekehrt haben es Arbeitgeber, staatliche wie private Ausbildungsanbieter schwer, die Qualifikationen oder Kompetenzen eines Bürgers, einer Bürgerin aus einem anderen Staat richtig einzuschätzen.

3.6.3 Anerkennung und Nostrifikation

In Österreich sind die Verfahren für die Nostrifikation bzw. die Anerkennung von im Ausland erworbenen Diplomen und Qualifikationen für MigrantInnen eine Hürde. Die formalen Ansprüche der Verfahren sind mitunter sehr hoch und es ist für die Betroffenen nicht immer einfach, die zuständige Behörde zu finden.

Bei der „Anerkennung“ von Befähigungsnachweisen zur Ausübung eines reglementierten Berufes werden die Bestimmungen der EU-Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen angewendet. Dabei handelt es sich um EU-Recht, das zwingend in nationales Recht umzusetzen und anzuwenden ist. Die Zuständigkeiten verteilen sich je nach Beruf auf Bundes-, Landes- oder Bezirksverwaltungsbehörden sowie auf andere Berufsvertretungsbehörden (z.B. Kammern).

Was die Nostrifikation von Diplomen betrifft, liegen die Kompetenzen bei den Universitäten, Fachhochschulen und Berufsvertretungsorganisationen, die diesbezüglich mit hoher Autonomie ausgestattet sind. Durch die Nostrifikation von ausländischen Schulabschlüssen, Berufsausbildungen oder Studienabschlüssen werden sie österreichischen gleichgesetzt.

Vom Ausgang eines Anerkennungs- bzw. Nostrifikationsverfahrens hängt es ab, ob MigrantInnen die in ihrem Herkunftsland erworbene Bildungs- bzw. Berufsbiografie fortsetzen können oder nicht. Die angestrebte „Anerkennung“ – sei es im Sinne der EU-Richtlinie oder durch Nostrifikation – ist immer Ergebnis eines formellen behördlichen Aktes. Die behördlichen Zuständigkeiten und die gesetzlichen Grundlagen variieren allein schon im Falle eines Reifeprüfungszeugnisses. Je nachdem, ob es sich um die Anerkennung eines Reifezeugnisses zum Zwecke der Zulassung zu einem Studium handelt oder darum, einen reglementierten Beruf ausüben zu dürfen.

3.6.4 Gleichhaltung von im Ausland absolvierten Ausbildungen mit Lehrabschlussprüfungen

Eine Möglichkeit für MigrantInnen, die Ausbildungen in ihren Heimatländern absolviert haben, ist die Gleichhaltung mit österreichischen Lehrabschlussprüfungen. Voraussetzung ist insbesondere, dass die im Ausland absolvierte Ausbildung – allenfalls im Zusammenhang mit facheinschlägigen Tätigkeiten – einer Lehrausbildung gleichwertig ist. Das Bundesministerium für Wirtschaft Familie und Jugend entscheidet über die Gleichhaltung mit Bescheid. Sollte eine Gleichhaltung nicht möglich sein, so ist, wenn glaubhaft gemacht werden kann, dass die im Ausland zurückgelegte Ausbildung zumindest in weiten Bereichen einer Lehrausbildung nahekommt, auch die Zulassung zu einer Lehrabschlussprüfung möglich, wobei auch die Gegenstände der Lehrabschlussprüfung, die abgelegt werden müssen, im Bescheid festgelegt werden.

Der Vorteil für die MigrantInnen ist ein relativ einfaches und schnelles Verfahren und insbesondere – eine entsprechende Tätigkeit und Verwendung im Unternehmen vorausgesetzt – die entsprechende Einstufung nach dem jeweiligen Kollektivvertrag für LehrabsolventInnen sowie der Zugang zu Weiterbildungen.

3.6.5 Felder mit Handlungsbedarf

- Mitgebrachte Qualifizierungen können am Arbeitsmarkt nur unzureichend verwertet werden.
- Die Möglichkeit der Gleichhaltung von im Ausland absolvierten Ausbildungen ist unter den MigrantInnen zu wenig bekannt – vor allem die damit verbundenen Vorteile – wie Entgelt und Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten. Daher sollte vermehrt das Informationsangebot erweitert sowie Beratung und Unterstützung angeboten werden.
- Trotz Bemühungen der EU, das Anerkennungsverfahren innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) zu erleichtern, ist dieses immer noch sehr kompliziert. Diese Komplexität wurde mit dem Eintritt der neuen Länder in die EU noch verschärft.
- Ausbau flächendeckender Orientierungsmaßnahmen. Erhebung von schulischen und beruflichen Qualifikationen. Vergleich des erlernten Berufes mit dessen Anforderungen in Österreich und Unterstützung bei der Anerkennung der mitgebrachten Qualifikationen. Suche nach geeigneten berufsbezogenen Kursen oder

Ausbildungen, Abklärung von finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten bei geplanten Aus- und Weiterbildungen, Erarbeitung ähnlicher Berufsfelder. Abklärung der beruflichen Chancen am Arbeitsmarkt.

4. TEIL: INTEGRATIONSPOLITISCHE ANSÄTZE IN DER ARBEITSMARKTPOLITIK

4.1 Einleitung

Die Entwicklung Österreichs zum Einwanderungsland

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund (Darunter werden im Folgenden Personen verstanden, die entweder eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen oder im Ausland geboren sind bzw. Personen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist und deren Eltern im Ausland geboren sind) an der Gesamtbevölkerung ist in den letzten Jahrzehnten stetig gewachsen. Seit Ende der 80er Jahre bis 2007 hat sich der Anteil der Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft von 4 % auf über 10 % erhöht, der Anteil an Personen, die einen Migrationshintergrund aufweisen liegt bei 17, 8 % (Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2009). Dabei zeigt sich ein deutlicher Strukturwandel der Zuwanderung. Während in den 60er Jahren vorwiegend Gastarbeiter nach Österreich geholt wurden, kamen ab den 70er und 80er Jahren vermehrt Personen im Rahmen des Familiennachzugs ebenso wie Flüchtlinge in unser Land. Seit dem EU-Beitritt Österreichs 1994 wuchs der Zuzug von EU-Bürgern, in den letzten Jahren kommen auch verstärkt hochqualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten nach Österreich (Bock-Schappelwein et al 2009). Der Grund der Zuwanderung und das Herkunftsland sind entscheidend dafür, welche Qualifikationen Personen mit Migrationshintergrund mitbringen, vor allem auch, ob und wie es ihnen gelingt, sich am Arbeitsmarkt erfolgreich zu positionieren.

Durch die verstärkte Zuwanderung im Rahmen der Familienzusammenführung kommt es zu einem stärkeren Auseinanderklaffen zwischen den auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen und den von den Personen mit Migrationshintergrund mitgebrachten Qualifikationen (skill mismatch). Dieser Qualifikationsmismatch ist unter Personen mit Migrationshintergrund größer als unter der einheimischen Bevölkerung. Ganz generell zeigt sich, dass einerseits bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund der Anteil mit niedriger Ausbildung überdurchschnittlich hoch ist und sie daher von einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko betroffen sind. Andererseits gibt es unter der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund einen großen Anteil, denen es nicht gelingt, ihr Potenzial am Arbeitsmarkt voll auszuschöpfen, vor allem gelingt es auch überdurchschnittlich vielen hochqualifizierten Personen mit Migrationshintergrund

nicht, einer ihrer Ausbildung entsprechenden Erwerbstätigkeit nachzugehen.

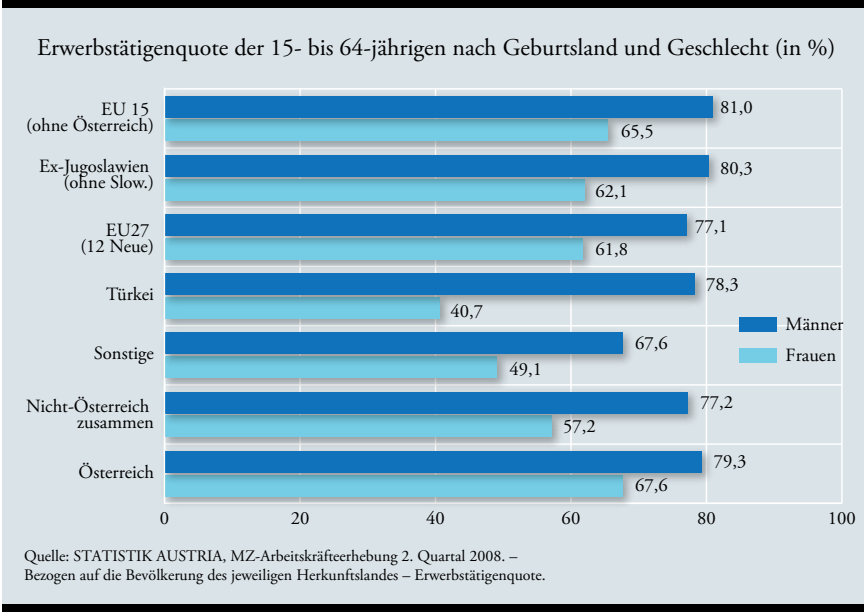
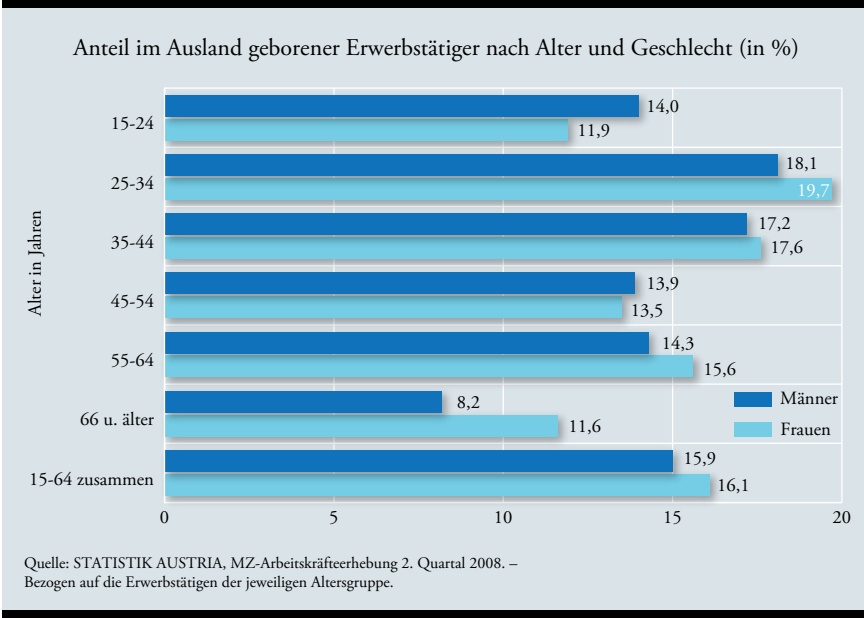
Die Bedeutung von durch Personen mit Migrationshintergrund geführte Unternehmen (sog. „ethnische Unternehmen“) wird derzeit weder ausreichend erkannt noch genutzt. Von den ethnischen Unternehmen gehen nicht zu unterschätzende Effekte, vor allem durch ihren Beitrag zum österreichischen Außenhandel, aus. Die von ihnen ausgehenden Beschäftigungseffekte kommen sowohl Personen mit Migrationshintergrund als auch „Österreichern“ zu Gute (Schmid et al 2006). In letzter Zeit treten sehr gut qualifizierte Personen mit Migrationshintergrund, die neben Deutsch und ihrer Muttersprache noch weitere Sprachkenntnisse aufweisen, im Wirtschaftsleben vermehrt auf. Die Ethnischen Unternehmen sollten daher eine größere Rolle in der gesamten Beschäftigungspolitik spielen.

Personen mit Migrationshintergrund bilden daher nicht nur wegen ihres wachsenden Anteils an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter eine wichtige Zielgruppe der österreichischen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik. Die möglichst umfassende Integration in den Arbeitsmarkt und die möglichst weitgehende Nutzung der Potentiale der Personen mit Migrationshintergrund sind mitentscheidend für die weitere soziale und ökonomische Entwicklung Österreichs:

- Die demografisch bedingten Veränderungen verlangen nach einer möglichst umfassenden Erwerbsbeteiligung der gesamten Wohnbevölkerung, zum einen zur Finanzierung des Sozialsystems, zum andern zur Behebung des Fachkräftemangels.
- Eine wissensbasierte Ökonomie braucht laufenden internationalen Austausch von Ideen und Kenntnissen auf hohem wissenschaftlichem Niveau auch über Zuwanderung entsprechend ausgebildeter Menschen.
- Eine international verflochtene, weltweit agierende und gerade in Mittel- und Osteuropa stark vertretene Wirtschaft sollte die Sprach- und sonstigen Kenntnisse von aus diesen Regionen zugewanderten Menschen und ihren Nachkommen umfassend nutzen.
- Die soziale Stabilität und der soziale Zusammenhalt in einer durch starke Zuwanderung geprägten Gesellschaft hängen von der Fähigkeit möglichst guter Arbeitsmarktintegration der ZuwanderInnen und ihrer Nachkommen ab.

4.2 Die Situation von Personen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt

17,8 % der Gesamtbevölkerung hat einen Migrationshintergrund (Statistik Austria, Mikrozensus- Arbeitskräfteerhebung 2009).

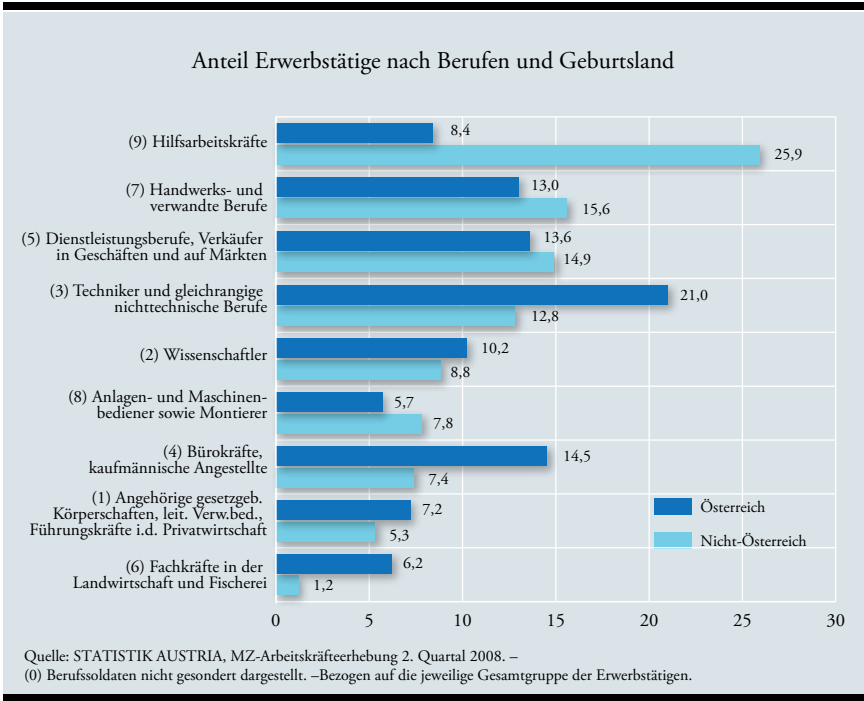


Die Erwerbstätigenquote der Personen mit Migrationshintergrund unterscheidet sich nach Herkunftsregion und Geschlecht stark. Hervorzuheben ist, dass die Erwerbstätigenquote unter den Frauen aus der Türkei und sonstigen Drittstaaten – außer den Nachfolgestaaten Jugoslawiens – auffallend niedrig ist.

- Hier zeigt sich ein großer Handlungsbedarf, dieses ungenutzte Potenzial an Arbeitskräften vor allem unter türkischen Frauen und aus Drittstaaten auszuschöpfen.

Der Anteil der Erwerbstätigen nach Berufen

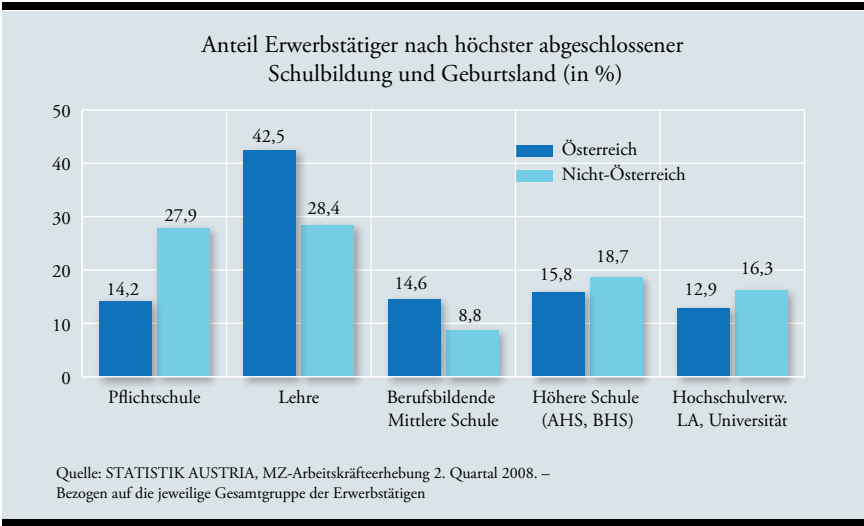
Personen mit Migrationshintergrund sind stark in saisonal geprägten Wirtschaftssektoren und Berufsgruppen und überproportional als Hilfsarbeitskräfte und in Handwerksberufen beschäftigt, außerdem ist die berufliche Mobilität dieser ArbeitnehmerInnengruppe auch über die Generationen hinweg unterdurchschnittlich.



Der Anteil der Erwerbstätigen nach höchster abgeschlossener Ausbildung

Insgesamt	Anteile			
	Gesamt	maximal Pflichtschule	Lehre, BMS	Matura und höher
Österreich	100,00	21,8	50,6	27,6
Nicht-Österreich	100,00	45,7	27,7	26,6
darunter:				
EU-14	100,00	23,0	35,4	41,6
EU-10	100,00	25,6	33,8	40,6
EU-26	100,00	24,4	34,1	41,5
eh. Jugoslawien (ohne SL)	100,00	57,1	31,7	11,2
Türkei	100,00	79,4	13,8	6,8
Nordamerika & Ozeanien	100,00	28,0	14,5	57,5
Asien	100,00	49,4	10,6	39,9
Afrika	100,00	44,0	16,4	39,6

Quelle: Biffl in Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen S. 63, Statistik Austria, WIFO-Berechnungen2001



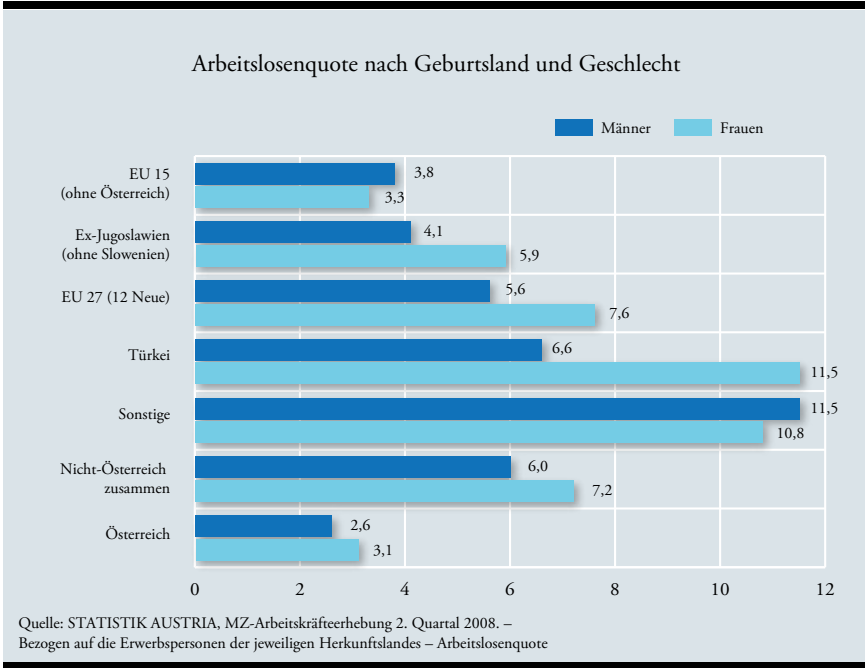
Unter den Personen mit Migrationshintergrund ist zwar der Anteil von akademisch Ausgebildeten höher als in der einheimischen Bevölkerung, jedoch auch der Anteil von sehr schlecht ausgebildeten Personen.

Arbeitslosigkeit unter den Personen mit Migrationshintergrund
Entsprechend ihrer zum Teil weniger erfolgreichen Positionierung am Arbeitsmarkt sind Personen mit Migrationshintergrund stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als inländische ArbeitnehmerInnen; damit liegt

auch ihr Anteil an dem beim AMS vorgemerkten Arbeit Suchenden markant über ihrem Anteil an den Beschäftigten. Die Arbeitslosenquote von Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation ist höher als jene von der ersten Generation. Während die Arbeitslosenquote 2008 bei Personen mit Migrationshintergrund 6,7 % betrug, lag sie bei Personen, bei denen mindestens ein Elternteil in Österreich geboren ist, bei 2,7 %. Bei Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation lag der Anteil bei 8,8 % (Huber 2010). Auffallend ist, dass aber auch Akademiker unter den Personen mit Migrationshintergrund vergleichsweise stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als die heimischen Akademiker (Statistik Austria, Arbeits- und Lebenssituation 2009). Offen bleibt aber die Frage, inwiefern das erhöhte Arbeitslosigkeitsrisiko die Folge ihrer spezifischen Positionierung am Arbeitsmarkt ist (in Branchen mit tendenziell durchbrochenen Karrieren) oder sonstige Faktoren eine Rolle spielen.

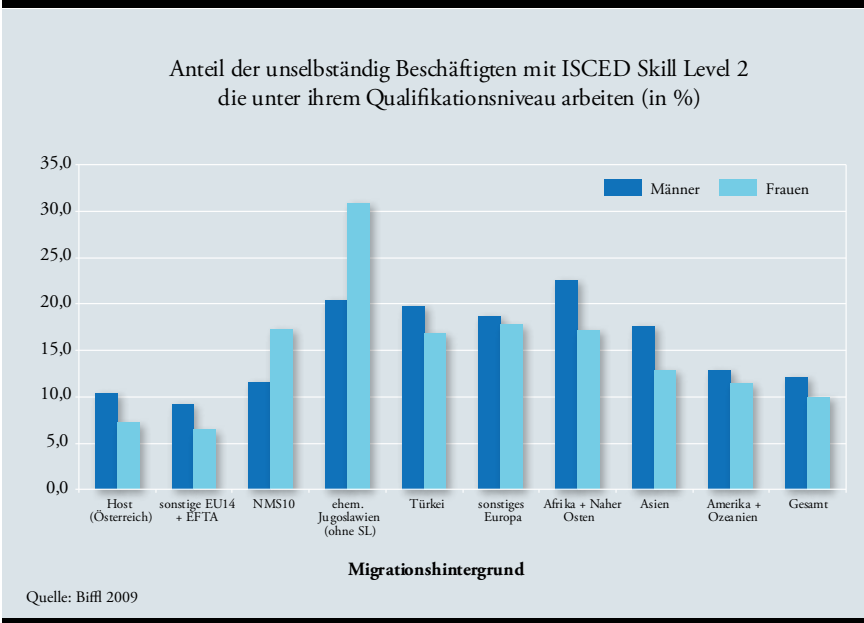
Hier zeigt sich großer Handlungsbedarf, soweit wie möglich das erhöhte Arbeitslosigkeitsrisiko zu senken.

Der Anteil der Arbeitslosen unter den Personen mit Migrationshintergrund nach Herkunftsland



Eine genauere Betrachtung der Arbeitslosenquoten zeigt je nach Herkunftsland der Personen mit Migrationshintergrund ein sehr unterschiedliches Bild. Vor allem Frauen, insbesondere aus der Türkei, weisen eine auffallend hohe Arbeitslosenquote aus.

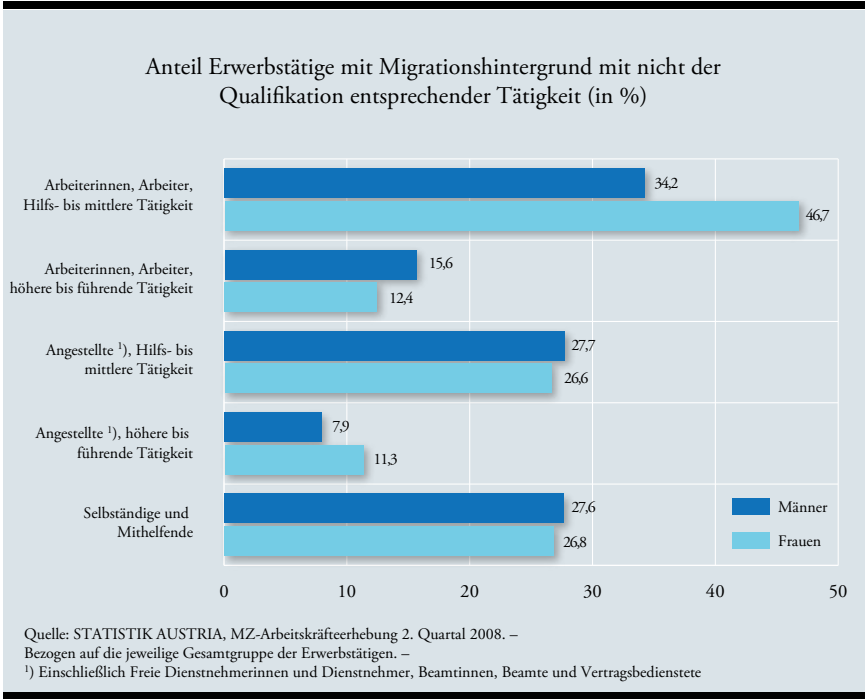
Qualifikationsmismatch – Bildungsadäquate Beschäftigung



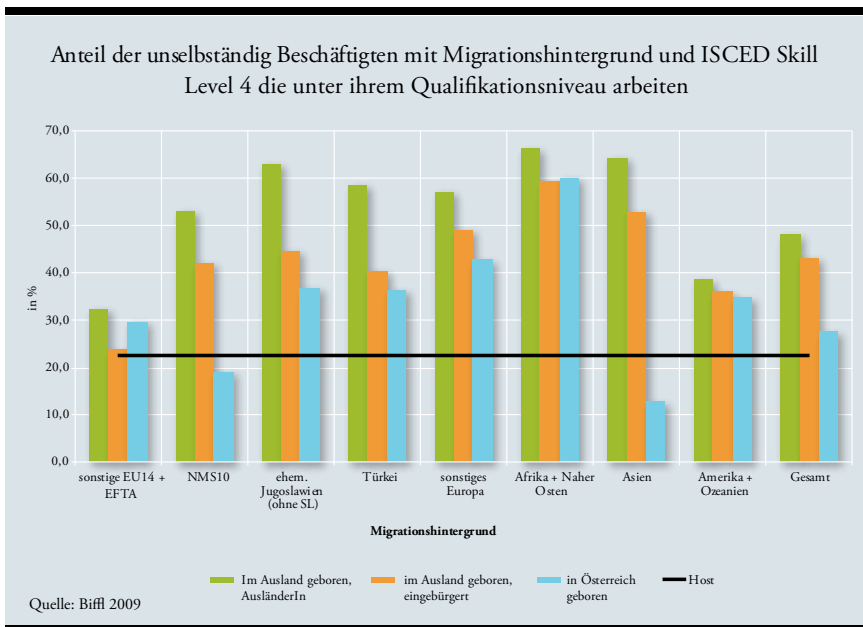
Den Personen mit Migrationshintergrund gelingt es deutlich schlechter, ihre formal erworbenen Qualifikationen in entsprechenden Beschäftigungsverhältnissen umzusetzen. Der Qualifikationsmismatch ist bei Personen mit Migrationshintergrund wesentlich höher als unter InländerInnen. Das Risiko des Qualifikationsmismatch steigt mit dem Ausbildungsniveau. Unter der ersten Generation von Personen mit Migrationshintergrund arbeiten rund 30 % in einem Beruf, der nicht ihrer Ausbildung entspricht, unter der zweiten Generation von Personen mit Migrationshintergrund etwa 15 %, unter InländerInnen unter 8 % (Huber 2010). Vor allem Facharbeiter – und Akademikerqualifikationen werden nicht immer voll genutzt (Biffl 2009). Das liegt einerseits darin begründet, dass im Ausland erworbene formale Bildungsabschlüsse schwer zu nostrifizieren sind, der Inhalt von fremden Bildungsabschlüssen oft unbekannt ist, der Ortsgebundenheit von Wissen, aber auch an mangelnden Sprachkenntnissen, die eine Umsetzung des Wissens erschweren. Im mittleren Qualifikationssegment arbeiten vor allem ZuwanderInnen aus den traditionellen Gastarbeiterländern häufig un-

terqualifiziert, bei AkademikerInnen und MaturantInnen ist dies speziell auch bei PolInnen und RumänInnen oft der Fall (Bock-Schappelwein et al 2009). Vor allem Frauen aus dem früheren Jugoslawien und den neuen EU-Mitgliedstaaten sind häufig, trotz ihrer grundsätzlich guten Einbindung am Arbeitsmarkt, unter ihrer Ausbildung beschäftigt (Biffi 2009). Vor dem Hintergrund, dass Frauen und Männer mit exjugoslawischer Staatsbürgerschaft in Österreich aufenthaltsverfestigt sind, erscheint es besonders wichtig, deren ungenutztes Bildungspotenzial besser auszuschöpfen.

Anteil Erwerbstätige mit Migrationshintergrund mit nicht der Qualifikation entsprechender Tätigkeit



Weiters bestimmen das Zuwanderungsregime generell und die Regeln der Zulassung ausländischer ArbeitnehmerInnen zum Arbeitsmarkt im Besonderen deren Möglichkeiten und Notwendigkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Ebenso sind die im Wesentlichen von der Zuwanderungs- und Bildungspolitik zu beantwortenden Fragen des Erwerbs deutscher Sprachkenntnisse, der Anerkennung im Ausland erworbener Formalqualifikationen oder der Überwindung der Benachteiligung von Kindern mit nicht-deutscher Muttersprache in den Schulen für die beruflichen Möglichkeiten von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt entscheidend.



Der zweiten Generation von Personen mit Migrationshintergrund gelingt es, je nach Herkunftsland der Eltern, zum Teil sehr gut am Arbeitsmarkt im Vergleich zu ihren Eltern aufzuholen (Biffl 2009). Personen der zweiten Generation, die den Großteil der Ausbildung in Österreich absolviert haben, unterscheiden sich in den meisten Fällen nicht mehr von den Einheimischen, nur Personen mit afrikanischem und Nahostmigrationshintergrund haben hier auffallende Schwierigkeiten. Personen der zweiten Generation aus den neuen EU-Mitgliedstaaten und aus dem asiatischen Raum schneiden sogar deutlich besser ab als die Nachkommen von Menschen ohne Migrationshintergrund.

Jugendliche Personen mit Migrationshintergrund

Während sich ein Teil der jugendlichen Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere der zweiten Generation, sehr erfolgreich am Arbeitsmarkt behaupten kann, gelingt dies jugendlichen Personen mit Migrationshintergrund aus bestimmten Herkunftsländern besonders schlecht. Ihnen gelingt es nicht, eine für eine erfolgreiche Positionierung am Arbeitsmarkt erforderliche Qualifikation zu erwerben. Unter den jugendlichen Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind die Arbeitslosenquoten höher als unter den jugendlichen Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation (Huber 2010). Ein zentraler

Punkt ist, dass die Gruppe der jugendlichen Personen mit Migrationshintergrund eine sehr heterogene Gruppe ist. Die Problemlagen sind vielfältig und unterschiedlich. Insbesondere jugendlichen Personen mit Migrationshintergrund aus der Türkei, vor allem jene, die erst im Teenageralter aus bildungsfernen Schichten im Rahmen der Familienzusammenführung nach Österreich kommen, gelingt es schlecht, eine für den Arbeitsmarkt erforderliche Qualifizierung zu erlangen, um am Arbeitsmarkt entsprechend Fuß fassen zu können. Besonders bedenklich stimmt hier auch der hohe Anteil von 20 % an Personen mit Migrationshintergrund mit nicht-deutscher Umgangssprache in Sonderschulen. Dementsprechend sind rund ein Viertel der türkischen Jugendlichen etwa in Tirol als Hilfsarbeiter tätig (Biffl/Steinmayr/Wächter 2009).

Nur 60 % der befragten – beim AMS Wien vorgemerkten – jugendlichen Personen mit Migrationshintergrund gaben an, die zuletzt besuchte Schule erfolgreich abgeschlossen zu haben.

Ein akuter Handlungsbedarf besteht allerdings bei jenen Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation, insbesondere Jugendlichen, die über den Familiennachzug nach Österreich kommen und nur einen Teil ihrer Schulausbildung hier absolvieren. Daraus erklärt sich nach Meinung der Sozialpartner auch der Umstand, dass beinahe 50 % der jugendlichen Personen mit Migrationshintergrund akuten Qualifikationsbedarf haben (Synthesis 2009).

Vor dem Hintergrund, dass vor allem auch türkische Männer und Frauen häufig planen, in Österreich zu bleiben und dem entsprechend in Österreich aufenthaltsverfestigt sind (Ausländische Arbeitskräfte, Endbericht AMS), ist es besonders wichtig, dass diese Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine ausreichende Ausbildung erhalten, damit sie am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß fassen können.

Ganz zentraler Ansatzpunkt wäre eine Lösung im Migrationssystem selbst, das eine rasche Zuwanderung von Kindern ermöglichen sollte, damit diese so früh wie möglich in das österreichische Bildungssystem einsteigen können. Feststeht aber, dass jugendliche Personen mit Migrationshintergrund mit akuten Qualifikationsdefiziten auf den Arbeitsmarkt strömen und in den nächsten Jahren noch vermehrt strömen werden.

Hier besteht dringender Handlungsbedarf nach Wegen zu suchen, damit auch diese Personen mit Migrationshintergrund die Chance für stabile Beschäftigungskarrieren erhalten.

4.3 Die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen

Die Verbesserung der Position von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt kann von der Arbeitsmarktpolitik alleine nicht erreicht werden. Arbeitsmarktpolitik sollte aber wichtige Impulse und Beiträge für eine umfassend angelegte Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den heimischen Arbeitsmarkt als Voraussetzung für eine gelingende gesamtgesellschaftliche Integration leisten.

4.3.1 *Personen mit Migrationshintergrund im Managementsystem des AMS*

Die im vorigen Abschnitt dargelegte Situation von Personen mit Migrationshintergrund auf dem heimischen Arbeitsmarkt, die für große Teile dieser Bevölkerungs- und ArbeitnehmerInnengruppe von einer schwierigen Ausgangslage gekennzeichnet ist und die gleichzeitig die Potentiale von Personen mit Migrationshintergrund für die heimische Volkswirtschaft nur sehr unzureichend zur Geltung kommen lässt, sollte nach Ansicht der Sozialpartner zu einem energischen Gegensteuern auch in der Arbeitsmarktpolitik führen.

In den folgenden Abschnitten werden integrationspolitische Ansätze im Management- und Steuerungssystem des Arbeitsmarktservice (AMS) als der zentralen Umsetzungsorganisation von arbeitsmarktpolitischen Interventionen und die aus Sicht der Sozialpartner notwendigen Entwicklungsschritte bei der Betreuung von Arbeit suchenden Personen mit Migrationshintergrund und Unternehmen dargestellt.

Integrationspolitische Ansätze im arbeitsmarktpolitischen Zielsystem

Seit der Ausgliederung des AMS als öffentlicher Arbeitsmarktdienstleister aus der Hoheitsverwaltung und der Integration Österreichs in die Europäische Union richtet sich die heimische Arbeitsmarktpolitik auf strategischer und operativer Ebene nach einem geschlossenen Zielsteuerungssystem aus. Damit ist die Frage, ob und inwieweit Personen mit Migrationshintergrund von diesem Zielsteuerungssystem erfasst werden, ganz entscheidend in Hinblick auf die konkreten Dienstleistungen des AMS für diese Zielgruppe.

Die in die Strategie „Europa 2020“ eingebetteten beschäftigungspolitischen Leitlinien stellen die oberste, strategische Zielebene für die heimische Arbeitsmarktpolitik dar. In ihrem Vorschlag schlägt die Europäische Kommission in der Leitlinie 7 (Erhöhung der Beschäftigungsquote und zum Abbau struktureller Arbeitslosigkeit) den Mitgliedstaaten vor, dass „legale MigrantInnen besser integriert werden“. Diese Ausrichtung war auch schon im Rahmen des „Lissabon-Prozesses“ seit dem Jahr 2000 zu

finden. Seit der Verankerung einer EU-Kompetenz für Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik durch den Vertrag von Amsterdam ist die bessere Integration von MigrantInnen in die Arbeitsmärkte ihrer Mitgliedstaaten auch auf der Agenda der Beschäftigungspolitik der EU zu finden.

Im „Nationalen Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung 2008–2010“ wird die Gruppe der MigrantInnen und der Personen mit Migrationshintergrund allerdings nur unter zwei Aspekten explizit angesprochen: Einerseits finden die in den Jahren 2006–2008 gesetzten Maßnahmen zur Erleichterung des Zuganges zum Arbeitsmarkt für bestimmte MigrantInnengruppen (z.B. die FachkräfteVO 2008, die einen erleichterten Arbeitsmarktzugang für ausländische Fachkräfte vorsieht) Erwähnung. Andererseits werden Maßnahmen zur sprachlichen Frühförderung (verpflichtendes Kindergartenjahr für alle) und zur besonderen Sprachförderung für SchülerInnen mit Deutschproblemen insbesondere auch mit der Notwendigkeit begründet, die Bildungschancen von Kindern mit Migrationshintergrund zu verbessern. Ansonsten werden die Personen mit Migrationshintergrund nicht besonders adressiert. Entsprechend enthalten die „Empfehlungen des Rates zu den 2009 aktualisierten Grundzügen der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft und zur Umsetzung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten“ (Rat der Europäischen Union, 7444/09, SOC 182 vom 10.03.2009) folgende Formulierung: „Eine Herausforderung für Österreich ist die Gewährleistung einer besseren Nutzung des Arbeitskräfteangebots, ..., sowie einer verbesserten Integration, Bildung und Ausbildung benachteiligter Gruppen.“ Diese Aufforderung gilt auch für Personen mit Migrationshintergrund und muss von der österreichischen Arbeitsmarktpolitik aufgegriffen werden.

Die Sozialpartner treten dafür ein, dass in den kommenden österreichischen Reformprogrammen Personen mit Migrationshintergrund und ihre besonderen Bedürfnisse stärker berücksichtigt werden. Die spezifische Ausgangslage dieser ArbeitnehmerInnengruppe müssen in der mittelfristigen österreichischen Beschäftigungsstrategie deutlich berücksichtigt werden. Besonders wichtig sind dabei beschäftigungspolitische Strategien und bildungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur

- Überwindung der Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bildungssystem,
- Sicherung einer zukunftsorientierten beruflichen Erstausbildung auch für diese Jugendlichengruppe,
- deutlich besseren Verwertbarkeit der formalen ausländischen sowie der informell und nonformal erworbenen beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten auf dem Arbeitsmarkt,
- Erschließung des Beschäftigungspotentials der Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund insbesondere durch Sprach-

und Berufsbildung noch vor dem legalen Arbeitsmarktzugang und durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die berufliche Aus- und Weiterbildung mit einer Erhöhung der Sprachkompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund verbinden und andererseits Personen unterstützen, ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen durch Referenzen am österreichischen Arbeitsmarkt besser zu verwerten,

- Erhöhung der beruflichen Mobilität von Personen mit Migrationshintergrund als wichtiges Element der Überwindung der diese Gruppe benachteiligenden Segregation des heimischen Arbeitsmarktes.

Die Sozialpartner stimmen überein, dass in den mittelfristigen arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des Bundesministers für Arbeit und Soziales Personen mit Migrationshintergrund künftig ebenfalls als eigene Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik ausgewiesen werden sollten. Im Rahmen einer aktiven und präventiven Arbeitsmarktpolitik geht es darum, ihre spezifischen Fähigkeiten für eine erfolgreiche Positionierung am Arbeitsmarkt zu nutzen, zu fördern und auszubauen. Auf die sehr schlecht positionierte Gruppe der jugendlichen Personen mit Migrationshintergrund wird besonders hingewiesen.

Im „längerfristige Plan“, dem auf drei Jahre ausgelegten strategischen Planungsdokument des AMS Österreich, verpflichtet sich das AMS zu einer Organisationsentwicklung, die dem „Diversity Management“ besonderes Augenmerk schenken soll. So soll unter anderem der Personengruppe „AusländerInnen bzw. MigrantInnen“ im Planungszeitraum bis 2013 bei der Bereitstellung arbeitsmarktpolitischer Dienstleistungen besonderes Augenmerk geschenkt werden. Die Förderstrategien sollen besonderes auf die in der EU-Strategie „Europa 2020“ genannten Zielgruppen, zu denen auch MigrantInnen zählen, ausgerichtet werden.

In den für die operative Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik entscheidenden „arbeitsmarktpolitischen Zielen“ des AMS Österreich hingegen wird die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund als eigene Zielgruppe derzeit noch nicht angesprochen. Wenngleich man davon ausgehen kann, dass Personen mit Migrationshintergrund schon derzeit von den zielorientierten arbeitsmarktpolitischen Interventionen erfasst werden, sind die Sozialpartner der Meinung, dass eine individuellere Ausrichtung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zugunsten dieser Zielgruppe notwendig ist. Die spezifische Ausgangslage von Personen mit Migrationshintergrund auf dem heimischen Arbeitsmarkt sollte in den operativen Zielen des AMS berücksichtigt werden.

Eine entsprechende Steuerung bedarf jedoch auch einer besseren statistischen Erfassung dieser Personengruppe in den Informationssystemen

des AMS. Derzeit ist das AMS nur in der Lage, statistisch zwischen Arbeitsuchenden mit und ohne österreichischer Staatsbürgerschaft zu unterscheiden. Damit werden weder MigrantInnen in den Arbeitsmarktdaten des AMS sichtbar, die die österreichische Staatsbürgerschaft mittlerweile erworben haben, noch die sogenannten MigrantInnen zweiter Generation, bei denen zumindest ein Elternteil nicht in Österreich geboren ist. Trotz zahlreicher vorliegender Studien und einer Sonderauswertung der Arbeitskräfte-Erhebung durch die Statistik Austria sind damit die notwendigen statistischen Grundlagen nicht gegeben, die Arbeitsmarktposition von Personen mit Migrationshintergrund laufend und mit der gleichen statistischen Präzision zu beobachten und zu analysieren, wie das etwa bei anderen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen wie etwa Langzeitbeschäftigungslose oder ältere Arbeitsuchende der Fall ist. Gleichzeitig fehlen damit die statistischen Grundlagen für das notwendige Controlling der Zielerreichung. Die Wirksamkeit von arbeitsmarktpolitischen Interventionen für Personen mit Migrationshintergrund ohne eine entsprechende statistische Grundlage kann nur über entsprechend angelegte Evaluierungen und nicht im Rahmen eines operativen und strategischen Controllings beurteilt werden.

Daher betonen die Sozialpartner ihre Forderung nach möglichst rascher und schrittweiser Erfassung von Personen mit Migrationshintergrund in der Arbeitsmarktstatistik.

Erfassung von Personen mit Migrationshintergrund in der Arbeitsmarktstatistik

Die Sozialpartner haben daher bereits 2010 die Meinung vertreten, die datenschutzrechtlichen Grundlagen für die Erfassung der „ersten“ und „zweiten“ Generation zu schaffen. Über eine Zusammenschau der eigenen Datenbestände mit den Informationen im zentralen Melderegister soll das AMS – ohne erheblichen Zusatzaufwand – den Geburtsort der jeweils vorgemerkten Person erfassen und damit einen Teil der Personen mit Migrationshintergrund (MigrantInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft) in der Arbeitsmarktstatistik sichtbar machen.

Gleichzeitig ist nach Ansicht der Sozialpartner alles zu unternehmen, damit auch die anderen, so von der AMS-Statistik nicht erfassten Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere von Kindern aus MigrantInnenfamilien, möglichst bald statistisch erfassbar gemacht werden, damit daraus Hinweise für erforderliche Maßnahmen in der Arbeitsmarktpolitik gewonnen werden können. Neben quantitativen sind auch entsprechende qualitative Daten von Bedeutung. Bis dahin sollte nach dem Beispiel der in der Wiener Regionalen Geschäftsstelle Jugendliche gewählten Vorgangsweise (durch Befragung einer Stichprobe von Kun-

den über einen bestimmten Zeitraum) die Größe der Personengruppe erhoben werden.

Jedenfalls aber ist eine deutlich verbesserte Erfassung von Personen mit Migrationshintergrund in der Arbeitsmarkt-Statistik notwendig, sollen die einschlägigen Anordnungen an das AMS in den mittelfristigen Zielvorgaben und Festlegungen im längerfristigen Plan in den Kernprozessen des AMS Österreich und in der eigenen Organisationsentwicklung tatsächlich ihre Wirkung entfalten können.

4.3.2 Integrationspolitische Ansätze in der Personalpolitik des AMS

Zum Themenbereich Personalpolitik des Arbeitsmarktservice gehören sowohl die Aufnahme von neuen Personen und deren Aus- und Weiterbildung als auch die Festlegung, in welchen Bereichen wie viel Personal eingesetzt werden soll. Insbesondere die Steuerung, in welchen Bereichen vermehrt Personal eingesetzt werden soll, ist von besonderer strategischer Bedeutung.

Die Grundsätze der Personalpolitik des Arbeitsmarktservice werden bundesweit einheitlich durch den Vorstand des Arbeitsmarktservice vorgegeben. Diese Vorgaben betreffen die Zahl der im jeweiligen Bundesland eingesetzten MitarbeiterInnen und die Ebene, in der sie eingesetzt werden. Die unmittelbare Personalauswahl im Zuge von Neuaufnahmen und den konkreten Einsatzort fällt in die Kompetenz der Landesgeschäftsführung. Die Berücksichtigung integrationspolitischer Erfordernisse findet sich in der Personalpolitik des AMS in unterschiedlichen Ausprägungen. Das Ausmaß hängt vor allem von den Schwerpunktsetzungen der einzelnen Landesorganisationen ab. Spezifische Vorgaben des Vorstandes gibt es nicht.

Zu den einzelnen Bereichen:

Personalaufnahme

Grundlage für Personalaufnahmen ist eine Bundesrahmenrichtlinie. Auf Basis dieser ist das Formulieren eines konkreten Anforderungsprofils und die tatsächliche Auswahl Sache der Landesgeschäftsstelle. Die Rahmenrichtlinie sieht keine besonderen migrationsspezifischen Anforderungsprofile vor. Bei den Einstellungen der letzten Jahre gab es auch keine Vorgaben des Vorstandes, besondere Kenntnisse (Sprachkenntnisse, interkulturelle Kompetenz) bei der Aufnahme zu berücksichtigen. Da Personalpolitik nicht zum Aufgabenbereich des Verwaltungsrates gehört, sondern Geschäftsfeld des Vorstandes ist, gibt es auch keine diesbezügliche Vorgabe des Verwaltungsrates.

Erstmals wurde bei der letzten Genehmigung zusätzlichen Personals durch den Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales eine bevorzugte Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund vorgegeben. Diese Vorgabe wird durch die Landesgeschäftsstellen durch ein besonderes Wunschkriterium – zusätzliche Sprachkompetenz – bei der Stellenausschreibung berücksichtigt.

Personelle Verankerung spezieller Aufgaben

In jeder Landesgeschäftsstelle gibt es eine Beauftragte für Gender Mainstreaming. Eine vergleichbare Funktion für die Beachtung der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund in allen Geschäftsprozessen des AMS gibt es nur in einzelnen Bundesländern, wie zum Beispiel Tirol oder Wien. Eine Empfehlung des Vorstandes oder des Verwaltungsrates, dies flächendeckend umzusetzen, gibt es derzeit nicht. Die Erfahrung mit dem Einsatz von Diversitätsbeauftragten in diesen Landesorganisationen zeigt, dass dadurch das Thema Migration wesentlich stärker in das Bewusstsein der Führungskräfte und der MitarbeiterInnen gerückt ist. Ebenso wie Gender Mainstreaming ist jedoch auch die Verankerung eines Diversitätsgrundsatzes (hier bezogen auf Personen mit Migrationshintergrund vor allem dann erfolgreich, wenn dies von der Managementebene Top-down eingeführt wird).

Ausbildung (Service für Arbeit Suchende, Service für Unternehmen)

Grundausbildung

In der Grundausbildung für neue MitarbeiterInnen wird das Thema mit einem Schwerpunkt auf AusländerInnen und deren Barrieren beim Einstieg in den Arbeitsmarkt behandelt. Hier liegt der Fokus auf den rechtlichen Anforderungen an eine Betreuung und Vermittlung. Die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund, die keine rechtlichen Einschränkungen, oftmals jedoch andere Hürden (wie Sprache, kulturelle Unterschiede,...) haben, ist im Ausbildungsplan nicht ausdrücklich vorgeschrieben, sondern wird je nach individueller Themenauswahl des/r Vortragenden behandelt. Hier sollten nach Meinung der Sozialpartner Personen mit Migrationshintergrund als besondere Kundengruppe mit spezifischen Ausgangslagen jedenfalls Teil der Ausbildung sein.

Weiterbildung

In der Weiterbildung erhalten Personen mit Migrationshintergrund als besondere Kundengruppe des AMS sehr wohl stärkere Bedeutung. Hier stellen Seminare zur Verbesserung des Verständnisses für die KundInnen und deren Bedürfnisse den Schwerpunkt dar, wobei der Themenbereich

Migrationshintergrund bei den Angeboten zur Verbesserung der Gesprächsführung und Konfliktmanagement berücksichtigt wird. Darüber werden sowohl auf Landesebene als auch auf Bundesebene Seminare zum Erwerb interkultureller Kompetenz angeboten. Die Veranstaltungen sind im Wesentlichen freiwillig. Nur in einigen wenigen Landesorganisationen sind Seminare zum Thema Gender- und Diversity Management für Führungskräfte und ein überregionales Seminar für Führungskräfte und Führungskräfte-Nachwuchs zur Steigerung der Diversity Kompetenz „Vielfalt wahrnehmen, fördern, nutzen“ verpflichtend. Vereinzelt werden in einigen Landesorganisationen Workshops für Führungskräfte angeboten, die den MitarbeiterInnen den Einsatz von Diversity als zusätzliche Strategie zur Stellenbesetzung näher bringen soll.

Resümee

Im Bereich der Personalpolitik gibt es Entwicklungspotential in der strategischen Verankerung des Diversity Managements, obgleich es in einigen Landesgeschäftsstellen bereits Ansätze dazu gibt. Die flächendeckende Umsetzung solcher strategischer Ziele und Praktiken fehlt bis dato. Die Kundengruppe Personen mit Migrationshintergrund sollte nach Meinung der Sozialpartner jedenfalls ein stärkeres Gewicht im Rahmen der Mitarbeiterausbildung erhalten.

4.4 Integrationspolitische Ansätze in der aktiven Arbeitsmarktpolitik

4.4.1 *Integrationspolitische Ansätze bei der Betreuung von Arbeitsuchenden und von Unternehmen durch das AMS*

Grundsätzlich erfasst die aktive Arbeitsmarktpolitik des AMS, die die Verhinderung dauerhafter Arbeitsmarktausgrenzung aller arbeitssuchenden Personen sowie die Anpassung der Arbeitskräfte an den wirtschaftlichen Strukturwandel als zentrale Aufgabe hat, auch die Bedürfnisse von Personen mit Migrationshintergrund, die ja bereits derzeit einen Teil der Kundengruppe des AMS darstellen. Je nach Arbeitsmarktposition sind Personen mit Migrationshintergrund bereits derzeit in den entsprechenden Zielgruppen vertreten und werden entsprechend gefördert. Dennoch sehen die Sozialpartner in einigen im Folgenden dargestellten Aspekten die Notwendigkeit, stärker auf die besonderen Bedürfnisse aber auch Potentiale dieser ArbeitnehmerInnen-Gruppe einzugehen.

Zentrale Ansatzpunkte für eine stärker integrationspolitisch ausgerichtete aktive Arbeitsmarktpolitik aus Sicht der Sozialpartner

Ausgehend von den bereits derzeit vorliegenden Studien und der oben dargestellten spezifischen Ausgangssituation ergibt sich für Personen mit Migrationshintergrund in folgenden Bereichen ein besonderer Handlungsbedarf.

Bessere statistische Erfassung von Personen mit Migrationshintergrund als notwendige Grundlage für laufendes Controlling der Wirksamkeit von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Personen mit Migrationshintergrund.

In der Einleitung wurde auf die Tatsache hingewiesen, dass der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an den beim AMS vorgemerkten Arbeitsuchenden über dem Anteil dieser Gruppe an der Wohnbevölkerung liegt. Außerdem liegt insbesondere bei weiblichen Personen mit Migrationshintergrund die Erwerbsquote unter dem österreichischen Durchschnitt, es gibt also erhebliche Beschäftigungsreserven in dieser Bevölkerungsgruppe. Es wurde eingangs aber auch dargelegt, dass die Personen mit Migrationshintergrund zu einer auf dem Arbeitsmarkt deutlich benachteiligten Gruppe gehören, deren relativ schlechte Arbeitsmarktchancen insbesondere auf Qualifikationsmängel und eine geringe berufliche Mobilität zurückzuführen ist.

Im Abschnitt „Personen mit Migrationshintergrund im arbeitsmarktpolitischen Zielsystem“ wurde darauf hingewiesen, dass derzeit nicht einmal die Gruppe der ErstzuwanderInnen zur Gänze in der Arbeitsmarktstatistik erfasst wird. Es lassen sich daher nur indirekt Aussagen darüber treffen, inwieweit die Arbeitsmarktdiskriminierung dieser Gruppe durch die Betreuung, Vermittlung und Unterstützung von Arbeitsuchenden durch das AMS bearbeitet wird. So lässt sich etwa ausgehend von der höheren Betroffenheit von Arbeitslosigkeit zunächst vermuten, dass die Personen mit Migrationshintergrund damit auch stärker von den Qualifizierungsmaßnahmen des AMS erreicht werden. Dass das AMS insbesondere die Sprachprobleme dieser Arbeitsuchenden-Gruppe erkannt hat, zeigen die umfangreichen Sprachkurse, die von einzelnen AMS-Landesorganisationen zugekauft werden, und zeigt das österreichweite Programm „INTO“, mit dem 5.000 Personen mit Migrationshintergrund beim Erwerb von Deutschkenntnissen unterstützt wurden. Außerdem zeigen punktuelle Auswertungen, wie etwa des Vorgemerktenstandes beim AMS Jugendliche in Wien, dass bestimmte arbeitsmarktpolitische Angebote, wie etwa die überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen gem § 30b BAG im Rahmen der sogenannten Ausbildungsgarantie, Arbeitsuchenden mit Migrationshintergrund besonders zu Gute kommen.

Dennoch kann die Wirksamkeit von arbeitsmarktpolitischen Interventionen für Personen mit Migrationshintergrund ohne eine entsprechende statistische Grundlage nur über entsprechend angelegte Evaluierungen und nicht im Rahmen eines operativen und strategischen Controllings beurteilt werden.

Umso mehr betonen die Sozialpartner ihre Forderung nach möglichst rascher und schrittweiser Erfassung von Personen mit Migrationshintergrund in der Arbeitsmarktstatistik.

Handlungsfeld Nutzen von Übergangszeiten bis zum Arbeitsmarktzugang

Aus Sicht der Sozialpartner ist arbeitsmarktbezogene Unterstützung und Vorbereitung von Personen mit Migrationshintergrund in all den Zeitphasen vor einem legalen Arbeitsmarktzugang sinnvoll und notwendig, unabhängig davon, was zunächst der Grund für den legalen Aufenthalt ist und wie lange die Wartezeit für den Arbeitsmarkteintritt im Einzelfall ist. Grundsätzlich treten aber die Sozialpartner für einen ehestmöglichen Zugang zum Arbeitsmarkt unter Fortsetzung der Harmonisierung von Aufenthalt und Beschäftigung ein.

Diese Wartezeiten sind insbesondere für

- die Anerkennung von im Ausland erworbenen Formalqualifikationen und die Validierung informell und nonformal erworbener arbeitsmarktbezogener Kompetenzen,
- den Erwerb bzw die Verbesserung berufs- und tätigkeitsbezogener Deutschkenntnisse sowie – wenn notwendig – Maßnahmen der Alphabetisierung,
- eine umfassende Berufsinformation und –orientierung,
- eine Orientierung im heimischen Arbeits- und Sozialrecht,
- und jedenfalls in der Endphase für eine aktive Vermittlungsunterstützung
- zu nutzen.

Die Sozialpartner gehen dabei davon aus, dass diese „Arbeitsmarkteintritts-Vorbereitung“ organisatorisch und finanziell in Kooperation zwischen den Einwanderungsbehörden (Bundesministerium für Inneres), den Ländern und dem AMS umgesetzt wird, wobei dem AMS schon alleine wegen seiner regionalen Verankerung, seiner organisatorischen Leistungsfähigkeit und seines einschlägigen Know-hows eine Schlüsselrolle bei der Durchführung der entsprechenden Maßnahmen zukommt.

4.4.2 Sprachdefizit – Konzentration auf berufs- bzw. tätigkeitsbezogenen Spracherwerb

Mangelhafte Deutschkenntnisse sind zweifellos ein besonderer Hemmfaktor, auch wenn es um die Vermittlung von einfachen Tätigkeiten geht. Besonders gravierend ist diese Problematik bei Frauen mit Migrationshintergrund, die keine oder zu wenig Kontakte zur inländischen Bevölkerung haben. Ihnen fällt der Einstieg in die deutsche Sprache, die sie im Alltag nicht sprechen, besonders schwer.

Die Sozialpartner gehen davon aus, dass die Vermittlung von Deutsch-Grundkenntnissen nicht vorrangige Aufgabe der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist. Diese Verantwortung liegt bei den Zuwanderungsbehörden, bei der Bildungspolitik (Spracherwerb von Kindern mit Migrationshintergrund) bzw. bei den Ländern.

Wie bereits oben erwähnt ist das Erlernen der deutschen Sprache jedenfalls eine Grundvoraussetzung für den Arbeitsmarkteinstieg. Ergebnisse aus der Sprachforschung zeigen, dass eine Kombination von Unterricht in der Muttersprache und Deutsch besonders erfolgreich ist. Besonders hat sich aber gezeigt, dass das Erlernen der deutschen Sprache in Kombination mit berufsbezogenen Ausbildungen sehr zielführend ist.

Die vom AMS angebotenen Deutschkurse sollten daher jedenfalls einen Arbeitsmarktbezug haben. Fachspezifische Deutschkurse sollten bei Bedarf in intensivere Ausbildungen (z.B. Facharbeiterintensivausbildung im Metallbereich) integriert werden. In Zweifelsfällen sollten eingangs durch einen Test vorhandene Deutschkenntnisse erhoben werden. Auch bei Deutschkursen im Rahmen der Integrationsvereinbarung sollte ein stärkerer Bezug zum Arbeitsmarkt hergestellt werden.

4.4.3 Geringe Qualifikation unter Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Jugendliche Personen mit Migrationshintergrund mit geringerem Bildungsgrad haben besonders unter dem Strukturwandel und dem Nachfrageeinbruch an einfachen Qualifikationen zu leiden. Gleichzeitig steigt die Zahl der Jugendlichen, vor allem Personen mit Migrationshintergrund mit geringen Qualifikationen an (Biffi/Steinmayr/Wächter 2009). Während rund ein Drittel bis maximal die Hälfte der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ohne weiterführenden Bildungsabschluss aus dem Bildungssystem ausscheiden, sind das bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund auf jeden Fall deutlich unter 10 % (Dornmayr/Wieser 2010). Diese jugendlichen Personen mit Migrationshintergrund sollten infolge ihrer geringen Qualifikation nicht zu den VerliererInnen am Arbeitsmarkt werden.

Orientierungslosigkeit der jugendlichen Personen mit Migrationshintergrund – Bildungsplan

Das AMS darf nicht die ausschließliche Reparaturwerkstätte für das Versagen des Bildungssystems hinsichtlich jugendlicher Personen mit Migrationshintergrund sein. Hier trifft vor allem die Bildungspolitik die wichtige Aufgabe dafür zu sorgen, dass Jugendliche, und damit auch jugendliche Personen mit Migrationshintergrund, soweit wie möglich im Bildungssystem gehalten werden und dieses mit einem im Berufsleben verwertbaren Abschluss verlassen.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Eltern den jugendlichen Personen mit Migrationshintergrund zum Teil keine konkrete Unterstützung bieten können, da sie die österreichische Bildungs- und Arbeitsmarktsituation zu wenig kennen. So gaben 60 % der befragten jugendlichen Migranten am AMS Wien an, keine Unterstützung bei der Berufswahl gehabt zu haben, also die Berufswahl alleine getroffen zu haben (KMU Forschung Austria 2007).

Die Sozialpartner fordern daher auch aus arbeitsmarktpolitischen Gründen eine deutliche Verbesserung der Berufsinformation und Berufsorientierung in der Schule.

Duale Lehrausbildung als Chance für jugendliche Personen mit Migrationshintergrund – Unterstützung bei der Lehrstellensuche, LehrstellenaquisiteurInnen und Unternehmen aus dem Kreis der Personen mit Migrationshintergrund

Die betriebliche Lehrausbildung ist ein wichtiger Einstiegspfad in den Arbeitsmarkt, der von Personen mit Migrationshintergrund teilweise nicht erkannt wird. Hier sollten durch eine gezielte Beratung Informationsdefizite abgebaut werden, insbesondere auch unter Einbeziehung der Eltern und der communities. Diese Beratung sollte bereits in der Schule beginnen und im AMS fortgesetzt werden. Insbesondere in Kombination mit einer Potenzialanalyse, aber auch durch eine Unterstützung beim Einschätzen der realen Situation am lokalen Lehrstellenmarkt könnten damit die Weichen für eine bessere Ausbildung auf Basis der Stärken und Interessen der Jugendlichen gelegt werden (Biffel/Steinmayr/Wächter 2009).

Darüber hinaus sollte versucht werden, Unternehmen mit Migrationshintergrund verstärkt auf die Vorteile der Lehre hinzuweisen und sie zu bewegen, Lehrlinge aufzunehmen. LehrstellenaquisiteurInnen, die selbst aus dem Kreis der Personen mit Migrationshintergrund kommen, könnten hier verstärkt eingesetzt werden, um das vorhandene Potenzial an Unternehmen mit Migrationshintergrund bestmöglich auszuschöpfen. Die Studie zu den Ethnischen Ökonomien (L&R Sozialforschung 2007) in Wien zeigt, dass die Zahl der Lehrbetriebe unter den ethnischen Ökonomien sehr gering ist. Allerdings besteht ein Potenzial an zukünftigen Lehrbetrie-

ben von rund 18 %. Insbesondere unter jüngeren BetriebsinhaberInnen scheint das Potenzial groß zu sein. Dieses Potenzial sollte – unter voller Einhaltung der entsprechenden Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes – rasch genutzt werden.

Ausbildungsgarantie für Personen mit Migrationshintergrund

Auf Basis einer neu auszutarierenden Finanzierungsverantwortung zwischen dem Bildungswesen, den Ländern und der aktiven Arbeitsmarktpolitik sollten allen Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz finden, speziell auf diese Zielgruppe und ihre Problemlagen ausgerichtete Alternativen angeboten werden. Diese sollten sowohl methodisch als auch didaktisch für benachteiligte Jugendliche mit deutscher und nicht-deutscher Muttersprache zur Verfügung gestellt werden.

Unausgeschöpftes Bildungspotenzial unter Personen mit Migrationshintergrund

Gerade Personen mit Migrationshintergrund gelingt es zum Teil nicht, die im Herkunftsland erworbenen Ausbildungen entsprechend am Arbeitsmarkt zu verwerten. Neben der fehlenden Anerkennung von Qualifikationen sind oft die Bildungsinhalte der im Ausland erworbenen Abschlüsse nicht ausreichend bekannt. Zum Teil bestehen für eine Anerkennung nur gewisse Lücken, die geschlossen werden sollten. Damit Personen mit Migrationshintergrund ihre im Ausland erworbene Ausbildung besser verwerten können, sollte das AMS im Rahmen der Beratungen seine Aufmerksamkeit verstärkt auf die im Ausland erworbenen Ausbildungen Arbeitsloser hinwenden und bei im Ausland erworbenen Ausbildungen entweder deren formale Anerkennung anregen oder im Rahmen einer Bildungsberatung nach Wegen suchen, ob und wie auch diese nicht formal anerkannten Ausbildungen optimal eingesetzt werden können und andererseits Personen mit Migrationshintergrund dabei unterstützen, dass sie ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen durch Referenzen am österreichischen Arbeitsmarkt besser verwerten können.

4.4.4 Erhöhung der beruflichen Mobilität von Personen mit Migrationshintergrund – New Skills

Evaluierungen haben gezeigt, dass gerade unter den Personen mit Migrationshintergrund die Vermittlungsquoten nach Aus- und Weiterbildungen überdurchschnittlich sind. Vor dem Hintergrund einer effektiven und effizienten Arbeitsmarktpolitik erweisen sich Aus- und Weiterbildungen für Personen mit Migrationshintergrund daher auch für die Zukunft als besonders sinnvoll.

Als Reaktion auf den tiefgreifenden Wirtschaftsabschwung im letzten Jahr hat das AMS die beruflichen Qualifikationen von relativ schlecht ausgebildeten Arbeitsuchenden intensiviert. Mit dem „standing committee on new skills“ richtete das AMS ein Beratungsorgan des AMS-Verwaltungsrates ein, um Grundlagen für eine inhaltlich an den wirtschaftlichen Bedürfnissen ausgerichtete Aus- und Weiterbildung zu legen.

Die im Rahmen des „standing committee on new skills“ erarbeiteten ersten Vorschläge weisen auf die Wichtigkeit hin, berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sehr individuell zu gestalten und das bereits auch informell oder nonformal erworbene Know-how entsprechend zu berücksichtigen. Außerdem ist die berufliche Aus- und Weiterbildung so weit wie möglich betriebsnahe zu gestalten – das Instrument der Arbeitsstiftung sowie das in einigen AMS-Landesorganisationen eingesetzte Modell der „arbeitsplatznahen Qualifizierung“ (AQUA) erscheinen als geeignete Ansätze, den Grundsätzen der „Individualisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ von Arbeitsuchenden und „betriebs- und damit arbeitsplatznaher Qualifizierung“ zu entsprechen.

Diese im „standing committee on new skills“ erarbeitenden Grundsätze sollten möglichst rasch umgesetzt werden, da sie speziell für die Gruppe von Personen mit Migrationshintergrund wertvolle Ansatzpunkte zur Verbesserung ihrer spezifischen Ausgangssituation liefern könnten (allenfalls in Verbindung mit berufs- oder tätigkeitspezifischen Sprachausbildungen), etwa bei den eingesetzten Verfahren zur Auswahl der teilnehmenden Arbeitsuchenden und der Validierung informell bzw. nonformal erworbener beruflicher Kompetenzen.

In vielen Fällen wird das berufliche Qualifikationsniveau von Arbeitsuchenden generell, aber auch von solchen mit Migrationshintergrund, nicht in einem Schritt entscheidend verbessert werden können. Zu langdauernde Ausbildungsphasen sind allerdings wegen ihrer hohen finanziellen Belastung für die Betroffenen, aber vor allem auch aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (etwa einer zu langen Absenz vom Arbeitsmarkt) in vielen Fällen nicht wünschenswert.

Vor diesem Hintergrund fordern die Sozialpartner das Arbeitsmarktservice daher auf, geeignete Vorgangsweisen und Verfahren zu entwickeln, die bei Bedarf eine deutliche Erhöhung der beruflichen Qualifikation verbunden mit einer deutlichen Erhöhung der beruflichen Mobilität, insbesondere von Arbeitsuchenden mit Migrationshintergrund, ermöglicht. Die derzeit erprobten Verfahren eines „arbeitsmarktpolitischen Profilings“ verbunden mit Ansätzen längerfristiger, über mehrere Arbeitslosigkeits- bzw. Beschäftigungsperioden laufender Einzelfallbetreuung können dafür eine gute Ausgangsbasis darstellen und die bestmögliche Nutzbarmachung von mitgebrachten Qualifikationen für den österreichischen Arbeitsmarkt unterstützen.

Handlungsfeld Diversifikation der Dienstleistungserbringung („multi-channel-Strategie“)

Die Sozialpartner unterstützen die Absicht des AMS, die Zugänge zu seinen Dienstleistungen entlang der Selbsthilfe-Fähigkeit von Arbeitsuchenden stärker zu diversifizieren und dabei insbesondere die Möglichkeiten moderner Kommunikationsmethoden stärker einzusetzen.

Davon können bei entsprechender Beachtung ihrer besonderen Bedürfnisse gerade auch Arbeit suchende Personen mit Migrationshintergrund profitieren.

Denn einerseits können über die Nutzung von entsprechenden Interneteingängen (siehe auch den folgenden Abschnitt) die administrativen Notwendigkeiten etwa einer Arbeitslosmeldung oder einer Beantragung einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung von Personen mit Migrationshintergrund leichter erfüllt werden. Andererseits sollte die multi-channel-Strategie letztendlich Personalkapazitäten für intensivere Beratung und Betreuung von Arbeit Suchenden mit höheren (Re)integrationsproblemen in den Arbeitsmarkt freispielen. Gerade davon können Arbeitsuchende mit migrantischem Hintergrund schon alleine wegen ihrer häufig problematischen Arbeitsmarktsituation besonders profitieren.

Handlungsfeld Service für Unternehmen – Ethnische Unternehmen und betriebsnahe, präventive Arbeitsmarktpolitik

Unternehmen mit migrantischem Hintergrund sind derzeit keine spezielle Kundengruppe des SFU. Die Gruppe der ethnischen Unternehmen ist – ebenso wie die Gruppe der unselbständigen Personen mit Migrationshintergrund – sehr heterogen, laut Volkszählung waren 87 verschiedene Staatsbürgerschaften unter selbständigen Personen mit Migrationshintergrund aufgelistet (Schmid et al 2006). Die nicht zu vernachlässigende Bedeutung von ethnischen Unternehmen und die Tatsache, dass deren Potenzial derzeit nicht völlig ausgeschöpft wird, zeigt einen Handlungsbedarf auch für das AMS auf, ethnische Unternehmen als Kundengruppe anzusprechen und hier in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft ihr Potenzial besser ausschöpfen zu können.

Insgesamt haben ethnische Unternehmen ein geringeres Wissen über die vorhandenen Förderangebote, je nach Aufenthaltsdauer in Österreich und Bildungsgrad der Unternehmer mit Migrationshintergrund (UMH) ist das Informationsdefizit sehr unterschiedlich. Das AMS könnte in Bezug auf die eigenen Förderinstrumente und in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft insofern durch Informationsarbeit einen wichtigen Beitrag leisten, damit dieses Defizit behoben werden könnte (Schmid et al 2006) und auch ethnische Unternehmen vom Förderangebot für Unternehmen stärker profitieren könnten.

Global Enterprises sind eine junge Art von Unternehmen, zumeist gegründet von sehr gut qualifizierten, weltoffenen Personen mit Migrationshintergrund mit sehr guten Deutschkenntnissen und neben der Muttersprache mit weiteren Sprachkenntnissen. Diese Art von Unternehmen ist zumeist international sehr erfolgreich, die internationalen Geschäftskontakte leisten für die österreichische Wirtschaft an sich einen wichtigen Beitrag. Von Seiten des AMS sollte das Potenzial an offenen Stellen ethnischer Unternehmen besser erschlossen werden.

Qualifizierungsberatung für Betriebe

Die Qualifizierungsberatung für Betriebe soll Unternehmer unterstützen, Bildungspläne für ihre Mitarbeiter zu erarbeiten. Personen mit Migrationshintergrund sind oft in Klein- und Kleinstbetrieben beschäftigt, die generell eine geringere Weiterbildungsbeteiligung vorweisen als Mittel- und Großbetriebe. Erschwerend kommt hinzu, dass ein nicht unbeträchtlicher Teil der Personen mit Migrationshintergrund gering qualifiziert ist. Geringqualifizierte Personen sind ebenfalls in der betrieblichen Weiterbildung stark unterrepräsentiert. Die Qualifizierungsberatung der Betriebe sollte daher im Rahmen der finanziellen Ressourcen verstärkt Klein- und Kleinstbetrieben angeboten werden, damit bekämen auch Personen mit Migrationshintergrund mehr Chancen, in die berufliche Weiterbildung einbezogen zu werden. Bei Personen mit Migrationshintergrund sollte im Rahmen ihrer Weiterbildungsplanung vor allem auf ihre besonderen Kompetenzen aufgebaut werden.

Um die QBB besser an die unterrepräsentierten Klein- und Kleinstbetriebe heranzubringen, wäre eine Einbindung von Länder- und Gemeinden in eine gemeinsame Informationskampagne hilfreich. Hier sollten auch ethnische Unternehmen besonders angesprochen werden.

Qualifizierungsförderung für Beschäftigte

Derzeit liegt der Schwerpunkt dieser Förderung auf der Qualifizierung von Älteren und Frauen. Geringqualifizierte Männer im Haupterwerbsalter können nur im Wege der Qualifizierungskurzarbeit und im Rahmen von Qualifizierungsverbünden gefördert werden. Eine Einbeziehung von geringqualifizierten Beschäftigten würde auch die Chance von Personen mit Migrationshintergrund heben, mehr als bisher in die berufliche Weiterbildung einbezogen zu werden. Die Einbeziehung in die berufliche Weiterbildung hat darüber hinaus positiven Einfluss auf die Beschäftigungstabilität. Daher wäre es sinnvoll, Geringqualifizierte spätestens in der nächsten Strukturfondsperiode 2014+ verstärkt in die betriebliche Weiterbildung einzubeziehen. Das AMS sollte dann im Rahmen der Qualifizierungsberatung im Rahmen des Diversity-Gedankens besonderes

Augenmerk darauf legen, Personen mit Migrationshintergrund verstärkt in die betriebliche Weiterbildungsplanung einzubeziehen. Damit sollten vor allem die Stärken der Personen mit Migrationshintergrund gefördert werden, ihre kulturelle Kompetenz, und vor allem ihre Fremdsprachenkenntnisse (die Kenntnisse ihrer Muttersprache).

4.5 Integrationspolitische Ansätze in der Informationstätigkeit des AMS

Eine wesentliche Komponente für eine erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik ist das Bereitstellen von ausreichenden Informationen für Arbeitsuchende und Betriebe. Die Aufgabe von Informationsdienstleistungen ist, die Kontaktaufnahme mit potentiellen ArbeitgeberInnen, dem AMS oder sonstigen Organisationen und Einrichtungen, die Beratungs- oder Serviceleistungen im weiten Feld des Arbeitsmarktes anbieten, zu unterstützen und vorzubereiten.

Der wesentlichste Teil des Betreuungsvorganges der KundInnen des Arbeitsmarktservice sind die persönlichen Gespräche mit BeraterInnen, in denen die weitere Vorgehensweise, also die Vermittlung in eine neue Beschäftigung, aber auch Weiterbildungsmöglichkeiten, persönliche Wünsche und Zielsetzungen erörtert werden.

Da vor allem Personen mit Migrationshintergrund oft nicht über entsprechende Sprachkenntnisse verfügen, um Angebote, Vorschläge oder Empfehlungen des beratenden Gegenübers umfassend aufnehmen zu können beziehungsweise selbst die eigenen Bedürfnisse und Vorstellungen klar darlegen zu können, läuft dieser Betreuungsprozess oftmals nicht optimal.

Mangelnde Sprachkenntnisse stellen auch ein schwerwiegendes Hindernis bei schriftlichen Informationen dar. Dies ist insbesondere von Bedeutung, da gerade in größeren Geschäftsstellen schriftliche Kontakte persönliche Beratungsgespräche maßgeblich ergänzen.

Daher benötigen Personen mit Migrationshintergrund die (noch) nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, jene Informationen, die zur Beendigung ihrer Arbeitslosigkeit erforderlich sind, in einer von ihnen beherrschten Sprache. Dies trifft nicht nur auf allgemeine Informationen zu, sondern insbesondere auch auf jene Mitteilungen, die Rechtsfolgen für die Betroffenen auslösen. Das Spektrum reicht von benötigten rechtlichen Informationen betreffend Aufenthaltstitel und Beschäftigungstitel, schriftlichen Erstinformationen betreffend Beschäftigungsmöglichkeiten, sämtlichen Schritten im Zuge der Arbeitslosmeldung und Beantragung von Arbeitslosengeld bis zu Weiterbildungsangeboten.

Selbstverständlich ist diese Informationsweitergabe auf verschiedenen Wegen zu ermöglichen – schriftlich, webbasiert und im persönlichen direkten Beratungsgespräch.

4.5.1 Bundesweite Informationen für Personen mit Migrationshintergrund

Derzeit werden folgende Informationen in mehreren Sprachen auf der bundesweit zugänglichen Homepage des Arbeitsmarktservices angeboten:

- Ausfüllhilfen bei der Beantragung von Arbeitslosengeld werden auf Türkisch, Bosnisch, Kroatisch und Serbisch angeboten, ebenso Infos zur Meldeverpflichtung bei Bezug einer Leistung
- Unternehmen aus neuen EU-Mitgliedstaaten erhalten Infos zu Dienstleistungen in bulgarischer, tschechischer, rumänischer, polnischer, ungarischer, slowenischer und slowakischer Sprache
- In denselben Sprachen werden die Übergangsregelungen für die Beschäftigung von neuen EU-Arbeitskräften dargestellt und Infos für neue EU-BürgerInnen gegeben
- Ausländische StudentInnen erhalten Infomaterial in englischer Sprache
- Die Homepage des AMS ist auch in englischer Sprache abrufbar, Geschäftsberichte sind ebenfalls auf Englisch und sogar auf Französisch verfügbar.

4.5.2 Informationen für Personen mit Migrationshintergrund der Landesorganisationen

Darüber hinaus gibt es keinen einheitlichen Standard bei der Bereitstellung von Informationen durch die Landesorganisationen des Arbeitsmarktservice.

Aufgrund unterschiedlicher demografischer Ausgangslagen werden hier Aktivitäten von zwei AMS-Landesorganisationen mit besonders hohem Anteil an Personen mit Migrationshintergrund dargestellt, nämlich Wien und Oberösterreich:

Das AMS Wien verfügt über ein großes Repertoire an Angeboten für diese Zielgruppe:

- Die Infomappe „Unterwegs zum Job, die einen umfangreichen Überblick über Arbeitssuche, rechtliche Bestimmungen, finanzielle Leistungen und wertvolle Ansprechpartner bietet, wird neben Deutsch auch auf Türkisch und Bosnisch/Kroatisch/Serbisch aufgelegt.

- In den Regionalgeschäftsstellen werden Produktblätter in den verschiedensten Sprachen aufgelegt.
- An Frauen mit Migrationshintergrund richten sich Infos auf Türkisch und BKS zum Programm FIT in die Zukunft. Das Besondere dabei ist auch, dass mit dieser Info auch Eltern von jugendlichen MigrantInnen angesprochen werden.
- NeukundInnen, die einen Deutschkurs besuchen, erhalten beim Schulungsträger muttersprachliche Erstinformation.

Das AMS OÖ bietet (nicht abschließend) folgende Angebote an, um die Kontaktpflege der KundInnen und AMS-BeraterInnen zu erleichtern.

- Bildungsberatung für Arbeitsuchende KundInnen mit Migrationshintergrund in den OÖ Geschäftsstellen Linz, Traun und Wels (diese haben den größten Anteil an MigrantInnen).
- Diese umfasst v.a. die Erhebung der formellen und informellen Qualifikationen, Information über Anerkennung von bereits erworbenen Qualifikationen und die ausführliche Beratung über die Bildungsangebote des AMS. Bei Bedarf wird ein Kompetenzprofil nach dem Schweizer Modell „Chance Qualifikation“ erstellt.
- Außerdem unterstützt der/die BildungsberaterIn durch Übersetzungen bei Kundenmeetings und fallweise in AMS-Beratungssituationen.
- Eintägige Berufsinformation für Jugendliche mit Migrationshintergrund für SchülerInnen der 3. oder 4. Klasse Pflichtschule, unterstützt durch eine/n TrainerIn mit Migrationshintergrund.
- Infogespräche mit Lehrlingen mit Migrationshintergrund und Elternabende in D, Türkisch und BKS werden angeboten, ebenso gibt es Unterlagen in mehreren Sprachen.
- Abhaltung von Infobörsen, veranstaltet durch AMS OÖ, VHS Linz, migrare und dem Regionalmanagement Oberösterreich, bei welchen sich Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Migrationseinrichtungen präsentieren und Bildungsberatung, Rechtsberatung, Sprachberatung und Workshops zu Bewerbung, Aufnahme-tests, Berufskompass (ein Berufsneigungstest des AMS) anbieten.

Resümee

Obwohl die einzelnen Maßnahmen Erfolge im Kontakt der KundInnen mit dem AMS zeigen, ist eine einheitliche Strategie in der Erstellung von Informationskonzepten und Angeboten in der AMS-Struktur nur eingeschränkt erkennbar. Landesorganisationen erstellen demnach maßgeschneiderte Modelle eigenständig und versuchen so den Bedürfnissen der KundInnen und BeraterInnen gerecht zu werden.

5. TEIL: MIGRATION

Im Jahr 2009 betrug der Wanderungssaldo Österreichs mit dem Ausland insgesamt +20.596 Personen. Damit fiel die Nettozuwanderung gegenüber dem Vorjahr um fast 40 % niedriger aus (2008: +34.436 Personen). Der Rückgang des Wanderungsgewinns ist insbesondere auf einen starken Anstieg der Wegzüge in das Ausland zurückzuführen (Statistik Austria, Wanderungsstatistik 2008 und Wanderungsstatistik 2009).

Die zahlenmäßig mit Abstand größte Gruppe der Zuwandernden waren dabei Deutsche (+7.168 Personen), gefolgt von rumänischen (+3.354) und ungarischen (+1.909) Staatsangehörigen. Ebenfalls bedeutsam waren die Wanderungsgewinne mit der Slowakei (+956 Personen) und Bulgarien (+889). Knapp die Hälfte (48 %) der ZuwanderInnen aus der EU stammten aus den seit 2004 beigetretenen zwölf Staaten (Tabelle 1) (Statistik Austria, Wanderungsstatistik 2009).

Die Wanderung aus Nicht-EU-Staaten war 2009 weiterhin rückläufig. Rund die Hälfte der Netto-Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen entfiel auf europäische Staatsangehörige, insbesondere aus der Türkei (+1.754 Personen), den jugoslawischen Nachfolgestaaten ausgenommen Slowenien (+1.461) sowie der Russischen Föderation (+688). (Statistik Austria, Wanderungsstatistik 2009).

Internationale Wanderungen und Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit				
Staatsangehörigkeit	Internationale Wanderungen 2009			Bevölkerung am 1.1.2010
	Zuzüge	Wegzüge	Saldo	
Insgesamt	107.785	87.189	20.596	8.375.290
Österreich	15.967	21.067	-5.100	7.480.146
Nicht-Österreich	91.818	66.122	25.696	895.144
EU-Staaten, EWR, Schweiz	53.725	37.378	16.347	343.397
EU14-Staaten (Beitritt vor 2004)	24.941	16.503	8.438	190.594
Deutschland	17.566	10.398	7.168	138.225
EU-Beitrittsstaaten 2004 (EU10)	16.161	12.586	3.575	98.506
EU-Beitrittsstaaten 2007 (EU2)	11.958	7.715	4.243	45.889
Schweiz/EWR (inkl. assoziierte Kleinstaaten)	665	574	91	8.408
Drittstaatsangehörige	38.093	28.744	9.349	551.747
übrige europäische Staaten	20.039	15.700	4.339	436.258

Internationale Wanderungen und Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit				
Staatsangehörigkeit	Internationale Wanderungen 2009			Bevölkerung am 1.1.2010
	Zuzüge	Wegzüge	Saldo	
chem. Jugoslawien ohne Slowenien	11.454	9.993	1.461	292.026
Türkei	4.751	2.997	1.754	112.150
Afrika	3.464	2.656	808	22.083
Amerika	3.381	2.776	605	17.793
Asien	10.630	7.048	3.582	62.543
Ozeanien	288	263	25	1.368
unbekannt/ungeklärt/staatenlos	291	301	-10	11.702

Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes 2010, Wanderungsstatistik 2009

Chancen, die sich durch Zuwanderung bieten

- Höher qualifizierte Zuwanderung steigert das Wirtschaftswachstum und damit den Wohlstand in Österreich: Voraussetzung dafür sind höher qualifizierte ZuwanderInnen und verstärkte Integrationsanstrengungen (Hofer 2008).
- Der Zuzug Hochqualifizierter stärkt die Innovationskraft. Weiters wirkt sich die kulturelle Vielfalt positiv auf die Patententwicklung aus. Regionen, die sich durch Beschäftigte mit vielfältigen kulturellen Hintergründen auszeichnen, sind erfolgreicher bei der Entwicklung neuer Produkte als andere Gebiete. Die Qualifikation der Arbeitskräfte beeinflusst allerdings nicht unerheblich die Wirkung dieser Vielfalt. Die stärksten Effekte auf das Innovationsergebnis zeigen sich bei den Hochqualifizierten (Niebuhr 2007).
- Migration kurbelt den Export an. Zugewanderte leisten in ihrem Zielland einen wesentlichen Beitrag zur Exportsteigerung. Gründe dafür sind insbesondere das spezifische Wissen über die Märkte der Herkunftsländer und die Kontakte der MigrantenInnen dorthin. Durch Zuwandernde und ihre Verbindungen können die Kosten für den Handel mit ihren Herkunftsländern reduziert, der Export von technisch ausgefeilten Produkten angekurbelt und die Beziehungen mit kulturell unterschiedlichen Ländern ausgebaut werden (Peri/Requena-Silvente 2010).
- ZuwanderInnen verfügen aufgrund ihres kulturellen Hintergrunds über andere Sichtweisen und Erfahrungen. Betriebe die dieses Potenzial nutzen, können die Kreativität, Innovation und Problemlösungskompetenz steigern. Die MigrantInnen kennen die „Spielregeln“ von beiden Ländern – daher Einsatz in Schnittstellenpositionen (Mandl/Dorr 2007).

- MigrantInnen sind eine wichtige Kraft im Wirtschaftsleben: in Wien hat bereits 1/3 der UnternehmerInnen Migrationshintergrund, zum Teil sind MigrantInnen selbst Arbeitgeber und haben dadurch weitere Arbeitsplätze in Österreich geschaffen.

6. TEIL: GUTE BEISPIELE

In der Folge wird eine Auswahl österreichischer und internationaler Guter Beispiele vorgestellt. Damit sollen erfolgversprechende Möglichkeiten für eine praktische Integrationspolitik in den Bereichen Integrationsbegleitung, Bildung und Arbeitsmarkt aufgezeigt werden.

6.1 Integrationsbegleitung

Handlungsfeld Information

Migration ist eine gewichtige Entscheidung im Leben der MigrantInnen. Zugang zu Informationen über das Zielland ist – in jeder Stufe der Migrationsplanung – insbesondere vor der Einreise eine der wichtigsten Voraussetzungen für die sichere und erfolgreiche Migration.

Beispiele aus den traditionellen Einwanderungsländern im „Pre-departure-Orientation Program“ zeigen wie wichtig es ist, EinwanderInnen vor der Einreise mit Informationen zu versorgen. Diese Programme, die von staatlichen Stellen (Sender und Zielland), NGOs aber auch von der Internationalen Organisation für Migration (IOM) in manchen Ländern durchgeführt werden, bestehen in der Regel aus einer Reihe von Seminaren, die spezielle Informationen über die kulturelle, ökonomische und die soziale Orientierung des Ziellandes vermitteln.

Sie beseitigen die Informationsdefizite, vermitteln Rechtshilfe und Rechtssicherheit und informieren die EinwanderInnen auch über illegale Netzwerke. Die Seminare werden in großer Anzahl angeboten und gelten als Voraussetzung für die Einreise ins Zielland.

Einer der ganz zentralen Punkte jeglicher Integrationsbegleitung ist daher ein umfassendes Informationskonzept. Dem Medium Internet kommt hier eine wesentliche Rolle zu.

Im Folgenden werden daher die Möglichkeiten der Gestaltung eines Informationsportals im Internet ausführlich dargestellt.

Versetzt man sich in die Lage von potenziellen ZuwanderInnen und sucht im Internet nach Informationen über Zuwanderungssystem, Arbeitsmarktsituation und Integrationsangebote in Österreich, so sind dort nur wenig aussagekräftige Informationen abrufbar. Abgesehen von internationalen Websites zum Thema Immigration, die zum Teil veraltete oder nur oberflächliche Informationen über Österreich enthalten, bietet das AMS als öffentliche Institution auf seiner Homepage eine kurze Basisinformation auf Englisch zum Thema Zuwanderung nach Österreich an.

In der Folge werden die derzeit bestehenden Informationsangebote der Stadt Wien und Vorarlbergs dargestellt.⁸

Angebote der Stadt Wien für Zuwandernde

Die MA 35 bietet Zuwandernden ein Willkommenspaket: dieses besteht aus einer Willkommensmappe und Abonnement der Zeitschrift „Welt & Stadt“. Beides erhält man mit Erteilung der Erstinmigrationsbewilligung.

Willkommensmappe der Stadt Wien

- Rechtliche Informationen zum Aufenthalt
- Wohnen
- Arbeit
- Weiterbildung für Erwachsene
- Kinder und Jugendliche
- Gesundheit und Notfälle
- Frauen
- Zusätzliche Beratung und Hilfe
- Alltag und Freizeit

Startcoaching (www.startwien.at)

Die MA 17 – Integrations- und Diversitätsangelegenheiten – bietet allen neuen WienerInnen, die ab 01.10.2008 eine Erstinmigrationsbewilligung erhalten, ein Startcoaching an. Zugewanderte werden von mehrsprachigen MitarbeiterInnen der MA 17 dabei unterstützt, so schnell wie möglich in Wien Fuß zu fassen. Beim Startcoaching-Termin erhalten sie u.a. den Wiener Bildungspass. Dieser dient als Nachweis für die besuchten Sprachkurse, Informationsveranstaltungen, Beratungen sowie Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen und beinhaltet Wiener Sprachgutscheine für Integrationsdeutschkurse im Wert von insgesamt € 300,-. Er berechtigt zudem zum Besuch von Informationsveranstaltungen (Modulen) zu den gewünschten Themen. Das Angebot:

- Überreichung des Wiener Bildungspasses und der Wiener Sprachgutscheine im Wert von € 300,-
- Erklärung der Integrationsvereinbarung
- Abklärung der ersten notwendigen Schritte
- Unterstützung bei der Suche nach einem passenden Integrationsdeutschkurs
- Erklärung des Gutscheinsystems und der Info-Module

8) Seit dem Redaktionsschluss für die Beiratsstudie ist es gelungen, den Vorschlag zur Etablierung eines Informationsportals im Internet umzusetzen. Mittlerweile bietet das Migrationsportal der österreichischen Bundesregierung www.migration.gv.at umfassende Informationen zum Leben und Arbeiten in Österreich sowie zu den Zuwanderungsmöglichkeiten (inkl. online Punkte-Check). Auch das AMS verweist auf das Migrationsportal.

- Hinweise auf Beratungseinrichtungen (Berufseinstieg, Nostrifikation u.ä.)
- Abklärung grundlegender erster Fragen (Schuleinschreibung, Schulanmeldung bei schulpflichtigen Kindern etc.)

Wiener Bildungspass (www.startwien.at)

Der Wiener Bildungspass dient als Nachweis der besuchten Sprachkurse, Info-Module, Beratungen sowie Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen. Er enthält die Wiener Sprachgutscheine im Wert von € 300,-, die bei jedem zertifizierten Kursträger eingelöst werden können. Der Wiener Bildungspass kann überall dort vorgelegt werden, wo Deutschkenntnisse, berufliche Qualifikation, Ausbildung und Fortbildung eine Rolle spielen (z.B. bei Deutschkursveranstaltungen, Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, Arbeitsmarktservice, potenziellen ArbeitgeberInnen, ...). Die KooperationspartnerInnen können auf einen Blick sehen, welche Maßnahmen Sie bereits in Anspruch genommen haben und welche weiteren Schritte sinnvoll sind.

Im Rahmen von Info-Modulen werden weitere Informationsveranstaltungen zu folgenden Themen angeboten: Beruf, Anerkennung von Qualifikationen, Aufenthaltsrecht, Zusammenleben, Gesundheit, Bildung, Wohnen, Deutsch lernen.

Initiative Vorarlberg – okay. zusammen leben (www.okay-line.at)

„okay. zusammen leben“ ist ein landesweit agierender Wissens- und Kompetenzzort für Migrations- und Integrationsfragen in Vorarlberg. Diese Initiative wurde im Herbst 2001 gegründet und wird finanziell maßgeblich von der Vorarlberger Landesregierung gefördert.

Ziele sind

- die Sensibilisierung der Vorarlberger Gesellschaft für die Bedeutung von Migrations- und Integrationsfragen als zentrale Zukunftsthemen,
- Aufbau und Führung eines Wissens- und Kompetenzzortes zu diesem Themenkomplex,
- die Entwicklung, Begleitung und Unterstützung von konkreten Integrationsangeboten für MigrantInnen in Vorarlberg,
- die Einbindung des Landes in den internationalen Erfahrung- und Wissensaustausch,
- die Vernetzung von Integrationsakteuren und
- die Etablierung eines Erfahrungstransfers zwischen EntscheidungsträgerInnen und Integrationsakteuren in Vorarlberg.

Es wurde das Internetportal www.okay-line.at für die Integration in Vorarlberg eingerichtet. Dieses öffentlich zugängliche Portal bildet einen Rahmen für den Informations- und Erfahrungsaustausch der Akteure und Interessierten. Es stellt relevantes Wissen für das Verständnis des Landes als Zuwanderungsland zur Verfügung (sozialstatistische Daten, Organisationsstruktur des Islam in Vorarlberg, Zuwanderungsgeschichte etc.), informiert jeweils aktuell über die bestehenden Integrationsangebote (Beratung, Sprachkurse etc.) und verschafft einen Überblick über die Akteure und deren Tätigkeiten und Angebote.

Weiters engagieren sich Migrantinnen und Migranten als BrückenbauerInnen im Bereich Integration und Integrationsakteure der Politik, Verwaltung, NGOs werden fachlich zum Thema Integration beraten.

Working in Canada (<http://workingincanada.gc.ca/welcome.do?lang=en>)

Dieses von der kanadischen Regierung etablierte Instrument unterstützt Zuwandernde bei ihrer Entscheidung wohin sie gehen möchten, in dem für sie online ein maßgeschneiderter Bericht hinsichtlich Jobbeschreibung, Gehalt, Qualifikationen Sprachkurse und Jobmöglichkeiten erstellt wird.

Die Website ist wie folgt aufgebaut:

Auswahl des Berufs

Als erster Schritt wird ein Beruf ausgewählt, zur Unterstützung wird dabei eine Klassifikation nach Art der Beschäftigung angeboten. Nach der Auswahl des Berufs folgt eine Beschreibung nach der nationalen Berufsklassifizierung, die sicherstellen soll, dass die vom Benutzer ausgewählte Tätigkeit auch dem Beruf nach kanadischer Definition entspricht. Weiters werden verwandte Berufe aufgelistet.

Bei Berufen, die am kanadischen Arbeitsmarkt stark nachgefragt werden, findet sich der Hinweis „priority occupation“. Weiters wird angegeben, ob es sich um einen regulierten Beruf handelt, für dessen Ausübung man eine Berechtigung vorweisen muss.

Regionale Zuordnung

Auf einer kanadischen Landkarte kann eine Provinz und in weiterer Folge ein Gebiet ausgewählt werden.

Zuwanderungsmöglichkeit

Als nächster Schritt wird geklärt, inwieweit in diesem Beruf Zuwanderungsmöglichkeiten nach Kanada bestehen – Skilled Worker Programm.

Als Skilled Worker können sich Personen bewerben, die

- ein Jobangebot in Kanada haben, oder
- bereits ein Jahr legal in Kanada als temporärer Arbeitnehmer oder als Student aufhältig waren, oder
- zumindest ein Jahr Erfahrung in einem Beruf aufweisen können, der in einer speziellen Berufsliste aufscheint; und
- deren Arbeitserfahrung einem höheren Tätigkeitsbereich (managerial occupations, professional occupations, technical occupations and skilled trades) zuzurechnen ist.

Sind diese grundsätzlichen Voraussetzungen sowie – durch ausreichende finanzielle Mittel – die Selbsterhaltungsfähigkeit gegeben, so wird der Antrag anhand folgender sechs Selektionskriterien im Rahmen eines Punktesystems behandelt:

- Ausbildung (max. 25 Punkte)
- Sprachkenntnisse (max. 24 Punkte)
- Arbeitserfahrung (max. 21 Punkte)
- Alter (max. 10 Punkte)
- Arbeitsplatzangebot (max. 10 Punkte)
- Anpassungsfähigkeit (max. 10 Punkte)

Die erforderliche Mindestpunktzahl liegt bei 67 Punkten. Potenzielle Zuwandernde können im Internet im Rahmen eines Self-assessments ihre Chancen auf Zuwanderung im Internet online überprüfen. Dies dient allerdings nur der Selbsteinschätzung der InteressentInnen, der Antrag ist schriftlich inkl. der erforderlichen Unterlagen bei der zuständigen kanadischen Behörde einzubringen.

Hauptaufgaben und Beschäftigungsvoraussetzungen im gewählten Beruf

Hier werden die wichtigsten und gebräuchlichsten Aufgaben und Aktivitäten in dem ausgewählten Beruf beschrieben. Weiteres werden relevante Beschäftigungsvoraussetzungen, wie z.B. die Art und das Niveau der Ausbildung, spezifische Qualifikationen, Erfahrung in einem ähnlichen Beruf, Lizenzen, Zertifikate und andere Voraussetzungen, die nicht die formale Ausbildung betreffen wie z.B. künstlerisches Talent, sportliche Fähigkeit etc., angeführt.

Löhne und Gehälter im gewählten Beruf

In dieser Kategorie werden die Löhne und Gehälter für den jeweiligen Beruf nach Provinz bzw. Gebiet in der Spannweite „Durchschnittslohn pro Stunde“, „Hoher Lohn“ und „Niedriger Lohn“ angezeigt.

Perspektiven und Prognosen für den gewählten Beruf

Die hier dargestellte Arbeitsmarktinformation zum gewählten Beruf soll dem Benutzer in seiner Entscheidungsfindung helfen, in welchem Bereich er eine Beschäftigung aufnehmen möchte. In diesem Kapitel sind Informationen über die derzeitigen Beschäftigungsmöglichkeiten im gewählten Beruf sowie die Zukunftstrends enthalten.

Jobangebote

In dieser Rubrik werden offene Stellen im ausgewählten Beruf und der ausgewählten Provinz angeführt, es gibt weiters einen Link zur kanadischen Jobbank (www.jobbank.gc.ca).

Ausbildung und Training für den gewählten Beruf

Dieses Kapitel stellt umfassende Informationen zu Postsekundarausbildungen im jeweiligen Beruf zur Verfügung.

Verbände und Gewerkschaften

Hier werden Kontaktdaten zu den relevanten Verbänden und Gewerkschaften angeführt.

Sprachstandsbeurteilung

Hier werden Kontaktadressen hinsichtlich Sprachtraining und Sprachstandsfeststellung bekanntgegeben. Es werden erweiterte bzw. branchenspezifische Sprachkurse angeboten. Die Angebote sind unter gewissen Voraussetzungen kostenlos.

Learning about Québec – Guide for my successful integration (<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/en/divers/learning-aboutquebec.pdf>)

Diese Publikation wird vom Immigrationsministerium von Quebec unter Mitwirkung anderer Institutionen herausgegeben, sie ist sowohl physisch als auch digital verfügbar. Dieser Leitfaden soll Neu-ZuwanderInnen helfen, die eigenen Bedürfnisse herauszufinden, realistische Ziele zu stecken und effektive Strategien für den Bereich Integration zu entwickeln und trägt dem Aspekt Rechnung, dass es für jeden Zuwanderer und jede Zuwanderin einen unterschiedlichen Weg in Richtung Integration gibt.

Er soll die Vorbereitung und Durchführung der Einwanderung nach Kanada ab dem Zeitpunkt der Erteilung des Auswahlzertifikats unterstützen. Dabei gibt es bei allen Punkten eine Markierung, ob dies vor der Abreise nach Quebec, innerhalb der ersten Tage nach Ankunft oder während des Integrationsprozesses durchgeführt werden soll.

Der Leitfaden ist in folgende Bereiche untergliedert:

- Welcoming and intgration support services
- Québec society
- Places to settle
- Budget French
- Housing
- Important documents
- Government services
- Banking services
- Network of contacts
- Work and job search
- Additional information

Zu sämtlichen Bereichen gibt es eine Grundinformation mit Hinweis auf weiterführende Informationen sowie konkrete Unterstützung bei der Planung der Schritte (z.B. Budgetplanung o.ä.). Er ermutigt ZuwanderInnen noch im Herkunftsland so rasch wie möglich mit den Vorbereitungen auf das Leben in Quebec zu beginnen.

14

Québec society



Understanding my responsibilities and those of the host society

The government commitment

In conjunction with public, private and community partners, the Québec government provides tools to support and monitor your integration process. It also offers reception and integration services tailored to your needs, including French instruction, consulting in matters pertaining to the recognition of academic and professional qualifications acquired outside Québec, and a number of job integration measures.

My commitment

As an immigrant, you make a commitment to take responsibility for your integration and start the process as soon as possible, using the methods made available to you. You also undertake to learn about and respect the fundamental values of Québec society and its laws.

The success of your integration process will depend on your efforts and your ability to adapt to Québec society. You have an active role to play at each stage of the process. This is your main responsibility.

Overcoming adaptation problems

You may experience problems adapting to a new society with different ways of doing things.

Your difficulties may be related to finding work, financial problems, or the burden of family responsibilities in a new social and cultural setting. In these circumstances, if you begin to isolate yourself, experience anxiety, feel ashamed about not having a job, or lose confidence in yourself, you must talk about it. Don't hesitate to call a trusted friend, family member or someone close to you to find the support and encouragement you need.

Also keep in mind that Québec offers various resources to help you overcome these difficulties. It is common practice in Québec to seek aid outside one's circle of family and friends when necessary. You can consult the host society's resources with complete confidence. If you need this outside support, contact a community organisation that helps new immigrants. It will support you throughout your integration process and work with you in identifying the probable causes of your difficulties and adjust your goals as required. When applicable, the organization will refer you to the appropriate resource. Children might also have adaptation problems, particularly at school. These

Handlungsfeld betriebliche Integrationsmaßnahmen

Opel AG (EU-Recht und ausländische ArbeitnehmerInnen, 2009)

Die Betriebsvereinbarung der Opel AG für Chancengleichheit und respektvolle Zusammenarbeit stammt aus dem Jahr 2001. In der Präambel heißt es: „*Chancengleichheit, Toleranz und der faire Umgang miteinander gehören zu unseren Grundüberzeugungen.*“

Die Betriebsvereinbarung definiert zunächst allgemeine Grundsätze, die Teil der Unternehmenskultur sind:

- Respekt im Umgang miteinander;
- keine unmittelbare oder auch nur mittelbare Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Nationalität, Geschlecht, Behinderung, Religion und Kultur;
- Nulltoleranz für Rassismus, Extremismus, und Fremdenfeindlichkeit;
- Integration statt Ausgrenzung, Toleranz statt Ablehnung.

Folgende Maßnahmen werden genannt, um das Ziel der Betriebsvereinbarung auch zu erreichen:

- Ausbildungsplätze stehen Bewerbern jeglicher Nationalität, Herkunft, politischer und religiöser Auffassung und jedem Geschlecht sowie Behinderten grundsätzlich offen;
- Nationalität, Geschlecht, Herkunft, Behinderung, politische oder religiöse Anschauung sind weder personelle Auswahlkriterien (zB für Einstellungen, Versetzungen, berufliches Fortkommen, berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, Entlohnung einschließlich der Gewährung von Sonderleistungen), noch Kriterien, die in die Leistungsbeurteilung mit einfließen;
- Geschäftsleitung und Betriebsrat können im Einzelfall gemeinsam festlegen, dass es erforderlich ist, bestimmte Informationen in mehreren Sprachen zur Verfügung zu stellen;
- die Themen Chancengleichheit und respektvolle Zusammenarbeit finden im Rahmen der Berufsausbildung und der beruflichen Fortbildung in angemessener Weise bei der inhaltlichen Gestaltung Berücksichtigung.

Verstöße gegen die Betriebsvereinbarung können nicht nur durch aktives Handeln begangen werden, sondern auch durch Passivität. Also auch durch Dulden und Nichteinschreiten bei fremdenfeindlichem Handeln, Mobbing oder sexueller Belästigung.

Auf jeden Verstoß soll mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln, insbesondere auch arbeitsrechtlich relevanten (wie beispielsweise Abmah-

nungen, Versetzungen oder Kündigungen) konsequent, angemessen und umgehend reagiert werden. Verstöße, die den strafrechtlichen Bereich betreffen, werden zur Anzeige gebracht.

Die Betriebsvereinbarung sieht auch ein genau geregeltes Beschwerdeverfahren vor: Zunächst ist eine persönliche Zurechtweisung vorgesehen, und zwar durch die betroffene Person, soweit ihr das zumutbar ist. Damit soll die Möglichkeit eingeräumt werden, direkt zu handeln und sich zur Wehr zu setzen. Wenn das nicht möglich ist oder nicht zum gewünschten Erfolg führt, kann sich der/die Betroffene natürlich an den Betriebsrat, den/die Vorgesetzte/n, die Personalabteilung oder andere Anlaufstellen im Betrieb wenden. Diese Stellen haben die Aufgabe, den Sachverhalt zu klären, das möglichst innerhalb von zwei Wochen. Je nach Ergebnis sind dann die entsprechenden weiteren Maßnahmen zu ergreifen.

Unitcargo Speditions GesmbH (www.unitcargo.at)

Die *Unitcargo Speditions GesmbH* ist im Bereich Logistik tätig und beschäftigt 10 MitarbeiterInnen, 7 davon sind Frauen, 9 weisen einen Migrationshintergrund auf. Das Unternehmen wurde im Jahr 2004 gegründet und ist in 40 Ländern in Europa und Asien präsent. Es wurde eine MitarbeiterInnen-Akademie etabliert, in der u.a. die Lehrlinge eine interne Ausbildung durchlaufen. Das Unternehmen hat Diversity Management implementiert mit dem Ziel, internationale Kontakte im Logistikbereich zu knüpfen und native speaker mit Fachkenntnissen in Logistik zu beschäftigen, die auch ihre interkulturellen Kompetenzen einbringen.

equalizent Schulungs- und Beratungs GmbH (www.equalizent.com)

- Die *equalizent Schulungs- und Beratungs GmbH* bietet Schulungen und Weiterbildungskurse, Übersetzungen in Gebärdensprache und technische Entwicklungen zur verbesserten Barrierefreiheit an. Die Belegschaft von 41 MitarbeiterInnen ist vielfältig zusammengesetzt und spielt die sechs Kerndimensionen von Diversity Management wider. Vor über fünf Jahren wurde Diversity Management bei *equalizent* eingeführt, dadurch soll eine respektvolle und partizipative Unternehmenskultur geschaffen werden.

IBM Österreich (http://www.iv-mitgliederservice.at/iv-all/publikationen/file_483.pdf)

Um die vielfältigen Erfahrungen der MitarbeiterInnen untereinander auszutauschen, hat IBM Österreich das Projekt „Cultural Network“ ins Leben gerufen.

Es soll helfen, die Unterschiede der einzelnen Kulturen innerhalb des Unternehmens besser verstehen zu lernen und diese untereinander zu vernetzen.

Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer im IBM Cultural Network kennen die Herausforderungen, in einem fremden Land zu leben, persönlich. Um ihre Erfahrungen und ihr Business Know-how mit Migrantinnen und Migranten im Unternehmen zu teilen, hat man sich innerhalb des IBM Cultural Networks zum Programm „Mentoring für MigrantInnen“ entschieden. Durch das Mentoring erhalten die Mentees Erfahrungen aus erster Hand und profitieren für ihre weitere Laufbahn, denn der persönliche Austausch erweitert ihr Netzwerk in Österreich und ermöglicht ihnen den Austausch von unterschiedlichen Sichtweisen. Das IBM Cultural Network ist nicht nur ein Beitrag zur Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens, sondern stärkt auch die Beziehungen zu allen Kulturen in Österreich.

Deutsche Bahn AG (EU-Recht und ausländische ArbeitnehmerInnen, 2009)

Die Deutsche Bahn hat bisher bereits verschiedenste Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz gesetzt. Die bereits 1991 eingesetzte Frauenbeauftragte wurde 1995 zur Beauftragten für Chancengleichheit. Weiteres gab es einen Konzernbeauftragten für AusländerInnen, der ab 1999 im Konzernbetriebsrat angesiedelt wurde.

Im Jahr 2000 wurde eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung, die Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) für Gleichbehandlung und kollegiales Miteinander – gegen Fremdenfeindlichkeit und Antidemokratische Tendenzen, abgeschlossen. Kern der Betriebsvereinbarung sind die Grundsätze Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung. Die Regelungen gelten nicht nur im Betrieb, sondern auch im Umgang mit KundInnen der Deutschen Bahn. MitarbeiterInnen sollen aktiv gegen diskriminierende Übergriffe, Handlungen und Äußerungen auch insbesondere im kundennahen Bereich auftreten.

Die Betriebsvereinbarung enthält eine Reihe detailliert dargestellter Maßnahmen, die die Einhaltung der genannten Grundsätze gewährleisten sollen. So ist etwa die Anerkennung von nicht in Deutschland erworbenen vergleichbaren Qualifikationen sowie Berufserfahrungen vorgesehen. Auch Fördermaßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung stellen einen Schwerpunkt dar. Als einzelne Maßnahmen sind Beratung, persönliche Aufstiegsplanung und Coaching vorgesehen. Die LeiterInnen einzelner Abteilungen bzw. Organisationseinheiten sind zur Überwachung der Einhaltung der Betriebsvereinbarung verpflichtet und haben Verstöße unverzüglich zu verfolgen.

Darüber hinaus wurde eine Paritätische Kommission gebildet, die bei Bedarf zusammentritt und die Betroffenen auf Wunsch unterstützt. Sie besteht aus je drei Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen, ein

Mitglied der Kommission muss ausländischer Herkunft sein. Sie fungiert einerseits als Beschwerdestelle, hat andererseits aber auch die Aufgabe, Diskriminierungsfälle zu erfassen und zu dokumentieren.

Wie *Trauner* und *Sohler* in ihrer Arbeit ausführen, wird diese Kommission in der Praxis allerdings kaum benutzt, wobei die Gründe dafür einerseits in Sprachschwierigkeiten, andererseits in der großen Distanz zur Konzernzentrale gesehen werden. MitarbeiterInnen ziehen es eher vor, sich direkt an BetriebsrätInnen oder Vertrauenspersonen zu wenden.

Ebenfalls im Jahr 2000 wurde gemeinsam mit der Eisenbahngewerkschaft TRANSNET das Projekt „Bahn-Azubis gegen Hass und Gewalt“ ins Leben gerufen. Auszubildende sollen sich im Rahmen dieses Projektes aktiv mit den Themen Gewalt, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auseinandersetzen. Das Projekt umfasst ein Seminarmodul im Rahmen der Berufsausbildung, einen jährlichen Aktionswettbewerb samt Prämierung der Beiträge und eine Wanderausstellung der prämierten Projekte.

NV Colruyt (EU-Recht und ausländische ArbeitnehmerInnen, 2009)

NV Colruyt ist die größte Supermarktkette in Belgien. Das Unternehmen hat insgesamt etwa 6.000 Beschäftigte aus insgesamt 34 Nationen. 9 % der MitarbeiterInnen sind MigrantInnen.

Der Betrieb setzt eine Reihe verschiedener Maßnahmen, um einerseits MigrantInnen zu vermitteln, dass sie willkommen sind, andererseits um die 3-Säulen-Politik des Unternehmens – Politik der Nichtdiskriminierung, die Einstellungspolitik „offen für alle“ sowie eine permanente Investition in Bildung und Training – umzusetzen. NV Colruyt hat die Charta „Unternehmen gegen Rassismus“ und „Unternehmen für Diversität“ unterzeichnet.

Neuen MitarbeiterInnen wird in den ersten zwei Wochen ein Coach beigelegt, der sie begleitet, ihnen assistiert und sie in die technischen Aspekte des Jobs einführt. Es werden Sprachkurse für Flämisch und Französisch angeboten.

Regelmäßig werden Trainings und Workshops veranstaltet, etwa über interkulturelle Unterschiede, über faire Auswahl- und Einstellungsverfahren für PersonalchefInnen. Zur Vermeidung von Konflikten zwischen Personal und KundInnen wurde ein interkulturelles Kommunikationstraining veranstaltet.

Dublin-Bus (www.dublinbus.ie)

Dublin-Bus (Dublin-Bus, Equality-Diversity-Strategy) ist ein halbstaatliches Verkehrsunternehmen. Es hat ein Equality-Programm eingerichtet und bekennt sich damit zu einer Equality and Diversity Policy, wonach jede Diskriminierung zu identifizieren ist und Maßnahmen zur Verhin-

derung von Diskriminierung und zur Förderung von Gleichstellung am Arbeitsmarkt entwickelt werden. Die Dignity and Respect Policy soll ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima fördern und bietet eine umfassende Beschwerderegulierung bei Belästigungen. Die Equal Status Policy ist speziell auf KundInnen ausgerichtet, welche auch unter dem Equal Status Act 2000 geschützt sind.

Eine Gleichstellungsbeauftragte ist für die Umsetzung des Equality und Diversity Programms zuständig. Weiters gibt es ein Equality and Diversity Committee samt Arbeitsgruppen, welches jeweils aus MitarbeiterInnen, GewerkschaftsvertreterInnen und ManagerInnen besteht und mindestens zwei Mal im Jahr zusammentrifft.

Alle ManagerInnen, die für die Personalagenden zuständig sind, besuchen laufend Sensibilisierungstrainings und werden regelmäßig über die Antidiskriminierungsgesetzgebung informiert.

Um Karriere und Aufstiegsmöglichkeiten zu gewährleisten, werden eine Reihe von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Schulungen angeboten.

Gegen Belästigung und Diskriminierung ist ein Beschwerdeverfahren eingerichtet. Ein wesentlicher Schwerpunkt besteht in laufenden antidiskriminatorischen Schulungs-Maßnahmen und antirassistischen Aufklärungskampagnen.

Handlungsfeld Integration in das soziale Umfeld

Interessante Beispiele auf diesem Feld sind Angebote an sozial benachteiligte Familien zur Frühförderung der Vorschulkinder sowie zur Gesundheitsvorsorge und im Bereich Stadtteilarbeit.

„Vorwärts“, Niederlande, Freie Universität Amsterdam (EU-Recht und ausländische ArbeitnehmerInnen, 2009)

Ziel dieses Projektes war, durch Einbindung von StudentInnen in die Stadtteilarbeit in Vierteln mit hohem MigrantInnenanteil die Effektivität von Integrationsbegleitung im Wohnumfeld zu erhöhen.

Im Rahmen dieses Projektes bekamen 16 StudentInnen der Sozialwissenschaftlichen Fakultät die Möglichkeit, ein Jahr gratis in zum Abbruch bestimmten Häusern zu wohnen. Im Gegenzug mussten sie sich zur Stadtteilarbeit verpflichten. Hauptaufgaben: Hausaufgabenbetreuung für SchülerInnen, Organisation von Sportaktivitäten, Sprachunterricht und EDV-Unterstützung für Jugendliche.

Betreut wurde das Projekt von einem Projektmanager der Universität. Gleichzeitig wurde diese Arbeit als für das Studium benötigtes Praktikum anerkannt.

In der Evaluierung zeigte sich, dass der große Erfolg des Projektes v.a. daraus resultierte, dass die StudentInnen anders als professionelle Sozialar-

beiterInnen nicht als Fremde im Viertel angesehen, sondern als Nachbarn akzeptiert wurden. Gleichzeitig wurden sie von vielen Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund als Rollenvorbilder wahrgenommen.

6.2 Bildung

Schweden, Australien, Kanada

- In Schweden haben die SchülerInnen einen Rechtsanspruch auf Unterricht in der Muttersprache, und die Schulen bieten in der Regel entsprechende Kurse an, wenn mindestens fünf SchülerInnen mit derselben Muttersprache in der Gemeinde leben.
- Länder wie Australien, Kanada und Schweden, in denen die Leistungsunterschiede zwischen der einheimischen und der SchülerInnenpopulation mit Migrationshintergrund relativ gering sind oder der Leistungsabstand für die zweite Generation deutlich kleiner ist als für die erste, weisen in der Regel fest etablierte Sprachförderungsprogramme mit relativ klar definierten Zielen und Standards auf.

Wien

- Einführung des **Gratiskindergartens** in Wien
- Bundesweite Einführung des **verpflichtenden Kindergartenjahres** für 5-jährige ab 2010/11
- **Kümmer Nummer** für Lehre und Beruf. Bei Fragen zu Lehre und Beruf. Stadt Wien. <http://www.kuemmer-nummer.at/>
- **Lehrstellenakquisiteure mit Migrationshintergrund.** Mit Finanzierung der Stadt Wien über den WAFF werden von der Wiener Lehrlingsstelle bereits drei LehrstellenakquisiteurInnen mit Migrationshintergrund erfolgreich eingesetzt.

Information

- AK Elterninfoabende in verschiedenen Sprachen
- Lehrgang zur Interkulturellen Elternbegleitung. Interkulturelles Zentrum. Insgesamt 3 LG (2007 und 2008)
- In manchen Städten, wie z.B. in Amsterdam, gibt es ein Netzwerk an Projekten, mit dem Ziel, Kindern bei ihren Hausübungen zu helfen. Die beiden Organisationen „SKC“ und „De Witte Tulp“ alleine geben bereits über 2.000 Kindern Unterstützung in Amsterdam.
- Berufsorientierungsmatrix Wien

- m.o.v.e. on
- Join-in-a-job. Methode zur beruflichen Beratung von MigrantenInnen
- Arbeitswelt und Schule von AK und ÖGB
- L14 Bildungs- und Berufsinformesse der AK Wien, Spezielle Angebote in Fremdsprachen
- BIZ, Berufsinformationszentren des AMS
- Berufsinformationscomputerprogramm BIC der WKÖ: www.bic.at in serbischer, kroatischer und türkischer Version
- Der Qualifizierungslehrgang KOMFLEX an der VHS Ottakring bietet Jugendlichen nach dem Hauptschulabschlusslehrgang die Möglichkeit, sich verschiedentlich weiterzuentwickeln. Schwerpunkt ist dabei Berufsorientierung mit 2 Wochen Praktikum sowie ein großes PRAKTISCHES FILMPROJEKT. Anhand dieses Filmprojektes, wo vom Storyboard bis zur Umsetzung alles selbst durchgeführt wird, können Jugendliche Schlüsselkompetenzen wie Teamwork, Selbstbewusstsein, Konfliktfähigkeit oder Flexibilität praktisch erfahren. Es hat sich gezeigt, dass nicht nur das herzeigbare Endprodukt die Jugendlichen stolz und selbstbewusster macht (einige Filme wurden bereits auf mehreren Filmfestivals gespielt), sondern dass sie mit viel größerer Selbstsicherheit und mit weniger Ängsten in Richtung Berufsausbildung gehen können.
- Chancen Pool Vorarlberg ist ein flächendeckendes Beratungs- und Betreuungssystem, das Jugendliche in Vorarlberg an der Schnittstelle Schule/Arbeitsmarkt individuell nach ihrem jeweiligen Unterstützungsbedarf betreut. Für Jugendliche mit hohem Unterstützungsbedarf wird ein Coaching zum Beruf angeboten.

Information und Sprache

- „Perfektioniere Deine Muttersprache“. Sprachkurse in Deutsch, BKS, Türkisch und andern Sprachen, gefördert von der AK Wien.
- WIFI OÖ: Gratis-„Schnupperkurse“ für Familienangehörige von MigrantInnen, Durchführung der Förderberatung von Personen mit jeweiligem Migrationshintergrund.
- MIGRAL 2009 (Migration – Arbeiten – Lernen). MIGRAL betreut rund 300 MigrantInnen mit niedrigem (Aus-)Bildungsniveau. Durch das Projekt sollen die TeilnehmerInnen niederschwellige Weiterbildungsangebote nutzen (z.B. Sprachkurse, EDV-Kurse). Bei der Auswahl und Planung der Kurse stehen ihnen BildungsberaterInnen zur Seite. Die Weiterbildungen fin-

den im gewohnten Umfeld der TeilnehmerInnen statt, überwiegend in MigrantInnen-Vereinen. Das Projekt wird durchgeführt vom bfi Wien und finanziert vom waff.

Anerkennung von Qualifikationen

- Das Kompetenzzentrum des **Beratungszentrums für Migranten und MigrantInnen in Wien** ist für Österreich sicherlich vorbildlich, weil es an einer zentralen Stelle ein breites Spektrum von Anerkennungs- und Weiterbildungsfragen für MigrantInnen abdeckt. Dabei ist das gesamte Beratungszentrum rechtlich ein Verein, der von folgenden Fördereinrichtungen finanziert wird: AMS, Stadt Wien, esf, WAFF, BKA und ERF (European Refugee Funds).
- **EQR/NQR Europäischer und Nationaler Qualifikationsrahmen.** Mit der Entwicklung eines EQR, eines Europäischen Qualifikationsrahmens, versucht die EU die Transparenz und damit die Vergleichbarkeit von Qualifikationen innerhalb Europas zu verbessern. Dieser liegt nun seit 2008 vor und dient innerhalb Europas als „Übersetzungshilfe“. Wie viele andere Staaten Europas wird auch Österreich seine Qualifikationen bzw. Qualifikationssysteme über einen nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) mit dem Europäischen verbinden. Das System NQR/EQR ist ein „Transparenzinstrument“, das der Orientierung dient, jedoch keine gesetzliche Wirkung hinsichtlich der Anerkennung von Zeugnissen oder dem Zugang zu reglementierten Berufen hat. Neu und vielversprechend ist jedoch der Ansatz, dass sich EQR/NQR am Lernergebnis (outcome) orientiert und in weiteren Stufen auch nonformale und informelle Lernergebnisse erfassen soll. Unabhängig davon, in welchem Schultyp, in welcher Lernzeit, in welchem Alter die Qualifikation erworben wurde, soll der EQR verständlich und transparent machen, was die Lernenden wissen, verstehen und tatsächlich können. Was zählt, sind also Lernergebnisse. Ab 2012 soll in Europa auf Abschlusszeugnissen angeführt sein, welcher Niveaustufe des NQR bzw. des EQR die mit dem Zeugnis verbundene Qualifikation entspricht.
- **Projekt „IMPACT“.** Impact ist ein aktuelles Projekt, das durch die Generaldirektion für Justiz, Freiheit und Sicherheit der Europäischen Kommission gefördert wird mit einer Laufzeit von 01.01.2009 bis 30.06.2010. In diesem transnationalen Projekt sollen für die MitarbeiterInnen bestimmter Institutionen, welche Drittstaatsangehörige dabei unterstützen, über die Nutzung

ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten Zugang zu Beschäftigung zu finden, Trainingsmodule geschaffen werden. In Österreich richtet sich das Projekt an MitarbeiterInnen der Arbeitsmarktwirtschaft und anderer arbeitsmarktpolitischer AkteurInnen. Ziel: Erkennen von mitgebrachten Fähigkeiten und Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen und Weitergabe dieser Informationen an ArbeitgeberInnen und Institutionen der beruflichen Erwachsenenbildung, um die soziale und berufliche Integration zu fördern.

- Broschüre **„Ampel Leitfaden: Bildung anerkennen“** – ist eines der Ergebnisse der EQUAL Entwicklungspartner/innenschaft „InterCulturalExpress“. Der Leitfaden enthält unterschiedliche Ansätze und viele Informationen, wie mitgebrachte Qualifikationen als Ressourcen sichtbar und einsetzbar gemacht werden können. Zielgruppen: BeraterInnen, TrainerInnen und MultiplikatorInnen, die im Bereich Bildung, Migration und Integration tätig sind.
- Projekt **„Du kannst was“**, Oberösterreich. Beschreibung siehe Punkt 6.3.

6.3 Arbeitsmarkt

„Deine Chance“ (www.bfi-ooe.at/bfiweb/deine-chance.html)

Das Projekt **„Deine Chance“** aus Oberösterreich, das gemeinsam mit der WKOÖ, dem ÖGB, dem BFI und dem Wissensturm Linz durchgeführt wird, hat sich zum Ziel gesetzt, die Chancen zum erfolgreichen Berufseinstieg von jugendlichen Personen mit Migrationshintergrund und benachteiligten Jugendlichen zwischen 13 und 19 Jahren zu verbessern. Zielgruppen sind neben den Jugendlichen selbst auch LehrerInnen, JugendbetreuerInnen, Eltern, migrantische Communities und Betriebe, insbesondere ethnische Ökonomien. Neben Workshops in Jugendzentren und dem Pilotprojekt einer Diversity orientierten „Berufsorientierungshauptschule“ gibt es Beratungsangebote für Betriebe, insbesondere für ethnische Ökonomien, zur Lehrlingsausbildung. Weiteres betreibt „Deine Chance“ Lehrstellenaquise und Lehrstellenmatching.

VIA Produktionsschule Tirol (www.via-produktionsschule.at/)

Die **VIA Produktionsschule Tirol** wird vom Land Tirol, der Stadt Innsbruck und dem AMS durchgeführt. VIA betreut Mädchen zwischen 15 und 19 Jahren, vorwiegend (54%) mit Migrationshintergrund, rund

6 Monate lang. Ziel von VIA ist neben der beruflichen Orientierung die Vorbereitung auf und die Integration in den Arbeitsmarkt. Den Mädchen stehen 5 Fachbereiche zum Kennenlernen offen, bei Bedarf erhalten sie Lernhilfe in Deutsch und Mathematik, neben interkulturellen Themen ist auch Gewaltprävention ein wichtiges Thema. Auf die Vernetzung mit den Eltern wird geachtet, begleitend werden Bewerbungsstrategien besprochen und Praktika ebenso angeboten wie in Dienstverhältnisse vermittelt.

„Come On“ (www.ams.at)

Im Projekt „**Come On**“ hat sich das AMS Wels zum Ziel gesetzt die Deutschkenntnisse von jungen, arbeitslos vorgemerkten MigrantInnen unter 25 zu verbessern, und diese durch eine zertifizierte Grundausbildung im Baunebengewerbe und in der Gastronomie, kombiniert mit einschlägigen Schnupperpraktika, „job fit“ zu machen. Der Hauptschwerpunkt liegt in der Vermittlung der allgemeinen und der berufsspezifischen Deutschkenntnisse. In „Come On“ werden basic und soft skills ebenso trainiert wie vorhandene Migrationsprobleme bearbeitet und beseitigt.

„AQUA“ (www.obs-ev.de/aqua/)

Das **deutsche Projekt „AQUA“** der Otto Benecke Stiftung hat sich die berufliche Integration von Akademikern, speziell auch für jene mit Migrationshintergrund, zum Ziel gesetzt. Neben einer gezielten Sprachförderung in Deutsch und Englisch werden den arbeitslosen AkademikerInnen fachliche und überfachliche Qualifizierungen in Verbindung mit mehrmonatigen Betriebspraktika angeboten und diese somit berufsspezifisch fit für den Arbeitsmarkt gemacht. Jede Maßnahme schließt mit einem Zertifikat ab.

„Kompetenzprofil“ (www.migrare.at)

Das oberösterreichische „**Kompetenzprofil**“ des Vereins *migrare* hat sich das Schweizer Modell „Chance Qualifikation“ zum Vorbild genommen und bietet im Auftrag des AMS in Linz, Wels und Traun arbeitslosen Personen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit, ihr persönliches Kompetenzprofil erstellen zu lassen. Die Zusammenfassung der Kernkompetenzen, bestätigt durch Zertifikat, wird den zuständigen AMS-BeraterInnen übermittelt. Damit soll den arbeitslosen Personen mit Migrationshintergrund das Auffinden von – ihren formellen und informellen Qualifikationen entsprechenden – Jobs erleichtert werden und gleichzeitig ein Beitrag zur Behebung des akuten Fachkräftemangels geleistet werden.

Beratungs- und Betreuungseinrichtung MIGIN (www.ams.at)

Im Wiener AMS-Projekt der aufsuchenden Beratungs- und Betreuungseinrichtung MIGIN werden arbeitsuchende Frauen mit türkischem oder serbokroatischem Migrationshintergrund mit keinen oder sehr schlechten Deutschkenntnissen angesprochen und mit dem Ziel der Arbeitsaufnahme bis zu 12 Monate betreut. Nach der Unterzeichnung einer Vermittlungsvereinbarung werden in Einzel- und Gruppenberatungen die Vermittlungshindernisse der Frauen erhoben, sie im Rahmen der beruflichen Orientierung unterstützt, und auf ein Beschäftigungsverhältnis, unter anderem durch fallweise Arbeitstrainings und dessen Reflexion, vorbereitet. Nach Arbeitsaufnahme wird eine Nachbetreuung angeboten, die von 90% der Teilnehmer angenommen wird. Seit kurzem wird als besondere Dienstleistung ein psychologisches Beratungsgespräch angeboten. Im Jahr 2009 wurden 540 Frauen in das Projekt aufgenommen, wovon 254 Frauen, das sind 47 % der Teilnehmerinnen, nachhaltig in den 1. und 2. Arbeitsmarkt integriert werden konnten.

„Du kannst was“ (www.dukannstwas.at)

Das von der Arbeiterkammer Oberösterreich initiierte Projekt „Du kannst was“, das von der AK Oberösterreich gemeinsam mit der Wirtschaftskammer, dem ÖGB und dem AMS betrieben wird, will den Brückenschlag zwischen Nachfrage nach Fachkräften einerseits, und gut qualifizierten MigrantInnen (aber auch NichtmigrantInnen) ohne formalen Lehrabschluss andererseits, herstellen. Zielgruppe sind Personen ohne bzw. ohne österreichischen Lehrabschluss, jedoch mit praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten in einem bestimmten Beruf und mit einem Mindestalter von 22 Jahren. Nach einer Einstiegsberatung und einem genauen Assessment wird festgestellt, welche Kenntnisse und Fähigkeiten bereits auf dem Niveau eines österreichischen Lehrabschlusses liegen und welche Ausbildungsmodule für eine Lehrabschlussprüfung noch erforderlich sind. Im Rahmen eines individuell zugeschnittenen Weiterbildungsprogramms werden jene Kenntnisse und Fertigkeiten erworben, die für den Lehrabschluss noch fehlen. Wenn die Überprüfung des Erlernten durch ExpertInnen der Lehrlingsstelle zu einem positiven Ergebnis führt, wird ein Lehrabschlusszeugnis ausgestellt.

7. TEIL: EMPFEHLUNGEN

Aus den bisherigen Überlegungen und den dargestellten guten Praktiken zu den Bereichen Integrationsbegleitung, Bildung und Arbeitsmarkt leiten die Sozialpartner für die österreichische Politik folgende Empfehlungen ab:

7.1 Integrationsbegleitung

Angebote vor der Einreise

Information

Es gibt in Österreich bereits gute Ansätze, Zuwandernde möglichst frühzeitig – im Idealfall noch im Herkunftsland – auf ihr Leben in Österreich vorzubereiten. Allerdings fehlt ein rasch auffindbares Informationsportal im Internet, das alle für potenzielle ZuwanderInnen relevanten Informationen enthält. Geht man davon aus, dass Österreich die Zuwandernden anziehen soll, die am Arbeitsmarkt auch tatsächlich benötigt werden, und Integration bereits im Herkunftsland beginnen soll, so stellt das Internet aufgrund seiner weltweiten Verbreitung ein optimales Medium dafür dar.

Die beiden bereits dargestellten Websites „Working in Canada“ und „Learning about Québec“ stellen sehr wertvolle Beispiele für gut aufbereitete Internetseiten dar. Nach diesem Vorbild sollte auch in Österreich ein Informationsportal im Internet eingerichtet werden, das Informationen über das Leben in Österreich, den Arbeitsmarkt, Zuwanderungsmöglichkeiten etc. enthält.

Ziel muss es deshalb sein, Informationen über Österreich und dessen Bundesländer zielgruppengerecht verfügbar zu machen, das beinhaltet vor allem

- ein Informationsportal im Internet (jedenfalls auf Deutsch und Englisch, ev. auch Türkisch, BKS und anderen Sprachen)
- Informationen bei der österreichischen Botschaft anlässlich der Antragstellung
- Ermunterung an in Österreich lebende Familienmitglieder, ihren Angehörigen vor der Einreise Infos zukommen zu lassen.
- Informationen über Angebote zum Spracherwerb in den Herkunftsländern
- Konkrete Angebote zum Spracherwerb schaffen (Internet, Web-radio, Podcast)
- Informationen an in Österreich lebende Familienmitglieder, welche Integrationsangebote den nachziehenden Angehörigen nach ihrer Einreise offen stehen (soweit möglich)

- Berufsorientierungs- und Informationsseminare für Migrationsinteressierte, die es ihnen ermöglichen, die Kompatibilität ihrer Ausbildung mit den Ansprüchen im Zielland einzuschätzen.
- Orientierungskurse vor der Auswanderung, insbesondere mit Schwerpunkten auf die Rechtsstellung der ArbeitsmigrantInnen im Zielland unter Einbindung von Gewerkschaften im Herkunfts- und Zielland („pre-departure orientation, pre-employment orientation“).

Angebote unmittelbar nach der Einreise

- Geförderte Angebote für gesellschaftliche und berufliche Orientierung in Österreich
- Förderung des Spracherwerbs durch ausreichendes Angebot von Sprachförderungsprogrammen mit klar definierten Zielen und Standards
- Angebote können aber durchaus verpflichtend sein, aber ohne Ausweisungsdrohung
- Informationen über Institutionen in Österreich („politisch-gesellschaftliches Empowerment“)
- Informationen über soziales Leben in Österreich sowie in Ländern und Gemeinden
- Möglichkeit der Einzelfallberatung durch SozialberaterInnen und IntegrationsberaterInnen
- Schaffung von Host-Programmen (auch außerhalb der Arbeitswelt): Vermittlung von Freiwilligen mit und ohne Migrationshintergrund an Zugewanderte, die den Neuankömmlingen helfen, sich zurechtzufinden, an Gemeindeaktivitäten teilzunehmen oder erste Kontakte in ihrer Berufssparte zu knüpfen

Die Angebote bzgl. Integrationsbegleitung von Personen, die sich bereits in Österreich aufhalten, sind natürlich auch für diese Gruppe maßgebend.

Angebote für Personen, die sich bereits länger in Österreich aufhalten

Auch hier gilt, dass die Maßnahmen für neu zuziehende Personen auch (eventuell modifiziert) den Personen offen stehen sollen, die sich bereits länger in Österreich aufhalten.

- Niederschwellige Service- und Beratungsstellen: Besonders für im Rahmen des Familiennachzugs kommende Angehörige braucht es solche Einrichtungen, die konkrete Unterstützung und Integrationsmaßnahmen anbieten.

- Anforderungen müssen so offen gestaltet sein, dass diese Personen sie auch aktiv in Anspruch nehmen (z.B. Jugendliche bzw. Frauen in Vereinen erreichen)
- Tätigkeiten der Beratung/Betreuung: Vielfach Überschneidungen mit Arbeitsmarkt bzw. Bildung – vielfach vielleicht nur Wegweiser (z.B. bei schulischen Problemen der Kinder)
- Orte schaffen, die allen Gruppen der Gesellschaft nicht nur formal offen stehen, sondern auch genützt werden
- Solche Orte speziell für Jugendliche bzw. junge Erwachsene
- Gleichbehandlungsbestimmungen auch außerhalb der Arbeitswelt bekannter machen
- Erarbeitung regionaler Integrationskonzepte: Dabei vorhandene Strukturen insb. der Kommunen/Gebietskörperschaften nutzen
- Schaffung und Dotierung von Förderinstrumenten
- Integration in lokale Institutionen („Freiwillige Feuerwehr“, Kirchenchor)
- Briefe von Gemeinden mit Angeboten verschiedener Vereine (=sichtbarmachen, dass Gemeinde dahintersteht)
- Bezirksstellen der Sozialpartner einbinden
- Betriebliche Integrationsmaßnahmen

Angebote für die Mehrheitsgesellschaft

- Förderung von Initiativen zur Bewusstseinsbildung, Information und Dialog
- Gezielte Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund in Medienunternehmen insbesondere im öffentlich-rechtlichen Bereich
- Sichtbarmachung von Role-Models, die einen erfolgreichen und für sich positiven Umgang mit mehreren Identitäten vorleben
- Betriebliche Integrationsmaßnahmen

7.2 Bildung

- Ausbau von Angeboten einer qualitativ hochwertigen und pädagogisch strukturierten **Ganztagsbetreuung und von Ganztagsschulen** mit gezielten Förderprogrammen außerhalb der Unterrichtszeiten.
- **Senkung der KlassenschülerInnenzahlen** oder Erhöhung des Lehrpersonals in Klassen mit mehr als 50% MigrantInnenkinder.

- Mittelfristige **Ausweitung** des **gebührenfreien Zugangs** zu Kinderbildungseinrichtungen (Kinderkrippen, Kindergärten) in allen Bundesländern.
- Verbesserung der **Rahmenbedingungen** im Kindergarten: Reduktion der Gruppengrößen oder Einsatz einer zweiten pädagogischen Fachkraft in der Gruppe, um qualitativ hochwertige Bildungsarbeit leisten zu können.
- Integration der Ausbildung von KindergartenpädagogInnen in das modulare System der LehrerInnenausbildung Neu, da das derzeitige Ausbildungssystem dem Anforderungsprofil in der pädagogischen Praxis unzureichend gerecht wird.
- Anreize und konkrete Unterstützung für **Personen mit Migrationshintergrund** Kindergartenpädagogik bzw. Lehramtsstudien zu absolvieren.
- Änderung der Verfassung mit dem Ziel, dass der Bund Kompetenzen für eine Rahmengesetzgebung für das Kindergartenwesen erhält: Nationaler Bildungsplan, Kriterien zur Qualitätssicherung, Konzentration der Zuständigkeiten für Bildung in ein Ministerium, darunter Kindergärten als Einrichtungen der Elementarbildung.
- PädagogInnen suchen nach **Förderkonzepten**, die sie für ihre Einrichtung adaptieren können. Es braucht daher eine Plattform, auf der sich Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen über erfolgreiche Konzepte der Förderung austauschen und Anregungen holen können – **Material- und Methodenpool** und wissenschaftlich fundierte Entwicklung von Fördermaterialien.
- **Bundesweiter Ausbau der Sprachstandsfeststellungen** vor Schulbeginn für alle Kinder. Ausreichende Sprachförderung bei im Zuge der Sprachstandsfeststellungen aufgedeckten Defiziten noch vor Schuleintritt und später in der Volksschule.
- Im Anschluss an die Sprachstandsbeobachtung müssen geeignete **Sprachfördermaßnahmen** unter Einbeziehung der Eltern initiiert werden.
- Verpflichtende **Fort- und Weiterbildung** der PädagogInnen: Die Lehrgänge an den Pädagogischen Hochschulen zur „Frühen sprachlichen Förderung“ sind ein wichtiger Bestandteil einer notwendigen Professionalisierung und Fortbildungsangebote zum Themenkomplex Sprachentwicklung – Sprachstandsbeobachtung – Sprachförderung.
- **Erprobung flexibler Modelle** mit einem fließenden Übergang vom Kindergarten in die erste Klasse der Volksschule. Dabei

muss die individuelle Entwicklung des Kindes im Mittelpunkt stehen und in enger Zusammenarbeit zwischen Kindergarten, Volksschule und den Eltern erfolgen.

- **Deutschförderkurse** in allen Schularten.
- Muttersprachlicher Unterricht bei den zahlenmäßig stärksten MigrantInnensprachen in allen Schularten.
- Die wichtigsten **MigrantInnensprachen** sollten **als zweite Fremdsprache** geführt werden.
- Ausbau **bilingualer Schulen**.
- Verpflichtende **Standards für MuttersprachelehrerInnen** im Bereich „Deutschkenntnisse“ und „Integration“.
- Qualifizierung und Aufbaukurse für **muttersprachliche Lehrkräfte**.
- Förderung der Sprachkompetenz in Erst- und Zweitsprache auch in der Berufsschule. Das Potential der Zwei- bzw. Mehrsprachigkeit der meisten Jugendlichen mit Migrationshintergrund muss nutzbar gemacht werden. Entsprechende Förderangebote sollen auch von der Berufsschule angeboten werden.
- **Role Models, Peers, Mentoring**. Erfolgreich integrierte Personen mit Migrationshintergrund, die eine Lehre absolviert haben, können als Role Models bei Veranstaltungen, Messen etc. auftreten. Für Lehrlinge mit Migrationshintergrund sollte jeweils ein Mentor oder eine Mentorin beigelegt werden, die in ihrem Berufsbereich erfolgreich tätig sind.
- Bundesweite Ausdehnung der **LehrstellenakquisiteurInnen** mit Migrationshintergrund.
- Entwicklung und Bereitstellung von spezifischen **Weiterbildungsangeboten für LehrlingsausbilderInnen**. Hier könnten bereits entwickelte Angebote und Materialien aus Deutschland adaptiert werden.
- **Benachteiligtenförderungen** explizit auf Jugendliche mit nicht-deutscher Muttersprache ausdehnen. Förderprogramme des AMS und nach BAG für besondere Zielgruppen, z.B. Mädchen, könnten auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund adaptiert werden.
- Auszeichnung von Betrieben, die sich besonders für die gemeinsame Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund einsetzen (Diversity Management). Initiativen, die auf regionaler Ebene Betriebe hervorheben, die sich durch besonderes Engagement auszeichnen, haben sich in vielen Bereichen bewährt.
- Wechselseitige **Durchlässigkeit zwischen Lehre und Schule** (zwischen dualer Ausbildung und Berufsbildender mittlerer/

höherer Schulen). AbbrecherInnen von BMHSeN müssen in eine Lehre einsteigen können (Anrechnung der Lehrjahre bei QuereinsteigerInnen) und umgekehrt müssen Lehrlinge auch in eine BMHS einsteigen können.

- Ausbau und Weiterentwicklung **innovativer und alternativer Ausbildungsmodelle und Lernformen** für Jugendliche, deren Bedürfnisse mit traditionellen Bildungsangeboten bislang nicht ausreichend abgedeckt werden konnte (Übergangsmanagement).
- **Berufsorientierung** als eigener Gegenstand in Form einer verbindlichen Übung (d.h. für alle SchülerInnen verpflichtend aber ohne Benotung) von je einer Wochenstunde in der 7. und 8. Schulstufe sowie in der Sekundarstufe II.
- Der Berufsorientierungsunterricht muss **spezielle Beratungsangebote für Jugendliche mit Migrationshintergrund** beinhalten. Dazu gehört auch eine bessere Zusammenarbeit der Schulen mit außerschulischen Serviceeinrichtungen und die verpflichtende Beiziehung externer ExpertInnen aus der Arbeitswelt, der Sozialpartner und NGOs.
- Bessere **Vernetzung von Ausbildungsbetrieben und Schulen**, um mehr Betriebsbesichtigungen anbieten zu können („Realbegnungen“). Verpflichtende Besuche des BIZ (Berufsinformationszentren des AMS) bzw. der BIZ der WK.
- Ausgebildete ExpertInnen für **Interkulturelle Elternbegleitung** sollen eine Brückenfunktion zwischen den Eltern, den Elternvereinen und den PädagogInnen einnehmen. Das Angebot soll verstärkt in den Gemeinden/Bezirken mit hohem Migrationsanteil stattfinden. Dafür soll eine zentrale Ansprechstelle eingerichtet werden, die spezifische Angebote überblickt und weiterleitet.
- Maßnahmen zur Einbeziehung der Eltern seitens der Schulen und Kindergärten: Integration des Themas **Interkulturelle Elternarbeit in den Curriculum der Grundausbildung der Pädagogischen Hochschule** für alle PädagogInnen und in der Weiterbildung als Lehrgang Interkulturelle Elternarbeit. Verstärkte Einbindung der Eltern mit Informationsabenden, muttersprachlichen Informationsmaterialien etc. Maßnahmen zum Abbau bestehender Barrieren. **Zugang zu sozialen Netzwerken** und Kontakten schaffen. Schaffung eines Bewusstseins für die Wichtigkeit der Integration von Eltern mit Migrationshintergrund in die bestehenden Organisationen. Elternvereine müssen konkrete Maßnahmen setzen, um Eltern mit Migrationshintergrund zu gewinnen.
- Verpflichtende Implementierung von **Interkulturellem Lernen**

in der LehrerInnenaus- und Weiterbildung. In der LehrerInnenaus- und Weiterbildung muss Interkulturelle Kompetenzen ein verpflichtender Kernbereich aller Fachrichtungen werden der erstens LehrerInnen darin sensibilisiert und zweitens zur Vermittlung dieser Schlüsselqualifikation ausbildet.

- Verpflichtende **Standards im Bereich des „interkulturellen Lernens“**. Interkulturelles Lernen als **Unterrichtsprinzip** muss verstärkt ins Bewusstsein der LehrerInnen gerückt werden.
- **Bessere Qualitätssicherung bei DaZ-Kursen. Verpflichtendes Ausbildungsmodul für TrainerInnen.**
- **Gezielte Ausweitung von geförderten Sprachkursen für Erwachsene.** Auch in der Erwachsenenbildung soll sowohl die Sprache des Herkunftslandes als auch die Landessprache angeboten/gefördert werden: z.B. „Deutsch für den Beruf“ bzw. „Wirtschaftssprache Deutsch“, „Wirtschaftssprache Türkisch“, „Arabisch für den Export“ etc.
- **Kostenlose, leicht zugängliche Basisbildungsangebote** wie z.B. Alphabetisierung.
- Anstelle der verpflichtenden Sprachkurse sehen die Sozialpartner die Vorteile eines **anreizorientierten Ansatzes** und schlagen eine Neubewertung für Österreich vor.
- **„Hauptschulabschluss NEU“ in Analogie zur Berufsreifeprüfung.**
- **Nachholen von schulischen Abschlüssen und Alphabetisierung/Basisbildung ohne Gebühren:** Die öffentliche Hand muss das bereits erarbeitete Fördermodell umsetzen.
- **„Flächendeckendes, mehrsprachiges Informations- und Beratungsangebot** über Aus- und Weiterbildung sowie über Förderungen.“
- **Bundesweiter Beratungsstandard** durch mehr öffentliche Verantwortung. Einrichtung weiterer Beratungszentren für MigrantInnen.
- **Weiterentwicklung des NQR** mit voller Kraft und möglichst rasche Integration des nonformalen und informellen Lernens („Korridore II und III“ des NQR).
- **Verbindung des EQR mit den Systemen von Drittländern:** Angesichts der Tatsache, dass die Migration aus Drittstaaten fast alle integrationspolitischen Diskurse bestimmt, wäre es sinnvoll, den EQR auch an die Bildungssysteme der maßgebenden drittstaatlichen Herkunftsländer anzuschließen.

7.3 Arbeitsmarkt

Empfehlungen zur Verbesserung der Datenlage

In den für die operative Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik entscheidenden „arbeitsmarktpolitischen Zielen“ des AMS Österreich wird die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund als eigene Zielgruppe derzeit noch nicht angesprochen. In Hinblick auf eine individuellere Ausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zugunsten dieser Zielgruppe bedarf es jedoch einer besseren statistischen Erfassung dieser Personengruppe in den Informationssystemen des AMS.

Die Sozialpartner sind der Meinung, dass ohne Zeitverzug die datenschutzrechtlichen Grundlagen geschaffen werden müssen, um die gesamte „erste Generation“ von MigrantInnen und in der Folge auch die zweite Generation von MigrantInnen in der Arbeitsmarktstatistik zu erfassen.

Eine deutlich verbesserte Erfassung von Personen mit Migrationshintergrund in der Arbeitsmarkt-Statistik ist darüber hinaus auch notwendig, damit die einschlägigen Anordnungen an das AMS in den mittelfristigen Zielvorgaben und Festlegungen im längerfristigen Plan in den Kernprozessen des AMS Österreich und in der eigenen Organisationsentwicklung tatsächlich ihre Wirkung entfalten können.

Empfehlungen für die Personalpolitik des AMS

- Integrationspolitische Ansätze sind in allen Bereichen der Personalpolitik des AMS strategisch zu verankern.
- Bei der Personalaufnahme sollten Personen mit Migrationshintergrund besonders berücksichtigt werden.
- Der Einsatz von Diversitätsbeauftragten in jeder Landesorganisation und in der Bundesorganisation wird empfohlen. Bei der Grundausbildung der neuen MitarbeiterInnen ist das Thema Integration auch über die rechtlichen Erfordernisse hinaus in allen Bereichen (Service für Arbeitsuchende und Service für Unternehmen) zu berücksichtigen.
- Weiterbildung in Form von interkultureller Kompetenz sollte für alle MitarbeiterInnen des Arbeitsmarktservice verpflichtend vorgesehen werden.
- Stärkere Vernetzung und Best-Practice Austausch in Hinblick auf spezifische Maßnahmen für Personen mit Migrationshintergrund.

Empfehlungen zu den Informationsangeboten des AMS

- Eine umfassende Analyse der jeweiligen Bedürfnisse und Problemlagen erscheint jedenfalls auch im Bereich der Informati-

onsangebote betreffend Betreuungs- und Beratungsleistungen als angebracht.

- Die derzeitigen Informationsangebote sollten danach analysiert werden, ob sie auch den Bedürfnissen und Problemlagen von Personen mit Migrationshintergrund entsprechen.
- Ein einheitlicher Mindeststandard sollte in allen Landesorganisationen gewährleistet werden.

Empfehlungen im Handlungsfeld des AMS-Service für Unternehmen

- Von Seiten des AMS sollte das Potenzial an offenen Stellen ethnischer Unternehmen besser erschlossen werden.
- Die nicht zu vernachlässigende Bedeutung von ethnischen Unternehmen und die Tatsache, dass deren Potenzial nicht völlig ausgeschöpft ist, zeigt einen Handlungsbedarf auch für das AMS auf, ethnische Unternehmen als Kundengruppe anzusprechen, um hier in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft ihr Potenzial besser ausschöpfen zu können.
- Im Rahmen der Qualifizierungsberatung für Betriebe sollte bei Personen mit Migrationshintergrund vor allem auf ihre besondere Kompetenzen aufgebaut werden.
- Im Rahmen der Qualifizierungsförderung von Beschäftigten sollte die Gruppe der geringqualifizierten Personen, die einen besonders hohen MigrantInnenanteil aufweist, spätestens in der nächsten Strukturfondsperiode 2014+ verstärkt in die betriebliche Weiterbildung einbezogen werden.

7.4 Migration: Modell der Sozialpartner für ein Kriterien geleitetes Zuwanderungsmodell

Wie die bisherigen Betrachtungen zeigen, weist ein großer Anteil der in Österreich lebenden Menschen mit Migrationshintergrund eine niedrige Qualifikation auf. Ein neugestaltetes Zuwanderungsmodell für Österreich sollte daher den Fokus künftig stärker auf höher qualifizierte Zuwandernde legen. Österreich sollte daher, um im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe mithalten zu können, möglichst rasch die Weichen für ein zukunftsorientiertes Migrationskonzept stellen, das sowohl frühzeitige Informationen an potenzielle Zuwandernde, als auch flexible und arbeitsmarktorientierte Möglichkeiten zur Zuwanderung sowie möglichst frühzeitige Angebote im Bereich Integration umfasst.

Die Sozialpartner schlagen die Etablierung eines kriteriengeleiteten Zuwanderungsmodells vor und haben gemeinsam mit der Industriellenvereinigung einen konkreten Vorschlag dazu erarbeitet. Es orientiert sich wesentlich an den Bedürfnissen am Arbeitsmarkt, ist transparent und ermöglicht es, durch entsprechende Adaptierungen rasch auf geänderte Rahmenbedingungen zu reagieren. Der Vorteil dieses Systems ist, dass klar dargelegt wird, welche Qualifikationen, Eigenschaften und sonstige Voraussetzungen von Zuwandernden erwartet werden, wodurch ein hohes Maß an Transparenz sowohl für potenzielle ZuwanderInnen als auch für die heimische Bevölkerung geschaffen wird.

Die Arbeitsmigration aus Drittstaaten nach Österreich soll vor allem folgende Zielgruppen ansprechen:

- Säule 1: Besonders hoch qualifizierte MigrantInnen.
- Säule 2: Qualifizierte MigrantInnen mit Mangelberuf.
- Säule 3: Qualifizierte MigrantInnen, die Ersatzkraftverfahren durchlaufen.

Bei den besonders hoch qualifizierten Personen handelt es sich um das international gefragte Toplevel an ZuwanderInnen, für die besonders attraktive Rahmenbedingungen gelten sollen. Erfüllen diese die Voraussetzungen, so können sie auch ohne Arbeitsplatzangebot für ein Zeitfenster von sechs Monaten nach Österreich einreisen, um hier eine adäquate Beschäftigung aufzunehmen.

Die Säulen 2 und 3 richten sich an MigrantInnen mit hoher und mittlerer Qualifikation und einem Beruf, der am österreichischen Arbeitsmarkt nachgefragt wird. Dieser Bedarf am Arbeitsmarkt ist gegeben, wenn entweder ein Mangelberuf vorliegt oder die offene Stelle nicht durch geeignete, am inländischen Arbeitsmarkt verfügbare, Arbeitskräfte abgedeckt werden kann.

Da die Rahmenbedingungen für Familienangehörige oft dafür ausschlaggebend sind, dass sich gut ausgebildete, international mobile Menschen für ein Land entscheiden, soll ein möglichst rascher Familiennachzug mit Arbeitsmarktzugang für Familienangehörige gewährleistet werden.

Zuwandernde sollen sich bereits in ihrem Herkunftsland über ein Informationsportal im Internet ein realistisches Bild über ihre Zuwanderungsmöglichkeiten, das Leben in Österreich und ihre Chancen am Arbeitsmarkt verschaffen können. Vorteil dieses Systems ist, dass klar dargelegt wird, welche Qualifikationen, Eigenschaften und sonstige Voraussetzungen von Zuwandernden erwartet werden, wodurch ein hohes Maß an Transparenz sowohl für potenzielle ZuwanderInnen als auch für die heimische Bevölkerung geschaffen wird. Politische Entscheidungstragende können durch die klare Systematik den BürgerInnen das Ausmaß der Arbeitsmigration und die Ausrichtung der Zuwanderungspolitik vergleichbar einfach kommunizieren, wodurch Ängste und Vorurteile abgebaut werden können (Steinhardt 2007).

Kriteriengeleitetes Zuwanderungsmodell für Österreich – Sozialpartnereinigung

Im kriteriengeleiteten System wird die Zuwanderung aufgrund personenbezogener und arbeitsmarktbezogener Kriterien geregelt. Durch dieses Modell sollen gut qualifizierte Menschen aus Drittstaaten zu einem Zuzug nach Österreich motiviert werden, darüber hinaus bietet das Modell auch für andere Formen der Zuwanderung Orientierung. Das kriteriengeleitete Zuwanderungsmodell ist eingebettet in ein Gesamtkonzept, in dem Aspekte wie Integration, frühzeitige Information, Bewusstseinsbildung etc. eine wichtige Rolle spielen.

Zielgruppe	EU-BürgerInnen	Besonders hoch qualifizierte MigrantInnen (Säule 1)
Definition		Besonders hohes Ausbildungsniveau, Auswirkung auf Stärkung des Wirtschaftsstandorts Österreich, international gefragte Top-Kräfte, Manager, High potentials
Personenbezogene Kriterien (Punkte)	Kriterien geben auch jenen potenziellen Zuwandernden, die Arbeitnehmer- und Niederlassungsfreiheit genießen, Einblick in ihre Möglichkeiten am österreichischen Arbeitsmarkt.	Besondere Qualifikationen bzw. Fähigkeiten: + Ausbildung + gehobene Managementposition mit entweder Führungsverantwortung über 100 Personen oder Finanzverantwortung über einen noch zu definierenden Millionenbetrag. + Innovation + Gutachten von zuständigem Ressorts + Auszeichnungen Berufserfahrung Sprache Alter Studium in Österreich Bonus für Wirtschaftszweig
Arbeitsmarktbezogene Kriterien		Keine
Grundsätzliches	faktische Steuerung durch Information durch Etablierung einer offiziellen Website (Arbeitsmarkt, Zuwanderungsmöglichkeiten etc.)	Kein Ersatzkraftverfahren kein Arbeitsplatzangebot erforderlich keine Quote Familiennachzug (Ehegatten und Kinder) sofort nach Arbeitsaufnahme Inkrafttreten zwischen 1.1. und 1.5.2011 (gleichzeitig mit Lohn- und Sozialdumping-Gesetz)

Die Ausnahme bestimmter Personengruppen aus dem Anwendungsbereich des AuslBG bleibt weiterhin bestehen, durch die Rot-Weiß-Rot-Card gibt es im Vergleich zu status quo für ArbeitsmigrantInnen keine restriktiveren Bestimmungen. Abgesehen von diesen Zuwanderungsschienen wird auch für bereits in Österreich aufhältige Personen der Arbeitsmarktzugang erleichtert. Drittstaatsangehörige mit Studium in Österreich: erhalten Jobseekervisum für 6 Monate und dürfen adäquate Beschäftigung entsprechend ihrer Qualifikation annehmen (Inkrafttreten zwischen 1.1. und 1.5.2011, gleichzeitig mit Lohn- und Sozialdumping-Gesetz). Weiters wird eine eigene Schiene für Saisoniers aufrechterhalten.

Qualifizierte MigrantInnen mit Mangelberuf (Säule 2)	Qualifizierte MigrantInnen die Ersatzkraftverfahren durchlaufen (Säule 3)
MigrantInnen, mit hoher und mittleren Qualifikation und Beruf nach dem in Österreich hoher Bedarf besteht (vergleichbar mit Schlüsselkräften + Fachkräften)	MigrantInnen mit hoher und mittlerer Qualifikation, die am österreichischen Arbeitsmarkt nachgefragt werden und für die keine Ersatzkraft gestellt werden kann.
Qualifikation Berufserfahrung Alter Sprachkenntnisse	Qualifikation Berufserfahrung Alter Sprachkenntnisse
Arbeitsplatzangebot Mangelberuf (wird durch Verordnung festgelegt) Mindestentgelt: Kollektivvertragslohn der jeweiligen Branche und die beim jeweiligen Beschäftigterbetrieb betriebsübliche Überzahlung als Voraussetzung Wo es keinen KV gibt, ist „Vergleichbares“ heranzuziehen	Arbeitsplatzangebot Ersatzkraftverfahren Mindestentgelt: Kollektivvertrag; bis Alter von 30 Jahren jedoch zumindest 50% der Höchstbeitragsgrundlage (€ 2055,-); über Alter 30 Jahre zumindest 60% der Höchstbeitragsgrundlage (€ 2466,-) als Voraussetzung
Kein Ersatzkraftverfahren keine Quote Familiennachzug mit Recht auf Arbeitsmarktzugang (Ehegatten und Kinder) 3 Monate nach Arbeitsaufnahme der „Ankerperson“ Bewilligungen ab 1.5.2012 möglich	keine Quote Familiennachzug mit Recht auf Arbeitsmarktzugang (Ehegatten und Kinder) 3 Monate nach Arbeitsaufnahme der „Ankerperson“ Bewilligungen ab 1.5.2012 möglich

8. TEIL: QUELLEN

8.1 Integrationsbegleitung

Güngör, K. (Güngör 2008) Integrationsleitbild des Landes OÖ, Einbeziehen statt Einordnen, 2008

Hanika, Alexander; Klotz, Johannes; Marik-Lebeck, Stephan. (Hainka/Klotz/Marik-Lebeck, 2009) „Zukünftige Bevölkerungsentwicklung Österreichs 2009 bis 2050 (2075), Neue Bevölkerungsprognose für Österreich und die Bundesländer“, in: Statistische Nachrichten, 11/2009

Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, September 2005, Eine gemeinsame Integrationsagenda – Ein Rahmen für die Integration von Drittstaatsangehörigen in die Europäische Union

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0389:FIN:DE:PDF>

Perchinig, Bernhard. (Perchinig 2010) Expertengespräch zu internationale Integrationsmodelle, Wien, März 2010

Statistik Austria. (Statistik Austria, Migration & Integration 2010) Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, 2010, Migration & Integration, Zahlen, Daten, Fakten, 2010

Statistik Austria (Statistik Austria, Arbeits- und Lebenssituationen 2008) Arbeits- und Lebenssituationen von Migrantinnen und Migranten in Österreich, 2008

Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, 2009

Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, 2008

Statistik Austria, Bildungsdokumentation, 08/2007

Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2008 und EU-SILC, 2007

Statistik Austria, Mikrozensus Wohnen, 2009

8.2 Bildung

Bacher, Johann. (Bacher 2009) Soziale Ungleichheit, Schullaufbahn und Testleistungen, in: Suchaň, Birgit; Wallner-Paschon, Christina; Schreiner, Claudia (Hrsg.): PIRLS 2006. Die Lesekompetenz am Ende der Volksschule – Österreichischer Expertenbericht, Graz, 2009

Biffl, Gudrun. (Biffl 2008) Bildungsstruktur und Verwertung der Bildungsabschlüsse von MigrantInnen Bildungsstruktur der MigrantInnen in Österreich, in: erwachsenenbildung.at, 2008

Biffl, Gudrun. (Biffl Migrationsbericht 2008) Migrationsbericht, Bildungsstruktur und Verwertung der Bildungsabschlüsse von MigrantInnen 2008

Bock-Schappelwein, Julia. (Bock-Schappelwein 2006). Ungleiche Ausbildungsstruktur unter der ausländischen Wohnbevölkerung in Österreich: Herausforderungen für den Aus- und Weiterbildungsmarkt, in: Wirtschaftspolitische Blätter 2/2006, S. 191–204, Bildungsstruktur und Verwertung der Bildungsabschlüsse von MigrantInnen 2006

23.03.2010, Barbara Kreilinger, VÖV

Breit, Simone. (Breit 2009) Frühkindliche Sprachstandsfeststellung. Konzept und Ergebnisse der systematischen Beobachtung im Kindergarten, Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung des österreichischen Schulwesens (BIFIE), 2009

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur. (BM: UKK 2009) Nationaler Bildungsbericht. BIFIE (Hg.), 2009

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung. (BM:WF 2010) Bericht > Materialien zur sozialen Lage der Studierenden, 2010

Dohmen, Dieter. (Dohmen 2005) Zum volkswirtschaftlichen Schaden der unzureichenden vorschulischen Förderung in Deutschland oder warum die Frühförderung im demografischen Wandel an Bedeutung gewinnt. FiBS-Forum Nr.29, Köln, 2005

Engleitner, Johann; Schwarz, Wolfgang. (Engleitner/Schwarz 2002) Berufsorientierung an österreichischen Hauptschulen und AHS Unterstufen. Realisierungsvarianten und Effekte bei SchülerInnen und Eltern, BM:BWK (Hrsg.), 2002

Foders, Federico. (Foders 2000) Bildungspolitische Implikationen der Bevölkerungsentwicklung, in: Wirtschaftspolitische Blätter 2/2006, S. 229–236, 2000

Fritz, Thomas, Die Wiener Volkshochschulen Fritz, Thomas. (Fritz 2010) Die Wiener Volkshochschulen, in: erwachsenenbildung.at

Herzog-Punzenberger, Barbara. (Herzog-Punzenberger 2003) Die „2. Generation“ an zweiter Stelle? Soziale Mobilität und ethnische Segmentation in Österreich – eine Bestandsaufnahme, 2003

Havlik, Margit-Maria. (Havlik 2009) Chance Bildung – Zukunft sichern. Bildungs- und Berufswahl für Personen mit Migrationshintergrund. Schriftenreihe des Wirtschaftsförderungsinstituts Nr. 340, 2009

Kriegseisen, Gerhard. (Kriegseisen 2004) Wirkung des Berufsorientierungsunterrichtes in der siebten Schulstufe. Eine quasi-experimentelle Untersuchung von drei Realisierungsformen, 2004

Lachmayr, Norbert. (Lachmayr 2005) Soziale Situation beim Bildungszugang in Österreich, 2005

Naiz-Wirth, Erna. (Naiz-Wirth 2005) Migration und Schullaufbahn in Österreich, in: Internetzeitschrift für Kulturwissenschaften 15. Nr., April 2005

PIRLS 2007. (PIRLS 2007) Studie der IEA (International Association of Educational Achievement) über die Lesekompetenz von Kindern der vierten Schulstufe

PISA 2009. (PISA 2009) Studie der OECD über die Leistungen von 15–/16-jährigen in Lesen, Mathematik und in den naturwissenschaftlichen Fächern

Schmid, Gabriele; Breit, Simone; Schreiner, Claudia. (Schmid/Breit/Schreiner 2009) Jugendliche mit Migrationshintergrund in berufsbildenden Schulen, in: PISA, 2006. Bif, 2009

Schmid, Kurt. (Schmid 2008) Außenwirtschaft & Humanressourcen: Herausforderungen infolge der Internationalisierung. Studie des ibw, 2008

Schmid, Kurt. (Schmid 2007) Demografischer Wandel als Herausforderung für das österreichische Qualifizierungssystem, in: Wirtschaftspolitische Blätter, 4/2007

Schmied, Claudia. (Schmied 2008), in: Die Presse vom 15.02.2008: Mehr Lehrer mit Migrationshintergrund

Schneeberger, Arthur. (Schneeberger 2005) Strukturwandel – Bildung – Employability. Befunde und Thesen. ibw-Bildung und Wirtschaft Nr. 34, ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Wien, 2005

Schuchart, Claudia; Maaz, Kai. (Schuchart/Maaz 2007) Bildungsverhalten in institutionellen Kontexten: Schulbesuch und elterliche Bildungsaspiration am Ende der Sekundarstufe I. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 2007

Statistik Austria. (Statistik Austria Arbeitskräfteerhebung 2008) Ad Hoc Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008 zur „Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich“, 2009

Steindl, Mari; Helm, Barbara; Steininger, Gertraud; Fiala, Andrea; Venus, Brigitte. (Steindl et al 2008) Interkulturelles Zentrum (IZ). Interkultureller Dialog. Interkulturelles Lernen. Zentrum polis (Hg.), Wien, 2008

Steiner, Karin; Egger-Subotitsch, Andrea; Leuprecht, Eva; Bittendorfer, Ingrid; Sturm, René. (Steiner et al 2006) AHS-MaturantInnen im Prozess der beruflichen Orientierung. Eine Erhebung unter angehenden AHS-MaturantInnen an Wiener Gymnasien. Im Auftrag des AMS, 2006

Steiner, Mario. (Steiner 2008) Early School Leaving in Österreich 2008. Ausmaß, Unterschiede, Beschäftigungswirkung, 2008

Weiss, Hilde. (Weiss 2006) Bildungswege der zweiten Generation in Österreich, in: Herzog-Punzenberger, Barbara (Hg.), Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich 2006

Weiss, Hilde; Unterwurzacher, Anne. (Weiss/Unterwurzacher 2007) Soziale Mobilität durch Bildung? – Bildungsbeteiligung von MigrantInnen, in: Fassmann H. (Hrsg.), 2. Österr. Migrations- und Integrationsbericht, 2007

8.3 Integrationspolitische Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik

AMS, Ausländische Arbeitskräfte Endbericht AMS, Oktober 2009

Biffl, G. (Biffl 2009) Arbeit und Beruf, Beitrag im Rahmen der Arbeit für den Nationalen Aktionsplan für Integration, 22. Juli 2009

Biffl, G., Steinmayr, A.; Wächter, N. (Biffl/Steinmayr/Wächter 2009) Lebens- und Erwerbssituation arbeitsmarktferner Jugendlicher mit Migrationshintergrund in Tirol, März 2009

Bock-Schappelwein, J.; Bremberger, Ch.; Hierländer, R.; Huber, P.; Knittler, K.; Berger, J.; Hofer, H.; Miess, M.; Strohner, L. (Bock-Schappelwein et al 2009) WIFO, IHS. Die ökonomischen Wirkungen der Immigration in Österreich 1989–2007, Jänner 2009

Dornmayr, H.; Wieser, R. (Dornmayr/Wieser 2010) Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008–2009 Endbericht, Mai 2010

Huber, P. (Huber 2010) WIFO Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Österreich, 2010

KMU Forschung Austria (KMU Forschung Austria 2007) Analyse der KundInnengruppe Jugendliche mit Migrationshintergrund am Wiener AMS Jugendliche, 2007

L&R Sozialforschung (L&R Sozialforschung 2007) Ethnische Ökonomen – Bestand und Chancen für Wien, 2007

Rat der Europäischen Union, 7444/09, SOC 182 vom 10.3.2009

Schmid, K.; Mandl, I.; Dorr, A.; Staudenmayer, B.; Haberfellner, R. (Schmid et al 2006), Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund, ibw, KMUForschung, SOLL&Haberfellner Endbericht, Dezember 2006

Statistik Austria (Statistik Austria Arbeits- und Lebenssituation 2009) Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008, Wien, 2009

Statistik Austria, Statistisches Jahrbuch für Migration und Integration, 2010

Synthesis (Synthesis 2009) Jugendliche mit Migrationshintergrund. Auf dem Weg zu einer besseren Ausbildung?, Wien, 2009

8.4 Migration

Hofer, Helmut. (Hofer 2008) Zuwanderung: Ein zusätzliches Wachstumspotenzial für die Wirtschaft?, in: Wirtschaftspolitische Blätter 2/2008. S. 305–316. Wien: MANZ

Mandl, Irene; Dorr, Andrea. (Mandl/Dorr 2007) Arbeitskräftepotenzial von Personen mit Migrationshintergrund, Wirtschaftspolitische Blätter, 1/2007, 187ff

Niebuhr, Annetkatrin. (Niebuhr 2007) Migrationseffekte – Zuzug Hochqualifizierter stärkt Innovationskraft der Regionen, in: IAB Kurzbericht Ausgabe Nr. 12/30.5.2007

Peri, Giovanni, Requena-Silvente, Francisco. (Peri/Requena-Silvente 2010) Do immigrants create exports? Evidence from Spain. <http://www.voxeu.org/index.php?q=node/4523>, 30.7.2010

Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes, 2010

Statistik Austria, Wanderungsstatistik, 2008

Statistik Austria, Wanderungsstatistik, 2009

8.5 Gute Beispiele

8.5.1 Integrationsbegleitung

Einwallner, Doris; Neugschwandtner, Thomas. EU-Recht und ausländische ArbeitnehmerInnen – Muss Österreich handeln? Was können/sollten BetriebsrätInnen tun?, 2009

Dublin-Bus (www.dublinbus.ie)
equalizent Schulungs- und Beratungs GmbH (www.equalizent.com)
IBM Österreich http://www.iv-mitgliederservice.at/iv-all/publikationen/file_483.pdf

Initiative Vorarlberg – okay. zusammen leben www.okay-line.at
Learning about Québec – Guide for my successful integration
(<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/en/divers/learningaboutquebec.pdf>)
Startcoaching (www.startwien.at)
Unitcargo Speditions GesmbH www.unitcargo.at
Wiener Bildungspass (www.startwien.at)
Working in Canada (<http://workingincanada.gc.ca/welcome.do?lang=en>)

8.5.2 Integrationspolitische Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik

AQUA (www.obs-ev.de/aqua)
Beratungs- und Betreuungseinrichtung MIGIN (www.ams.at)
Come On (www.ams.at)
Deine Chance (www.bfi-ooe.at/bfiweb/deine-chance.html)
Du kannst was (www.dukannstwas.at)
Kompetenzprofil (www.migrare.at)
VIA Produktionsschule Tirol (www.via-produktionsschule.at)

8.5.3 Migration: Modell der Sozialpartner für ein Kriterien geleitetes Zuwanderungsmodell

Bundesarbeitskammer, Landwirtschaftskammer Österreich, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wirtschaftskammer Österreich 2010. Bad Ischler Dialog, 2010

Steinhardt, M. (Steinhardt 2007) Die Steuerung der Arbeitsmigration im Zuwanderungsgesetz – eine kritische Bestandsaufnahme aus ökonomischer Sicht, HWWI Policy Paper 32, 2007

MITGLIEDER DER ARBEITSGRUPPE

Geschäftsführung

Margit Kreuzhuber
Josef Wallner

Integrationsbegleitung

Zohreh Ali-Pahlavani
Margit Kreuzhuber
Johannes Peyrl
Josef Wallner

Bildung

Christoph Ascher
Alfred Freundlinger
Astrid Holzinger
Bernhard Horak
Kurt Kremzar
Edith Kugi-Mazza
Thomas Mayr
Friederike Sözen
Michael Tölle

Arbeitsmarkt

Andreas Gruber
Silvia Hofbauer
Gernot Mitter
Gabriele Strassegger

Migration

Margit Kreuzhuber
Josef Wallner

Grafik und Layout

Michael Haderer

PUBLIKATIONEN DES BEIRATS FÜR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALFRAGEN

(* = vergriffen)

1*	Untersuchung über die Preis- und Einkommensentwicklung (1964)	vergriffen
2*	Stabilisierungsprogramm (1964).....	vergriffen
3	Vorschläge zur Neugestaltung der Budgetpolitik (1964)	€ 0,80
4*	Vorschläge zur Kapitalmarktpolitik, 1. Teil (1964).....	vergriffen
5	Vorausschätzung des österreichischen Arbeitskräftepotentials bis 1980 (1965).....	€ 0,80
6	Vorschau auf die österreichische Wirtschaft im Jahre 1966 (1965).....	€ 0,80
7	Empfehlungen zur Budgetpolitik (1965)	€ 0,80
8*	Vorschläge zur Koordinierung und Stabilisierung in der Bauwirtschaft (1966)	vergriffen
9*	Die Erscheinungen des grauen Marktes und ihr Zusammenhang mit den Formen der Preisbildung (1966)	vergriffen
10	Vorschläge zur Kapitalmarktpolitik, 2. und 3. Teil (1966)	€ 1,80
11*	Zweite Vorausschätzung des österreichischen Arbeitskräftepotentials bis 1980 (1968)	vergriffen
12	Vorschläge zur Kapitalmarktpolitik, 4. Teil (1968)	€ 0,80
13*	Untersuchung des Preis- und Kostenauftriebes in Österreich (1968)	vergriffen
14	Bericht über Teilzeitbeschäftigung (1968)	€ 0,80
15*	Untersuchung über die Probleme der Arbeitszeitverkürzung (1969)	vergriffen
16	Budgetvorschau 1970–1974 (1970)	€ 0,80
17	Vorschläge zur Industriepolitik (1970).....	€ 1,40
18	Empfehlungen zur Verbesserung der Konjunkturdiagnose (1971) .	€ 0,80
19*	Budgetvorschau 1971–1975 (1971)	vergriffen
20*	Untersuchung über die Abwanderung von Arbeitskräften aus Österreich nach Süddeutschland und in die Schweiz (1972)	vergriffen
21	Gutachten über den Preis- und Kostenauftrieb (1972)	€ 1,80
22*	Vorschläge zur regionalen Strukturpolitik (1972)	vergriffen
23*	Die Verträge mit den Europäischen Gemeinschaften (1972)	vergriffen
24	Klein- und Mittelbetriebe in Wachstumsprozeß (1973)	€ 1,80
25	Frauenbeschäftigung in Österreich (1974)	€ 2,60
26*	Budgetvorschau 1974–1978 (1974)	vergriffen
27	Probleme der Umweltpolitik in Österreich (1976)	€ 1,50
28*	Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes ausländischer Arbeitskräfte (1976)	vergriffen
29	Qualitative Aspekte der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung (1976)	€ 2,70
30	Budgetvorschau 1976–1980 (1977)	€ 2,70
31*	Empfehlungen zur Verbesserung der Statistiken zur Einkommensverteilung (1977)	vergriffen
32	Vorschläge zur Industriepolitik II (1978)	€ 3,60
33	Budgetvorschau 1978–1982 (1978)	€ 2,70
34	Kurz- und mittelfristige Fragen der Zahlungsbilanzentwicklung (1978)	€ 5,80
35	Die statistische Differenz in der österreichischen Zahlungsbilanz (1979)	€ 2,90
36	Längerfristige Arbeitsmarktentwicklung (1980)	€ 4,70
37	Budgetvorschau 1980–1984 (1980)	€ 2,90
38	Bericht zur Zahlungsbilanz (1980)	€ 2,90
39	Mittelfristige Finanzplanung (1981)	€ 4,10
40	Wohnbau (1981).....	€ 4,90
41	Längerfristige Aspekte der Energieversorgung (1982)	€ 5,80
42	Untersuchung ausgewählter Ausgabenbereiche des Bundeshaushalts (1982)	€ 4,80
43	Budgetvorschau 1982–1986 (1982)	€ 3,20
44	Methoden der Politikberatung im wirtschaftspolitischen Bereich (1984)	€ 4,80
45	Budgetvorschau 1984–1988 (1984)	€ 3,50

46	Regionale Strukturpolitik (1984).....	€ 18,30
47*	Arbeitszeitenentwicklung und Arbeitszeitpolitik (1984)	vergriffen
48	Schattenwirtschaft (1985)	€ 2,80
49	Landwirtschaftliche Produktionsalternativen am Beispiel Ethanol, Ölsaaten und Eiweißfutterpflanzen (1985)	€ 6,50
50	Finanzmärkte (1986)	€ 7,60
51	Umweltpolitik (1986)	€ 9,50
52	Öffnungszeiten (1986)	€ 4,70
53	Budgetvorschau 1986–1990 (1986)	€ 2,90
54	Flächenstilllegung als agrarpolitisches Instrument (1987)	€ 2,00
55	Wachstumsorientierte Strukturpolitik (1988)	€ 2,60
56	Empfehlungen aus Studien und Kurzgutachten 1984–1988 (1988)	€ 4,80
57	Entwicklungspolitik (1988)	€ 4,90
58*	Qualifikation 2000 (1989)	vergriffen
59	Internationalisierung (1989)	€ 1,80
60	Überlegungen zum statistischen System der 90er Jahre (1990)	€ 1,70
61*	Industriepolitik III (1991)	vergriffen
62*	Vorschläge zur Reform des Hochschulwesens und der Forschungspolitik (1991)	vergriffen
63	Strukturelle Budgetsalden des Bundes 1986–1990 (1991)	€ 1,70
64*	Soziale Sicherheit im Alter (1991)	vergriffen
65	Finanzverfassung und Finanzausgleich – Herausforderungen und Anpassungserfordernisse (1992)	€ 6,70
66	Abfallwirtschaft (1992)	€ 6,50
67	Ostöffnung (1992)	€ 7,70
68	30 Jahre Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (1993).....	€ 4,70
69*	Lohnnebenkosten (1994)	vergriffen
70	Wirtschaftsstandort Österreich (1994)	€ 5,00
71	Europäische Wirtschafts- und Währungsunion – Neue Rahmenbedingungen für die österreichische Wirtschafts- und Finanzpolitik (1994)	€ 6,00
72	Beschäftigungspolitik (1997)	€ 5,80
73	Wirtschaftspolitische Handlungsspielräume (3sprachig) (1998)	€ 4,70
74	Verbesserte Spielregeln für den Bundeshaushalt (1998)	€ 8,50
75	Innovative Kooperationen für eine leistungsfähige Infrastruktur (1998)	€ 5,30
76	Voraussetzungen für eine erfolgreiche Wirtschafts- und Währungsunion (1999)	€ 3,70
77	Modernisierung des öffentlichen Sektors – Chancen und Grenzen von New Public Management (1999).....	€ 7,90
78	Längerfristige Aspekte der österreichischen Technologiepolitik (1999).....	€ 3,60
79	Digitale Wirtschaft (2001).	€ 9,70
80	Die makroökonomische Politik und die Lissabon-Strategie der EU (2005).....	€ 4,00
81	Herausforderungen für eine partizipative Demokratie in einem erweiterten Europa (2006)....	€ 11,40
82	Herausforderungen in der Energiepolitik – Weißbuch der österreichischen Sozialpartner (2009)	€ 9,50
83	Österreich und die internationale Finanzkrise (2009)	€ 6,50
84	Zukunft der Wettbewerbspolitik in Österreich (2010).....	€ 7,50
85	Migration und Integration (2011).....	€ 6,20

Preise inkl. 10 % MwSt.

Ihre Bestellung nimmt das Abo-Service von Ueberreuter Print und Digimedia gerne entgegen:

Tel.: (02262) 789-110,

Fax: (02262) 789-116,

e-mail: aboservice@ueberreuter.com,

<http://www.ueberreuter.com>



ISBN: 978-3-901466-16-8