

TOP 3.6.4 Studie und Veranstaltung MigrantIn ist nicht gleich MigrantIn

Abteilung FF (Ingrid Moritz)

Studie

L&R Sozialforschung hat für die AK Wien eine Erhebung unter 2.000 Personen am Wiener Arbeitsmarkt mit Migrationshintergrund und 300 NichtmigrantInnen als Vergleichsgruppe durchgeführt. Zusätzlich wurden jeweils 90 Interviews mit den Minderheiten der KurdInnen und Roma/Romnien durchgeführt.

Die Studie umfasst rund 900 Seiten und behandelt folgende Aspekte: Migrationshintergrund, Arbeitslosigkeit und Beschäftigungssituation, Qualifikation, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die ArbeitnehmerInneninteressenvertretung.

Die Studie und die Veranstaltung wurden unter der Federführung der Abteilung Frauen-Familie (Asiyel) gemeinsam mit den Abteilungen Arbeitsmarkt und Integration und Bildung betreut.

1. Hauptergebnisse der Studie

- Die Gruppe der MigrantInnen ist durch hohe Heterogenität ausgezeichnet. Zwar haben 24 % (gegenüber 9 % bei NichtmigrantInnen) der Wiener MigrantInnen nur maximal Pflichtschulabschluss, aber 20 % verfügen über einen Universitätsabschluss (NichtmigrantInnen 26 %). Jedoch gibt es große Unterschiede nach Herkunftsländern. Bei bestimmten Gruppen beträgt der Anteil sogar ein Drittel bis zwei Drittel mit akademischem Abschluss! (zB: IranerInnen 64 %, AN aus dem arabischen Raum 52 %, AfrikanerInnen 31 %). MigrantInnen können ihre Qualifikationen nur selten im Beruf umsetzen.
- Zu 33 % sind MigrantInnen in Wien unter der erworbenen Qualifikation eingesetzt, nicht zuletzt, weil vielfach die Ausbildungen nicht anerkannt werden. In qualifizierte Positionen vorzudringen, gelingt vor allem Migrantinnen nicht.
- Aber auch mit Nostrifizierung wird die Erwartung, damit den Beruf auszuüben nur in jedem zweiten Fall erfüllt. Das Risiko arbeitslos zu werden ist bei MigrantInnen deutlich erhöht: Über 40 % der MigrantInnen gegenüber 12 % bei NichtmigrantInnen waren seit 2000 zumindest einmal arbeitslos. Frauen mit Migrationshintergrund erzielen besonders niedrige Löhne: 9 % erzielen bei Vollzeit lediglich ein Nettoeinkommen von 900 Euro, 68 % der Frauen verdienen unter 1.400 Euro netto, aber auch 51 % der Migranten sind von niedrigen Einkommen betroffen.
- Der Gender Gap zeigt sich auch bei den beruflichen Positionen: Frauen sind besonders häufig in gering qualifizierten Jobs beschäftigt. 36 % der Migrantinnen und 20 % der Migranten üben einen Hilfsjob aus. Bei den Personen mit österr. Herkunft sind das lediglich 4 % der Frauen und 3 % der Männer.
- MigrantInnen nehmen seltener an beruflicher Weiterbildung teil: Je jünger die MigrantInnen desto höher der Wunsch nach berufsbezogener Aus- und Weiterbildung. Frauen bilden sich häufiger außerhalb der Arbeitszeit weiter. Es fehlen zeitlich abgestimmte Angebote!
- Institutionelle Kinderbetreuung wird von Müttern mit Migrationshintergrund häufiger genutzt als von Frauen ohne Migrationshintergrund.

Veranstaltung

Am 24.01.2012 wurden die Studienergebnisse erstmals im Rahmen der Veranstaltung „MigrantIn ist nicht gleich MigrantIn“ öffentlich präsentiert. Die Studienergebnisse wurden auf die Themenblöcke Vielfalt der Migration, Qualifikationen und ihre Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt sowie frauenspezifische Problemlagen fokussiert.

Die Veranstaltung wurde von rund 300 Personen aus vielfältigen Bereichen der Gewerkschaften, des AMS und der NGOs besucht.

In der Podiumsdiskussion mit den MinisterInnen Schmied, Hundstorfer, Staatssekretär Kurz, Stadträtin Frauenberger und Präsident Tumpel wurden Lösungsvorschläge zu den drei Themenblöcken diskutiert. Konsens bestand insbesondere bei der Verbesserung der Anerkennung ausländischer Qualifikationen.

Die Studienergebnisse und AK-Forderungen wurden von der Abteilung Kommunikation medial betreut. In zahlreichen Medien sowie Radiojournalen bis zu den TV-Nachrichten wurde die AK-Studie zitiert. Weiters wurde eine 5-minütige Kurzreportage von der Veranstaltung erstellt, die ins Netz gestellt wird.

Nach der Veranstaltung wurde die gesamte Studie online gestellt.

2. BAK-Forderungen

Zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von MigrantInnen gibt es ein 5-Punkte-Programm:

Schaffung einer zentralen Anlaufstelle zur Anerkennung und Nostrifikation ausländischer Abschlüsse: Der Dschungel bei den Zuständigkeiten ist eine große Hürde, so dass überhaupt nur 17 % einen Antrag stellen. Dabei sollte die Anpassung der österreichischen Situation an jene in den Benchmarkländern NL, DK und Deutschland geprüft werden.

Zertifizierungssystem für informelle Abschlüsse: Viele Ausbildungen können aber gar nicht nostrifiziert werden; z.B. im handwerklichen Bereich. Hier braucht es flächendeckend Systeme zB nach dem Muster des AK-OÖ-Modells „Du kannst was“, in dem ein vorhandenes Qualifikationsprofil nach österreichischem Standard gescreent wird und allenfalls fehlende Kompetenzen modular aufgeschult werden. Danach gibt es die Möglichkeit einer Lehrabschlussprüfung. In den NL, aber auch in anderen Ländern wie beispielsweise Dänemark gibt es das flächendeckend sowohl für universitäre als auch für nichtuniversitäre und handwerkliche Berufe.

Nach dem Vorbild Wien ein maßgeschneidertes Integrationspaket, um die Potentiale zu nutzen: In Wien gibt es das Willkommenspaket mit umfassenden Infos für NeuzuwandererInnen. Aber auch der ÖIF (Österreichische Integrationsfonds des BM Inneres) unterstützt zahlreiche Maßnahmen. Es fehlt jedoch ein flächendeckendes standardisiertes Angebot.

Weiterbildungsangebote ausbauen und besser koordinieren: Derzeit gibt es viele Angebote vom AMS (über 30 % der Maßnahmen gehen an MigrantInnen, das ist leicht überproportional), von den VHSen, der AK, dem WAFF und ÖIF (BMI). Allerdings sind diese nicht koordiniert. Daher geschehen

hier große Wirkungsverluste. Weiterbildungsangebote sollten weiters auch mit dem Anerkennungsprozess von Qualifikationen koordiniert werden, um Synergien und Effektivität zu steigern. Gerade Berufsberatung spielt für Jugendliche eine große Rolle. Derzeit sind überwiegend das AMS und engagierte LehrerInnen tätig. Die Schule selbst müsste aber unabhängig von der Initiative einzelner LehrerInnen grundsätzlich eine größere Rolle spielen (zB Aufnahme und Ausbau in Lehrpläne, Bereitstellen von Ressourcen usw).

Angebote für Frauen schaffen: Bei Frauen im Familiennachzug sind häufig Sprachprobleme gegeben. Die neue Rechtslage, dass Sprache vor Einwanderung erlernt werden muss, löst das Problem nicht, da Sprache erst in einer neuen Sprachumgebung erlernbar und wirklich verwertbar ist. Wichtig ist es daher, Spracherwerbsangebote schon bei Integrationspaketen am Beginn ausreichend anzubieten. Ebenso ist berufsbezogener Spracherwerb wichtig und erforderlich (zB KrankenpflegerInnen). Es sollten ebenso frühzeitige spezifische Informationen für Frauen zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt geschaffen werden.

Weiters sind Migrantinnen häufig in schlechten Jobs. Um die Beschäftigungssituation von Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen zu verbessern, braucht es Unterstützungsangebote (Laufbahnplanung, Kinderbetreuung und Angebote der beruflichen Qualifizierung – auch in der Karenz). Unter anderem könnte es mit geförderten zusätzlichen Betreuungsangeboten auch aus Mitteln der Arbeitsmarktförderung und mit Landesmitteln (territoriale Beschäftigungspakte) geschafft werden, Frauen mit Migrationshintergrund zB als Altenbetreuerinnen für ältere MigrantInnen einzusetzen.

Betreuungsangebote für Kinder und Ältere: Der Ausbau der Kinderbetreuung ist für eine schnelle Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen relevant und unbedingt erforderlich. Ein Augenmerk sollte auch auf die Altenbetreuung gelegt werden. Altersheime sind oft nicht für die Aufnahme von älteren MigrantInnen vorbereitet.

Lohn- und Sozialdumping verhindern: Unterentlohnung ist kein Kavaliersdelikt. AN mit Migrationshintergrund verdienen im Schnitt weniger als andere AN. Das hat oft mit fehlender Ausbildung zu tun, aber nicht nur: 33 % sind überqualifiziert für ihren Job, manche davon leisten mehr als es ihrer Stellenbeschreibung entspricht, ohne entsprechend bezahlt zu werden. Das ist unfair und auch ungesetzlich, wenn jemand unter dem Kollektivvertrag eingestuft ist. Daher muss dieser Form von Missbrauch durch AG entgegengearbeitet werden. Das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (LSDBG) muss konsequent umgesetzt und nach einiger Zeit evaluiert werden, um dann allfällige Schwächen beheben zu können.

3. Weitere Vorgangsweise

- Vorbereitung einer Veranstaltung zu den Studienergebnissen zu den Minderheiten
- Überlegung eines laufenden Monitorings, um regelmäßig über die Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen Kenntnisse zu erlangen
- Die Abteilung Bildungspolitik plant eine Medienarbeit zum Bildungsteil (Weiterbildung und Sprachkompetenz).