

Projektbericht



PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung
DANAIDA – Bildung und Treffpunkt für ausländische Frauen
Unabhängige Frauenbeauftragte der Stadt Graz

Dezember 2011

Impressum

Autorinnen: Silvana Weiss und Doris Kapeller (Peripherie)

Projektpartnerinnen: Marianne Hammani-Birnstingl und Irene Windisch (Danaida)
Maggie Jansenberger (Unabhängige Frauenbeauftragte Graz)



Projektmitarbeiterinnen: Eva Calvi, Anne Deketele, Katrin Ettl, Irmina-Anna Gerlich, Christine Ofner, Erika Pernold, Katarzyna Wroblewska (Peripherie)

Herausgeberin: PERIPHERIE – Institut für praxisorientierte Genderforschung
Friedrichgasse 3/II, 8010 Graz
Tel: ++43 (0)316 81 73 42
Fax: ++43 (0)316 81 73 42-15
office@peripherie.ac.at
www.peripherie.ac.at
ZVR 030136691

FördergeberInnen:



BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST



bm:uk Bundesministerium für
Unterricht, Kunst und Kultur



bmask
BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ



Alfred **S**chachner **G**edächtnis **F**onds

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Hintergrund	2
Demographie	3
Bildungsstruktur von Migrantinnen	4
Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen	5
Dequalifizierung	7
Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen	9
Validierungsinstrumente auf europäischer Ebene	11
Qualitative Studien zu „Migration, Qualifikation und Arbeitsmarkt“	12
Chancen und Herausforderungen am Arbeitsmarkt aus der Sicht von Migrantinnen ..	13
Dequalifizierung	15
Anerkennung von Qualifikationen	18
Bildung und Weiterbildung	21
Die Rolle des Arbeitsmarktservices (AMS)	22
Zugang zu Informationen	22
Soziale Netzwerke	22
Finanzielle Situation und rechtlicher Aufenthalt	23
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	24
Erwerbsunterbrechungen	26
Diskriminierung am Arbeitsmarkt	27
Arbeitsbedingungen	29
Deutschkenntnisse	30
Selbstkonzept und Selbstvertrauen	31
Exemplarische Darstellung von Handlungsstrategien	33
Steirische Unternehmen auf der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften	34
Bedeutung von Fremdsprachen und interkultureller Kompetenzen	34
Bewertung ausländischer Qualifikationen durch ArbeitgeberInnen	35
Migrantinnen – Qualifizierung – Arbeitsmarkt aus der Sicht von ArbeitsmarktexpertInnen	37
Dequalifizierung	38
Anerkennung von importierten Qualifikationen	38
Bedarf Seitens des Arbeitsmarktes	40
Die Rolle des AMS	40
Diskriminierung am Arbeitsmarkt	41
Der Faktor Gender	41
Empfehlungen	43
1. Erleichterung der Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen	43

2. Aufbau des Bildes der „Migrantin als qualifizierte Arbeitskraft“.....	44
3. Empowerment von Migrantinnen	46
4. Förderung des Zugangs zu Netzwerken und Informationen.....	47
5. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	48
6. Reduktion der Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen.....	48
7. Orientierung an der Ursprungsqualifikation bei zusätzlichen Qualifizierungsmaßnahmen ...	49
8. Investitionen in weitere Forschungsarbeiten zum Thema.....	50
Literatur.....	51

Einleitung

Das Forschungsprojekt MIQUAM (Migrantinnen – Qualifizierung – Arbeitsmarkt) verfolgt das Ziel, mitgebrachte arbeitsmarktrelevante Qualifikationen – sowohl formelle als auch informelle – von höher qualifizierten Migrantinnen¹ in der Steiermark sichtbar zu machen und es soll aufgezeigt werden, wie diese besser für den Arbeitsmarkt genutzt werden können. Derzeit weisen die Daten darauf hin, dass diese Nutzung nur sehr unzureichend geschieht, was zu einer Lose-Lose-Situation für Migrantinnen und die österreichische Aufnahmegesellschaft führt. Die dahinterstehenden hemmenden und fördernden Faktoren für die Verwertung mitgebrachter Qualifikationen von Migrantinnen sind derzeit in Österreich noch nicht ausreichend bekannt. Durch MIQUAM sollen diese identifiziert werden, um das bestehende Phänomen der Dequalifizierung, von dem die Gruppe der Migrantinnen der ersten Generation schwerpunktmäßig betroffen ist, besser verstehen zu können. Nur wenn die Bedingungen verstanden werden, die hinter den Dequalifizierungsprozessen stehen, können diese in Zukunft so verändert werden, dass Potenziale und Ressourcen höher qualifizierter Migrantinnen besser am Arbeitsmarkt nutzbar sind.

Das Projekt MIQUAM wurde im Rahmen der Steirischen Integrationsplattform in Kooperation mit der Erwachsenenbildungseinrichtung Danaida² und der unabhängigen Frauenbeauftragten der Stadt Graz³ konzipiert und umgesetzt. Es gab seit Jahren die Beobachtung, dass Frauen mit ausländischer Herkunft sehr oft hohe Qualifikationen mitbringen, jedoch davon berichten, diese in Österreich kaum einsetzen zu können. Allerdings mangelte es bisher an qualitativen Daten um die genauen Hintergründe der Nichtverwertung von Qualifikationen zu verstehen. Um diese Thematik von unterschiedlichen Seiten her zu beleuchten, wurden sowohl Migrantinnen aus verschiedenen Herkunftsländern als auch VertreterInnen von Unternehmen sowie Arbeitsmarktxpertinnen mittels qualitativer Interviews befragt.

Dabei standen folgende Fragestellungen im Mittelpunkt:

- Welche formellen und informellen Qualifikationen bringen höher qualifizierte Migrantinnen aus ihren Herkunftsländern mit?
- Welche Herausforderungen stellen sich ihnen und welche Chancen ergeben sich bei der Umsetzung ihrer Qualifikationen am Arbeitsmarkt?
- Welche Erfahrungen machen Migrantinnen und welche Handlungsstrategien nutzen sie bei der Verwertung ihrer Qualifikationen?
- Welche Qualifikationen werden von Unternehmen am Arbeitsmarkt nachgefragt, die von Migrantinnen geboten werden können, und wie treten diese beiden Gruppen in Interaktion?
- Wie können die mitgebrachten Ressourcen der Migrantinnen sowie deren Qualifikationen und Fähigkeiten besser sichtbar gemacht und mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes verbunden werden?

Auf den Ergebnissen der Befragungen basierend wurden in gemeinsamer Erarbeitung aller Kooperationspartnerinnen Empfehlungen für politische EntscheidungsträgerInnen auf

¹ In der vorliegenden Arbeit werden MigrantInnen nach dem „foreign born“ Konzept als Personen verstanden, deren Geburtsort nicht im Land ihres Wohnortes liegt (sog. erste Generation). Unter dem Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ werden ZuwanderInnen der ersten und der zweiten Generation zusammengefasst. Nicht immer liegen Daten für die beiden Gruppen getrennt vor.

² Verein Danaida – Bildung und Treffpunkt für Frauen, siehe online unter www.danaida.at (Stand: 21.12.2011)

³ Siehe online unter <http://grazerfrauenrat.at/fb/frauenbeauftragte-der-stadt-graz/team> (Stand: 21.12.2011)

verschiedenen Ebenen entwickelt, die notwendige Veränderungen aufzeigen, um in Zukunft eine Win-win-Situation für alle Seiten zu schaffen. Im vorliegenden Projektbericht wird zuerst der theoretische Hintergrund zum Thema dargestellt. Darauf folgend werden die Ergebnisse aus den drei Befragungen beschrieben und darauf aufbauend die entwickelten Empfehlungen vorgestellt.

Hintergrund

Die österreichische Wirtschaft sieht sich zunehmend mit einem Mangel an Fachkräften und hoch qualifizierten Arbeitskräften konfrontiert. Dies betrifft einerseits den technischen Bereich: In der Steiermark stellt die Industrie die stärkste Wirtschaftskraft dar und bietet mehr als die Hälfte aller steirischen Arbeitsplätze⁴. Hochqualifizierte Arbeitskräfte werden in diesem Sektor derzeit dringend benötigt, weshalb vor allem hoch spezialisierte Unternehmen mit internationaler Ausrichtung bereits Arbeitskräfte im internationalen Raum anwerben. Andererseits nimmt in Bereichen wie Gesundheit und Pflege der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu und wird sich in Zukunft weiter erhöhen. Im Inland vorhandene Fachkräfte allein, können diesen Bedarf derzeit kaum noch abdecken.

Die österreichische Migrationspolitik reagiert auf diesen Fachkräftemangel mit einer Umorientierung von einem quotengeleiteten zu einem kriteriengeleiteten Zuwanderungsmodell. Durch die Rot-Weiß-Rot-Karte, die seit 1. Juli 2011 erworben werden kann, sollen in Zukunft vermehrt hochqualifizierte Arbeitskräfte auch aus Drittstaaten angeworben werden⁵. Ob die Rot-Weiß-Rot-Karte Österreich für hochqualifizierte Drittstaatenangehörige attraktiver macht, bleibt abzuwarten. Bisher ist es Österreich kaum gelungen, hochqualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuziehen und langfristig zu halten (Biffl 2011, S. 20).

Gleichzeitig leben in Österreich bereits hochqualifizierte Personen mit ausländischer Herkunft, deren Potenziale für den Arbeitsmarkt nur unzureichend genutzt werden. So zeigen statistische Daten, dass MigrantInnen – hier vor allem Frauen – durch eine besonders niedrige Erwerbsbeteiligung gekennzeichnet sind. Nur 59 Prozent der Frauen mit Migrationshintergrund waren 2010 erwerbstätig, bei den inländischen Frauen waren es immerhin 68 Prozent. Auch Männer mit Migrationshintergrund sind weniger am Erwerbsleben beteiligt als Männer ohne Migrationshintergrund, jedoch ist der Unterschied hier nicht so gravierend (73 % gegenüber 78 % siehe Baldaszi/ Kytir/ Marik-Lebeck/ Wisbauer/ Faßmann 2011, S. 50). Dabei sind besonders ZuwanderInnen der ersten Generation durch eine unzureichende Integration am Arbeitsmarkt gekennzeichnet.

In Bezug auf das Ausbildungsniveau zeigt sich, dass MigrantInnen vor allem in den höchsten und in den niedrigsten Bildungsschichten zu finden sind. Bei in Österreich Geborenen hingegen ist die mittlere Bildungsebene stärker vertreten. Besonders Personen aus EU- oder EWR-Staaten inklusive Schweiz (26 %) sowie aus sonstigen Staaten (39 %) weisen einen sehr hohen AkademikerInnen-Anteil auf, während ZuwanderInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei seltener über einen Hochschulabschluss verfügen. Die erste Generation ist mit mehr als 18 Prozent durch den höchsten AkademikerInnen-Anteil gekennzeichnet, die zweite Generation

⁴ Vgl. online unter DIE INDUSTRIE <http://www.dieindustrie.at/datenundfakten/steirischeindustrie/> (Stand: 07.09.2011)

⁵ Vgl. online unter Wirtschaftskammer Österreich http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=632550&dstdid=7228 (Stand: 09.09.2011)

hat einen Anteil von ca. 15 Prozent, Personen ohne Migrationshintergrund von nur 14 Prozent (siehe Baldaszi et al. 2011, S. 46).

Trotz des hohen Ausbildungsniveaus zählen ZuwanderInnen zu jener Gruppe, die am häufigsten in Arbeitspositionen beschäftigt ist, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen. Diese sogenannte Dequalifizierung betraf 2008 immerhin 33 Prozent der Migrantinnen und 25 Prozent der Migranten (vgl. ebd., S. 56). Eine spezifische Analyse der Daten aus der EU-Arbeitskräfteerhebung separat für Frauen zeigt, dass ein beträchtlicher Anteil von Migrantinnen mit hohem Bildungsniveau in Wirtschaftsbereichen mit niedrigem Qualifikationsniveau beschäftigt ist. Die Wahrscheinlichkeit für außerhalb der EU geborene Frauen mit hohem Bildungsniveau in einem Beruf mit niedrigem Qualifikationsniveau arbeiten zu müssen ist doppelt so hoch wie für innerhalb der EU oder im Inland geborene Frauen des gleichen Bildungsniveaus (siehe Rubin/Rendall/ Rabinovich et al. 2008, S. 12).

Hier findet in mehrfacher Hinsicht keine optimale Nutzung mitgebrachter Qualifikationen statt. In Anbetracht des Arbeitskräftemangels in Österreich sollten schnellstmöglich Maßnahmen entwickelt werden, um importiertes Potenzial in den Arbeitsmarkt zu bringen. Die Frage, woran die volle Nutzung scheitert, fand bisher in der Forschung relativ wenig Beachtung. Besonders die Verschränkung der beiden Kategorien „Geschlecht“ und „Migration“ ist in diesem Zusammenhang noch kaum untersucht.

Demographie

In Österreich beruht das Bevölkerungswachstum in den vergangenen Jahrzehnten überwiegend auf Zuwanderungen aus dem Ausland. Im Jahr 2010 lebten in Österreich 1,139 Mio. Personen, deren Geburtsort im Ausland liegt. Damit gehörten ca. 14 Prozent der Bevölkerung in Österreich der ersten MigrantInnen-Generation an (Baldaszi/ Kytir/ Marik-Lebeck et al. 2011, S. 9). Davon waren rund 688.100 Frauen, was immerhin 16 Prozent der weiblichen Gesamtbevölkerung entsprach (vgl. Troger/ Schallaböck 2011, S. 10). Werden die Herkunftsregionen der ZuwanderInnen betrachtet, so zeigt sich, dass die meisten aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien) stammen, gefolgt von Deutschland und der Türkei⁶. Von den neuen EU-Ländern kommen die meisten EinwanderInnen aus Polen und Rumänien.

Der Frauenanteil unter den nicht in Österreich Geborenen lag im Jahr 2008 bei 54 Prozent. Am höchsten war der prozentuale Anteil an Frauen bei MigrantInnen aus an Österreich angrenzenden Ländern Osteuropas wie der Slowakei (69%) und der Tschechischen Republik (64%). Ebenfalls deutlich mehr Frauen als Männer kamen von den Philippinen (63%) (Stadler/ Wiedenhofer-Galik 2009, S. 27). Interessant ist hierbei, dass sich in den letzten Jahrzehnten ein deutlicher Wandel in der Struktur der Zuwanderung ergeben hat: Während im Jahr 1981 noch etwa zwei Drittel der ausländischen Wohnbevölkerung aus den traditionellen GastarbeiterInnen-Ländern kamen – nämlich der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien – wurden diese im Jahr 2007 von EinwanderInnen aus Deutschland als stärkste ZuwanderInnen-Gruppe abgelöst. Neben Deutschen wanderten in den letzten Jahren aber auch vermehrt Personen aus anderen EU-Ländern sowie hoch qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten zu (vgl. Bock-Schappelwein/ Bremberger/ Hierländer/ Huber/ Knittler/ Berger et al. 2009, S. 2).

Die Steiermark zählte zum Stichtag am 01.01.2011 insgesamt 1.210.614 EinwohnerInnen, wobei mit 117.720 Personen etwa 10 Prozent davon im Ausland zur Welt kamen. Von diesen stammten

⁶ STATISTIK AUSTRIA, Statistik des Bevölkerungsstandes, erstellt am 19.05.2011; online unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/027955.html (Stand: 21.12.2011)

86 Prozent aus europäischen und 14 Prozent aus nicht-europäischen Staaten. Mit 29 Prozent kam die größte Gruppe aus Ländern des ehemaligen Jugoslawiens, gefolgt von Personen aus den EU-Beitrittsländern ab 2004 mit 24 Prozent und aus den EU-Beitrittsländern vor 2004 mit 21 Prozent. Sechs Prozent haben ihren Geburtsort in der Türkei, fünf Prozent im restlichen Europa. Von den verbleibenden 14 Prozent der nicht-europäischen Staaten sind asiatische Länder mit beinahe 50 Prozent vor afrikanischen Ländern mit rund 30 Prozent die größten Gruppen (Mayer 2011, S. 32-35).

Der Anteil der Frauen unter den MigrantInnen in der Steiermark ist bis 2009 auf 48 Prozent gestiegen, im Jahr 2001 lag er noch bei 46 Prozent (Mayer 2009, S.42). Obwohl der Anteil der Frauen bei MigrantInnen vor allem in den letzten Jahren stetig gewachsen ist, hat sich dies in der öffentlichen Wahrnehmung und in der Migrationsforschung noch kaum niedergeschlagen. In der Altersgruppe der 25 bis 40-Jährigen war der Frauenanteil 2010 unter der ausländischen Bevölkerung sogar größer als der Männeranteil (Mayer 2011, S.26). Die Gründe hierfür sind einerseits der verstärkte Familiennachzug, andererseits kommen vor allem junge Frauen vermehrt auch eigenständig auf der Suche nach Arbeit oder aufgrund der Ausbildung nach Österreich (Stadler/ Wiedenhofer-Galik 2009, S 32). Geschlechtsspezifisch bedingt sehen sich weibliche Migrantinnen mit anderen Problemfeldern konfrontiert als männliche bzw. Österreicher.

Bildungsstruktur von Migrantinnen

Das Bildungsprofil der Gruppe der Migrantinnen unterscheidet sich deutlich von jenem der Frauen, die in Österreich geboren sind. Diesbezügliche Belege gibt es für den österreichischen Arbeitsmarkt (vgl. Gächter 2006, 2007; Huber 2010; Troger/ Schallaböck 2011) ebenso wie für die OECD-Mitgliedsländer im Vergleich (Biffl 2008). Einerseits zeichnet sich die Gruppe der Migrantinnen der ersten Generation mit 36 Prozent durch einen sehr hohen Anteil an Frauen aus, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen. Bei Frauen ohne Migrationshintergrund sind es im Vergleich dazu nur 17 Prozent. Andererseits ist diese Gruppe jedoch durch einen höheren Anteil an Frauen mit Matura und akademischen Abschlüssen gekennzeichnet: Fast 38 Prozent der Migrantinnen der ersten Generation zwischen 25 und 64 Jahren haben Matura oder einen Universitätsabschluss, während nur 30 Prozent der im Inland geborenen Frauen bzw. nur 29 Prozent der zweiten Migrantinnen-Generation zumindest Maturaniveau aufweisen. Betrachtet man diese Gruppe differenziert nach Herkunftsländern, zeigt sich, dass vor allem Frauen aus den EU- und EWR-Ländern sowie der Schweiz anteilmäßig besonders oft hohe Bildungsabschlüsse mitbringen. Besonders auffallend sind hier Frauen aus den zwölf neuen EU Ländern: 46 Prozent haben an einer allgemein- oder berufsbildenden höheren Schule maturiert (Stadler/ Wiedenhofer-Galik 2009, S. 41). Den höchsten Anteil von Bildungsabschlüssen mit zumindest Maturaniveau weisen Frauen aus sonstigen Staaten auf (57 %): Immerhin 37 Prozent der Frauen dieser Gruppe bringen Bildungsabschlüsse auf dem Niveau „Universität, Fachhochschule, Akademie“ mit. Frauen aus der Türkei hingegen gehören größtenteils der untersten Bildungsschicht an (vgl. Baldaszi et al. 2011, S. 47).

Bei den Lehrabschlüssen zeigt sich ein anderes Bild: Vor allem Frauen der ersten Generation bringen einen geringen Anteil an Lehrabschlüssen mit (nur 27 %). Der Anteil von Frauen mit Lehrabschluss bei der zweiten Generation beträgt immerhin 45 Prozent, bei den Frauen ohne Migrationshintergrund 53 Prozent. Männer haben insgesamt häufiger als Frauen eine Lehre absolviert. 40 Prozent der Männer mit ausländischem Herkunftsland und sogar 64 Prozent der Männer mit inländischer Herkunft haben einen Lehrabschluss (siehe ebd., S. 47).

Auch wenn der Anteil an AkademikerInnen unter den MigrantInnen höher ist als unter der Bevölkerung mit inländischer Herkunft ist er im internationalen Vergleich betrachtet immer noch sehr gering. Zudem ist Österreich ein Land, in dem zwar überdurchschnittlich viele Personen aus dem Ausland studieren, jedoch nur wenige nach dem Studium bleiben (können). Österreich scheint für AkademikerInnen im Allgemeinen wenig attraktiv zu sein, wofür auch die hohe Emigration hoch qualifizierter Einheimischer spricht (siehe Bock-Schappelwein et al. 2009, S.2). Im internationalen Vergleich liegt Österreich unter dem Durchschnitt was den Prozentanteil an Personen mit tertiärem Ausbildungsniveau betrifft (vgl. OECD 2010, S.31). Dieser könnte sich theoretisch durch die höheren Bildungsabschlüsse der EinwanderInnen erhöhen, denn es kann davon ausgegangen werden, dass sich die Qualifikationsstruktur der ZuwanderInnen weiterhin verbessern wird: Einerseits kommen durch die EU-Erweiterungen immer mehr höher qualifizierte Arbeitskräfte aus den 12 neuen EU-Staaten, zudem sind EinwanderInnen seit der Fremdenengesetznovelle 2002 zunehmend höher qualifiziert (siehe Bock-Schappelwein et al. 2009, S. 3-4). Nichtsdestotrotz legen Schätzungen nahe, dass Österreich in Bezug auf den AkademikerInnen-Anteil in Zukunft im internationalen Vergleich noch weiter zurückfallen wird (siehe OECD 2010, S. 31).

Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen⁷

Im OECD-Schnitt hat Österreich mit 17 Prozent einen relativ hohen Anteil an MigrantInnen in der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Sowohl Frauen als auch Männer, die außerhalb von Österreich geboren wurden, haben in Österreich weniger Chancen am Arbeitsmarkt als die im Inland geborene Bevölkerung (vgl. Krause/ Liebig 2011, S. 4).

Dies zeigt sich einerseits in der verringerten Erwerbsbeteiligung von MigrantInnen, wobei Frauen mit ausländischer Herkunft – wie bereits angeführt – mit nur 59 Prozent die geringste Erwerbsquote aufweisen. Hierbei darf die Gruppe der Migrantinnen wiederum nicht als homogen angesehen werden – je nach Herkunftsland variiert die Erwerbstätigenquote der Frauen⁸: Bei Frauen aus den EU/EWR-Raum sowie aus der Schweiz und aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien) lag sie kaum unter jener der Frauen österreichischer Herkunft, besonders niedrig ist die Erwerbstätigenquote allerdings bei Frauen aus Drittstaaten und am niedrigsten ist sie bei Frauen aus der Türkei mit nur 41 Prozent (siehe Troger/ Schallaböck 2011, S. 18). Im internationalen Vergleich zeigt sich in Österreich eine besonders geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen, die aus Niedriglohnländern kommen: Etwas weniger als die Hälfte der Frauen aus dieser Gruppe sind erwerbstätig (vgl. Krause/ Liebig 2011, S. 20).

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei der Arbeitslosigkeit: Wiederum sind Personen mit ausländischer Herkunft in stärkerem Ausmaß davon betroffen als Personen mit inländischer Herkunft: Während die Arbeitslosenquote der in Österreich geborenen Frauen und Männer seit 2004 unter 5 Prozent liegt, beträgt diese bei Frauen aus Niedriglohnländern fast 10 Prozent, bei Männern sogar etwa 12 Prozent. Die höchste Arbeitslosenquote weisen EinwanderInnen aus der Türkei auf (siehe Krause/Liebig 2011, S. 23).

⁷ Die Zahl der Studien zur Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen ist derzeit in Österreich noch sehr gering. Es mangelt insgesamt an regelmäßig erhobenen Datensätzen. Im II. Quartal 2008 wurde durch Statistik Austria ein Ad-hoc-Modul zur *Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten* im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung durchgeführt. Auf diese Erhebung beziehen sich die meisten angeführten Daten.

⁸ Hierbei soll darauf hingewiesen werden, dass das Herkunftsland per se nicht als Ursache für eine höhere oder geringere Erwerbsbeteiligung in Österreich angesehen werden kann. Diese Unterschiede ließen sich vermutlich auch für andere Dimensionen – wie z.B. sozialer Status der Migrantinnen – feststellen. Allerdings liegen zum Faktor „Herkunftsland“ die meisten Daten vor, will man die Gruppe der Migrantinnen differenzierter in Hinblick auf arbeitsmarktrelevante Faktoren betrachten.

Ebenso wie bei den in Österreich Geborenen zeigt sich auch bei der Personengruppe mit ausländischer Herkunft ein höherer Frauenanteil bei unselbständig Erwerbstätigen (93 % gegenüber 90 %). Größere Abweichungen kann man bei Frauen und Männern aus sonstigen Drittstaaten erkennen, wo 92 Prozent der Frauen aber nur 80 Prozent der Männer als Unselbständige tätig sind. Türkinnen sind fast ausnahmslos Arbeitnehmerinnen (99 %; Türken: 93 %). In einem Arbeiterberuf sind 40 Prozent der Migrantinnen und 56 Prozent der Migranten zu finden. Acht von zehn erwerbstätigen Frauen aus den EU15-Ländern sind Angestellte (Stadler/Wiedenhofer-Galik 2009, S. 42-44).

Migrantinnen unterscheiden sich in ihrer Arbeitssituation von Migranten sowie von der in Österreich geborenen Bevölkerung auch dahingehend, dass sie häufiger in sogenannten Einstiegsbranchen ohne große Aufstiegschancen und mit niedrigem Lohnniveau beschäftigt sind. So haben im Bereich der Unternehmensdienstleistungen – wozu unter anderen auch die Gebäudereinigung oder die Leiharbeit zählen – 46 Prozent der Arbeitnehmerinnen einen Migrationshintergrund. Im Vergleich dazu haben nur etwa 27 Prozent der beschäftigten Männer in dieser Branche einen Migrationshintergrund. Der Bereich mit dem zweithöchsten Anteil an Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund stellt die Branche „Tourismus und Gastronomie“ dar. Hingegen kaum zu finden sind Migrantinnen in der öffentlichen Verwaltung und in der Verteidigung (10 %), im Finanz- und Versicherungswesen (10 %) oder in der Land- und Forstwirtschaft (5 %; Troger/ Schallaböck 2011, S. 20).

MigrantInnen sind auch benachteiligt, wenn ihr Lohnniveau mit jenem der Bevölkerung mit inländischer Herkunft verglichen wird. Daten aus der EU-SILC 2009 zeigen, dass sie ein niedrigeres Nettoeinkommen haben. Auch hierbei ist wiederum zu beachten, dass die Gruppe der MigrantInnen heterogen ist: EinwanderInnen aus EU/EFTA-Staaten haben ein höheres durchschnittliches Nettoeinkommen als beispielsweise EinwanderInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien). Am niedrigsten sind die Nettolöhne von MigrantInnen aus türkischen oder anderen Drittstaatenländern (ohne Ex-Jugoslawien). Auch eine Einbürgerung in Österreich gleicht das Lohnniveau nicht an jenes der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund an. MigrantInnen gehören demnach auch zu den am stärksten Armutsgefährdeten in Österreich (siehe Till-Tentschert/ Till/ Eiffe/ Glaser/ Heuberger/ Kafka et al. 2011). Wird das Einkommen geschlechtsspezifisch betrachtet, zeigt sich, dass Frauen in Österreich insgesamt gesehen weniger verdienen als Männer: Im Jahr 2009 betrug das Netto-Jahreseinkommen bei Österreicherinnen rund 18.000 Euro, während Österreicher ca. 25.900 Euro verdienten. Männer ohne österreichische Staatsbürgerschaft lagen mit 20.500 Euro über dem Einkommen der Österreicherinnen. Das geringste Einkommen verzeichneten Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft mit rund 14.900 Euro. Innerhalb dieser Gruppe zeigten sich wiederum Heterogenitäten: Einwanderinnen aus den alten EU-Ländern, dem EWR-Raum und der Schweiz verdienten mit 18.100 Euro sogar etwas mehr als österreichische Frauen, Frauen aus den 2004 und 2007 beigetretenen EU-Ländern verdienten ca. 14.500 Euro. Türkinnen stellten mit einem durchschnittlichen Netto-Jahreseinkommen von 12.500 Euro die Gruppe mit dem geringsten Einkommen dar (Troger/ Schallaböck 2011, S. 20).

Für Frauen mit ausländischer Herkunft zeigt sich also eine mehrfache Benachteiligung am österreichischen Arbeitsmarkt: Sie weisen eine geringere Erwerbsbeteiligung und niedrigere Löhne auf und arbeiten häufiger in Sektoren mit geringen Karrieremöglichkeiten als Personen inländischer Herkunft aber auch als Migranten. Durch strukturelle Schlechterstellungen erfahren sie sowohl als Migrantinnen als auch als Frauen Benachteiligungen am österreichischen Arbeitsmarkt. Auch die „gläserne Decke“, mit der bekanntlich auch Frauen inländischer Herkunft

zu kämpfen haben, hängt für Migrantinnen häufig noch tiefer. Aufstiegs- und Umstiegschancen bleiben ihnen vielfach verwehrt.

Dequalifizierung

„Bei Dequalifizierung wird eine Berufstätigkeit angenommen, die geringere formale Bildungsabschlüsse erfordert, als erworben wurden“ (Bichl 2007, S. 24). Es handelt sich hierbei also um eine Berufstätigkeit, die nicht mit dem eigentlichen Bildungsniveau einer Person übereinstimmt.⁹ Hierbei zeigt sich, dass im Ausland geborene Arbeitskräfte in Österreich deutlich häufiger als in Österreich Geborene überqualifiziert bzw. dequalifiziert beschäftigt sind (Gächter 2007, Biffel 2008). Bock-Schappelwein et al. (2009, S. 6-7) führen in ihrem Bericht folgende Daten der österreichischen Arbeitskräfteerhebung der Jahre 2004 bis 2006 an: Demnach arbeiteten durchschnittlich fast die Hälfte der im Ausland geborenen AkademikerInnen in einer Berufsposition, die unter ihrem Qualifikationsniveau lag. Auch bei im Inland Geborenen gab es dequalifiziert Beschäftigte, hier lag dieser Anteil bei 30 Prozent. 67 Prozent der im Ausland geborenen MaturantInnen waren überqualifiziert beschäftigt, aber nur 47 Prozent der InländerInnen. Auch bei LehrabsolventInnen zeigte sich bei MigrantInnen mit 22 Prozent eine höhere Dequalifizierungsrate als bei im Inland Geborenen (9 %). Diese Befunde zur Dequalifizierung lassen sich für ZuwanderInnen aus fast allen Herkunftsländern feststellen. Die Ausnahmen stellen MigrantInnen aus Deutschland sowie aus anderen EU15-Ländern dar. Hier zeigen sich keine gravierenden Unterschiede im Bereich Dequalifizierung im Vergleich zu Personen österreichischer Herkunft.

Weitere Daten zur Dequalifizierung liefern Analysen aus dem Ad-hoc-Modul „Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich“, die im Bericht Migration & Integration graphisch dargestellt wurden (Baldaszi/ Marik-Lebeck/ Faßmann, 2010, S. 55) und hier in Abbildung 1 veranschaulicht sind. Hier wird ersichtlich, dass Personen mit Migrationshintergrund viel wahrscheinlicher dequalifiziert beschäftigt sind als jene ohne Migrationshintergrund (28 % vs. 10 %). Zudem fällt auf, dass Frauen insgesamt gesehen häufiger von einer beruflichen Abstufung betroffen sind als Männer (15 % vs. 11 %). Migrantinnen sind also einer doppelten Benachteiligung ausgesetzt: Als Frauen werden sie in Österreich auf Berufe mit weniger Verdienst und Status verwiesen, zudem wirkt sich der Migrationshintergrund negativ auf ihre berufliche Stellung aus. Dies bedeutet, dass Migrantinnen sich einerseits wie die inländischen Frauen am Arbeitsmarkt gegenüber den Männern durchsetzen müssen und parallel dazu noch mit Vorurteilen aufgrund ihres Migrationshintergrundes belastet sind.

Ein weiterer Unterschied, der in Abbildung 1 ersichtlich ist, ist jener zwischen der ersten und der zweiten MigrantInnen-Generation, wobei die erste Generation viel stärker von Dequalifizierung betroffen ist als die zweite (29 % vs. 15 %). Hier könnten die schwierige Anerkennung von ausländischen Bildungstiteln oder Sprachbarrieren – Faktoren mit denen vor allem die erste Generation konfrontiert ist – teilweise diesen Unterschied erklären. Immerhin zeigt sich, dass MigrantInnen, die ihren höchsten Bildungsabschluss im Ausland erworben haben, häufiger von Dequalifizierung betroffen sind (32 %) als MigrantInnen, die ihren Abschluss in Österreich gemacht haben (20 %). Besonders häufig beschreiben sich MaturantInnen mit ausländischem

⁹ Dequalifizierung kann durch verschiedenen Methoden erhoben werden: Die gängigste Methode ist jene der *Selbsteinschätzung*, in der Personen selbst angeben sollen, in wie weit sie sich dequalifiziert beschäftigt fühlen. Durch die *Job Analyse* wird aus ExpertInnen-Perspektive entschieden, ob Arbeitende überqualifiziert beschäftigt sind oder nicht. Die dritte Methode ist jene der *Realised Matches*: Der Modalwert bzw. Mittelwert einer Berufsgruppe wird in Hinblick auf das Bildungsniveau ausgerechnet. Weicht die tatsächliche Ausbildung einer Person von dem Wert ab, so entspricht der Beruf nicht ihrem Qualifikationsniveau (vgl. Huber 2010, S. 11).

Abschluss als dequalifiziert beschäftigt (46 %), gefolgt von den AkademikerInnen (24 %; siehe Stadler/ Wiedenhofer-Galik 2009, S. 59-60). Die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse stellt eine besondere Herausforderung für ZuwanderInnen dar. Ohne Anerkennung bleibt ihnen oft die Ausübung eines ausbildungsadäquaten Berufs verwehrt. Dies bedeutet eine „Lose-Lose-Situation“ für alle, da sowohl das Herkunftsland als auch das Aufnahmeland volkswirtschaftlich gesehen an Humankapital verlieren, und zudem auch die MigrantInnen selbst ihre Qualifikationen nicht verwerten können (Englmann/ Müller 2007, S. 18).

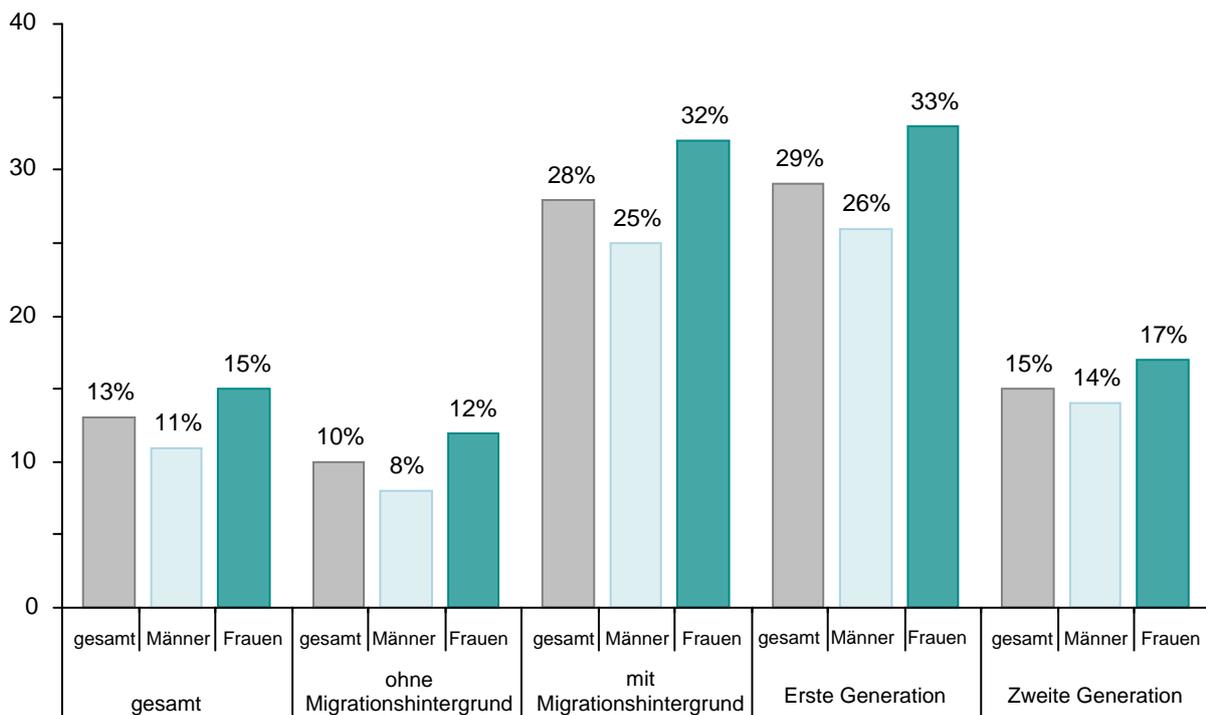


Abbildung 1: Prozentsatz von überqualifiziert Arbeitenden in Österreich 2008 (siehe Baldaszi/ Marik-Lebeck/ Faßmann 2010, S. 55)

Die drei wirksamen Faktoren „Geschlecht“, „Migrationshintergrund“ und „erste oder zweite MigrantInnen-Generation“ gipfeln bei Frauen der ersten Generation in eine Dequalifizierungsrate von 33 Prozent. Diese Gruppe ist also in Österreich am stärksten von Dequalifizierung betroffen, weshalb im vorliegenden Forschungsprojekt das Hauptaugenmerk auf Migrantinnen der ersten Generation mit einem Bildungsabschluss auf zumindest Maturaniveau gelegt wird.

Im Ausland Geborene – und dabei besonders Frauen – können ihre im Herkunftsland erworbenes Humankapital also nur sehr bedingt auf dem österreichischen Arbeitsmarkt verwerten. Durch die bisher dargestellten Daten kann allerdings nichts darüber gesagt werden, wo die Ursache für die Dequalifizierung liegt. Sind es die unterschiedlichen Bildungssysteme und die damit verbundene mangelnde Vergleichbarkeit und Anrechenbarkeit von mitgebrachten Bildungsabschlüssen oder sind es fehlende Deutschkenntnisse? Liegt es an den institutionellen Bedingungen des österreichischen Arbeitsmarktes oder schlichtweg an einer Diskriminierung gegen im Ausland Geborene und im Ausland Ausgebildete?

Als mögliche Ursachen für die Dequalifizierungsprozesse bei Migrantinnen werden verschiedene Faktoren angeführt:

Zu aller erst sind es oft existentielle Gründe, die Arbeitskräfte in eine Dequalifizierung bringen. Trotz guter Qualifikation müssen MigrantInnen, um ihren weiteren Aufenthalt in Österreich zu

sichern, oft Arbeitsverhältnisse eingehen, welche weit unter ihrer Qualifikation liegen. Dies gilt vor allem für die ersten Jahre in Österreich, in denen primär die Erlangung der Arbeitspapiere und die Sicherung der Verlängerung des Aufenthaltstitels Bedeutung haben. Oft ist es für MigrantInnen wichtig, rasch ein Einkommen zu erlangen, wobei der Preis dafür der Verzicht auf eine adäquate Beschäftigung ist. Dadurch nimmt der Wert der mitgebrachten Qualifikationen ab. Zudem wirkt sich Dequalifizierung hemmend auf die Weiterbildungsmotivation aus (Sprung 2008).

Für die starke Dequalifizierung bei weiblichen Arbeitskräften mit ausländischer Herkunft können noch vielerlei andere Faktoren verantwortlich sein, so z.B. rechtliche Aspekte (Fremdenrecht, Anerkennungsbestimmungen für Bildungsabschlüsse), Diskriminierungsmechanismen, mangelnde Sprachkenntnisse, der Faktor Zeit, Informationsmangel und das Fehlen angemessener Strategien bei Vermittlungsbehörden (von Hausen 2008). Gächter und Stadler (2007, S. 14) zeigten auf, wie wichtig zudem die Erwartungshaltungen und Vorurteile sind. Sie wiesen mittels Volkszählungsdaten aus dem Jahr 2001 nach, dass je seltener hoch Gebildete in einer Einwanderungsgruppe vorkommen, desto weniger oft werden die Abschlüsse, die über die Pflichtschule hinausgehen, in Österreich genutzt. Zudem wird der Wert der ausländischen Bildungsabschlüsse in Österreich oft nicht erkannt bzw. nicht den österreichischen Abschlüssen gleichgestellt.

Rechtliche Einschränkungen treffen insbesondere AsylwerberInnen. Aufgrund der langen Wartezeiten bis zum positiven Bescheid können sie nach Anerkennung ihres Status nur schwer eine Arbeit finden. Zeiten, in denen Können und Wissen nicht geübt werden, sind der Qualifikation abträglich. Die Qualifikationen werden dann nicht bloß vom Einwanderungsland nicht anerkannt, sondern werden mitunter objektiv gemindert und müssen danach erst wieder erarbeitet werden, was nach der Zeit der Wartefrist einen weiteren Zeitverlust bedeutet.

Diskriminierungsstudien in mehreren Ländern der EU haben gezeigt, dass schon der geringfügigste „fremde“ Akzent genügt, um am Arbeitsmarkt massiv diskriminiert zu werden. Es gibt aber keinen einzigen Beruf, wie hoch in der Hierarchie auch immer, den man wegen eines bloßen Akzents nicht ebenso effizient ausüben könnte, wie jemand ohne Akzent (vgl. Gächter/Stadler 2007, S. 16). Außerdem steht hinter der Dequalifizierung oft ein rationales Kalkül: Beschäftigte mit nicht anerkannten Qualifikationen sind billiger. Sie haben Bildung und Ausbildung und sind entsprechend produktiv, fallen aber in viel niedrigere kollektivvertragliche Einstufungen.

Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen

Beruflicher Erfolg ist unmittelbar mit einer qualifizierten Ausbildung verbunden. Personen, die im Ausland geboren wurden, haben vielfach auch die Schulbildung in ihrem Heimatland abgeschlossen. Um eine ihrer Ausbildung und Berufserfahrung entsprechende berufliche Tätigkeit ausüben zu können, ist es in vielen Fällen erforderlich, einen Antrag auf Anerkennung dieser Ausbildung zu stellen. Die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse gestaltet sich für viele Migrantinnen und Migranten schwierig. Da mit der Antragstellung durch die Vielzahl von Behördenwegen nicht nur zeitliche, sondern auch finanzielle Belastungen einhergehen, wird die Antragstellung oftmals unterlassen. Als weiterer Grund für keine Antragstellung kann auch angeführt werden, dass manche MigrantInnen sich dadurch keine besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt erwarten, bzw. manche oft gar keine Informationen zur Möglichkeit der Anerkennung ihrer im Heimatland erworbenen Abschlüsse haben. Es wird dann vielfach eine Berufstätigkeit angenommen, die geringere formale Bildungsabschlüsse voraussetzt, als die Betroffenen erworben haben.

Die rechtliche Lage und die zuständigen Anerkennungsstellen unterscheiden sich je nach Ausbildungsniveau, Branche oder Herkunftsregion. So gibt es beispielsweise verschiedene Möglichkeiten zur Anerkennung von Reifezeugnissen. Die Erste ist die der Nostrifikation durch das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK). Hierbei werden die abgelegten Prüfungen im Herkunftsland mit den Gegenständen österreichischer Lehr- und Stundenpläne verglichen. Falls es Abweichungen gibt, werden Externistenreifeprüfungen (Nostrifikationsprüfungen) vorgeschrieben. Die zweite Möglichkeit ist die der Gleichwertigkeit durch ein Abkommen. Österreich hat mit verschiedenen Staaten bi- oder multilaterale Vereinbarungen, die es ermöglichen, ohne weitere Überprüfung des Zeugnisses an einer Universität angenommen zu werden. Die dritte Möglichkeit ist, dass die Hochschule selbst entscheidet, ob ein Reifezeugnis anerkannt wird.¹⁰

Unter der Nostrifizierung im Ausland erworbener akademischer Grade versteht man die völlige Gleichstellung mit einem österreichischen Studienabschluss. Die Nostrifizierung ist nur dann möglich, wenn die/der Antragstellende nachweisen kann, dass die Nostrifizierung eine zwingende Voraussetzung ist, um die angestrebte Berufstätigkeit auszuüben. In allen anderen Fällen obliegt die Bewertung der mitgebrachten Qualifikationen der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber. Bei einer Nostrifizierung wird wiederum der Stundenplan des abgeschlossenen Studiums mit jenem einer inländischen Hochschule verglichen. Sollte sich bei dem Verfahren zeigen, dass einzelne Fächer nicht mit dem Studienpendant in Österreich übereinstimmen, können diese als außerordentliche/r Studierende/r nachgeholt werden. Kann die Nostrifizierung nicht erfolgen, weil die Unterschiede zu groß sind, kann um einen Studienplatz in Österreich angesucht werden. Wird dies zugelassen, können übereinstimmende Fächer des vorherigen Studiums im Ausland angerechnet werden.¹¹

Betrachtet man die Gruppe der im Ausland Geborenen im Alter zwischen 15 und 74 Jahren, so zeigt sich, dass immerhin 71 Prozent ihre höchste Ausbildung außerhalb von Österreich abgeschlossen haben, das betrifft insgesamt immerhin 745.300 Personen in Österreich. Hierbei zeigt sich, dass vor allem Frauen mit 72 Prozent ihre Ausbildung im Heimatland abgeschlossen haben (Männer: 69 %, siehe Stadler/ Wiedenhofer-Galik 2009, S. 63).

So wichtig eine Anerkennung mitgebrachter Bildungsabschlüsse auch sein mag, nur weniger als ein Fünftel der MigrantInnen entscheidet sich dafür, einen Antrag auf formale Anerkennung zu stellen. Demnach haben lediglich 18 Prozent bzw. 131.600 MigrantInnen im Alter von 15 bis 74 Jahren je einen formalen Antrag auf Anerkennung ihrer Ausbildung in Österreich gestellt, wobei Frauen dies mit 17 Prozent noch etwas seltener taten und daher auch einen leicht geringeren Wert bei der Anerkennung der Ausbildungen erreichten (14,9 % gegenüber 15,4 %, siehe ebd. S. 64-66). Eine überproportional hohe Anerkennungsrate findet man dabei bei weiblichen Angestellten mit höher qualifizierten Tätigkeiten: Bei dieser Gruppe konnten immerhin mehr als die Hälfte (53 %) ihre im Heimatland abgeschlossene Ausbildung in Österreich anerkennen. Dabei müssen Frauen auch mehr dafür leisten. Etwa 31 Prozent der erwerbstätigen Migrantinnen mussten für die Anerkennung Zusatzprüfungen ablegen, während nur 24 Prozent der Migranten dies taten (siehe ebd., S. 67-68).

¹⁰ Siehe Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) unter http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/academic_mobility/enic_naric_austria/faq/erkennung_von_reifezeugnissen/ (Stand: 29.11.2011).

¹¹ Siehe (BMWF) unter http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/academic_mobility/enic_naric_austria/faq/nostrifizierung_auslaendischer_akademischer_grade/ (Stand: 29.11.2011).

Betrachtet man die verschiedenen Herkunftsländer so zeigt sich, dass Migrantinnen aus dem EU 15-Raum am häufigsten einen Antrag auf Anerkennung ihrer im Herkunftsland abgeschlossenen Ausbildung stellen (32 %), gefolgt von den neuen EU Ländern (22 %). 18 Prozent der Frauen aus sonstigen Drittstaaten stellten einen Antrag, aber nur 7 Prozent aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien). Damit stellen Frauen außerhalb der EU-Länder weniger oft Anträge auf Anerkennung ihrer Ausbildung (siehe ebd., S. 196).

Validierungsinstrumente auf europäischer Ebene

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)¹² ist ein derzeit in Planung stehendes Transparenz-, Vergleichs- und Übersetzungsraster, der die Vielzahl nationaler und sektoraler Qualifikationen europaweit vergleichbar machen soll. Er soll dabei das gesamte Bildungs- und Qualifizierungssystem umfassen, von der allgemeinen über die berufliche Aus- und Weiterbildung bis hin zur hochschulischen Bildung. Zudem sollen auch nicht formale und informelle Lernerfahrungen erfasst werden. Der EQR ist in acht Referenzniveaus gegliedert. Diese sollen den Qualifizierungssystemen der Mitgliedsstaaten als Referenzrahmen dienen, damit nationale Qualifikationen den europäischen Referenzebenen strukturiert zugeordnet werden können unabhängig von Institutionen oder Lernzusammenhängen.

Der Prozess der Implementierung des EQR ist eine freiwillige Entscheidung der Mitgliedstaaten. In jenen Ländern, die sich für eine Beteiligung entschieden haben, sollen bis spätestens 2012 alle neu vergebenen Zertifikate und Europass-Dokumente¹³ Informationen zum jeweiligen EQR Niveau beinhalten. In Österreich soll über den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR)¹⁴ als langfristiges Ziel eine Anbindung an den EQR stattfinden.

Die Chance des EQR liegt darin, eine Übersetzungshilfe anzubieten, die die Einordnung und den Vergleich von Lernergebnissen auf europäischer, nationaler wie auch sektoraler Ebene erleichtert. Allerdings beschränkt sich der EQR auf den europäischen Raum. Angesichts der Zuwanderung aus Drittstaaten und der oben beschriebenen Probleme, muss auch die Anwendung von EQR durch Nicht-EU-Staaten zum Thema werden. Hierbei besteht die Hoffnung, dass der EQR auch die Bewertung von Qualifikationen aus Ländern außerhalb der EU erleichtern könnte, sobald sich es sich im europäischen Raum und in Österreich etabliert hat. Es bleibt abzuwarten, in wieweit die Hoffnungen erfüllt werden, die an dieses Validierungskonzept gestellt werden.

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass Migrantinnen besonders schlecht in den österreichischen Arbeitsmarkt integriert sind. Neben der geringsten Erwerbsquote finden sie sich

¹² Siehe Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) online unter: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_de.htm (Stand: 29.11.2011).

¹³ Während der EQR eine Gesamtstrategie für die Zuordnung und Bewertung von Qualifikationen darstellt, bietet der Europass zumindest die Möglichkeit, Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen in verständlicher Form darzustellen. Der Europass wurde im Dezember 2004 vom europäischen Parlament und vom Rat beschlossen. In Österreich wurde ein Nationales Europass Zentrum (NEC) in Wien eingerichtet, welches vor allem für die Einführung des Passes in Österreich zuständig ist. Der Europass setzt sich aus fünf Kategorien zusammen: Lebenslauf, Sprachenpass, Mobilitätsnachweis, Zeugniserläuterung und Diplomzusatz. Diese Kategorien sollen zur in einem ersten Schritt der Transparenz von Lernerfahrungen dienen und weiters die Vergleichbarkeit und Strukturierung dieser Lernerfahrungen ermöglichen. Informationen zum Europass sind online zu finden unter <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Introduction.csp?jsessionid=AB4F45ADAD422FA7A5CA1DE604884E11.wpc2> (Stand 29.11.2011).

¹⁴ Informationen zum NQR sind online zu finden unter http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/studieren_in_oesterreich/nqr/ (Stand: 02.12.2011).

häufiger in schlecht bezahlten, prekären oder gar illegalen Arbeitsverhältnissen wieder. Zudem sind sie vermehrt von Dequalifizierung, Arbeitslosigkeit und auch Armut betroffen als Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund. Migrantinnen leben mehrheitlich unter schlechteren Lebensbedingungen als inländische Frauen und oft auch als ausländische Männer. Mehrfachbelastungen durch Berufstätigkeit(en), Haushalt und Familie, unregelmäßige Arbeitszeiten, die außerhalb der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen liegen, fehlende soziale Netzwerke und fehlende Familienstrukturen stellen für Migrantinnen – mit oder ohne berufliche Qualifikation – zusätzliche Barrieren beim Eintritt zum und am Arbeitsmarkt dar. Welche Faktoren in welcher Weise eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen erschweren oder erleichtern ist durch die derzeitige Datenlage in Österreich nur unzureichend geklärt. Es gab bisher kaum qualitative Studien, welche die Wechselwirkung der beiden Kategorien „Geschlecht“ und „Migration“ für den österreichischen Arbeitsmarkt untersucht haben. Einzelne Forschungsergebnisse hierzu aus dem deutschsprachigen Raum stammen aus Deutschland.

Qualitative Studien zu „Migration, Qualifikation und Arbeitsmarkt“

In einer Studie von Färber, Arslan, Köhnen und Parlar (2008) wurde die Situation von Migrantinnen am deutschen Arbeitsmarkt untersucht. Hierfür wurden statistische Arbeitsmarktdaten analysiert und ExpertInnen der Arbeitsmarktpolitik sowie Migrantinnen mittels qualitativer Interviews befragt. Es zeigte sich, dass Migrantinnen aus allen Herkunftsländern eine hohe Erwerbsorientierung haben und dass viele prekäre Arbeitsverhältnisse eingehen, durch die ihre eigene Existenz kaum gesichert werden kann. Kommt es zu Problemen am Arbeitsmarkt, seien Migrantinnen zumeist die ersten Verliererinnen. Aus der Befragung der ExpertInnen ging hervor, dass die mitgebrachten Qualifikationen aus den Herkunftsländern am deutschen Arbeitsmarkt kaum Verwendung finden würden. Dies würde einerseits an der mangelnden Anerkennung von Qualifikationen liegen, aber auch an sprachlichen Barrieren sowie an rechtlichen Hürden bei Arbeitsgenehmigungen. Durch die schlechten Chancen von Migrantinnen am Arbeitsmarkt bestehe eine erhöhte Gefahr der zunehmenden Traditionalisierung der Familienverhältnisse. Die Notwendigkeit einer spezifischen Förderung von Migrantinnen um deren Qualifikationen anzuerkennen und gegebenenfalls zu erweitern wird betont. Eine besondere Unterstützung würden Mütter benötigen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten zu können. In der Befragung der Migrantinnen wurden häufig sehr schlechte Chancen am Arbeitsmarkt beschrieben – trotz abgeschlossener Ausbildungen, hervorragender Deutschkenntnisse und langjähriger Berufserfahrung im Herkunftsland. Es wurden Muster ethischer und geschlechtsbezogener Diskriminierung am Arbeitsmarkt deutlich, wobei sich diese besonders stark gegen Muslime und Frauen mit dunkler Haut- und Haarfarbe richteten. Zudem schilderten befragte Mütter besonders die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Sehr differenziert hat sich das ForscherInnen-Team rund um Nohl, Schittenhelm, Schmidtke und Weiß (2010) mit der Fragestellung beschäftigt, wie mitgebrachte Qualifikationen („kulturelles Kapital“¹⁵) in der Migration durch hochqualifizierte MigrantInnen am Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes verwertet werden, wobei Befunde aus vier verschiedenen Ländern verglichen wurden: Deutschland, Großbritannien, Kanada und Türkei. Sie wählen bei ihrer Herangehensweise das Konzept der „Statuspassage“, welche als Übergang von einem „klar umrissenen gesellschaftlich festgelegten Status zum nächsten“ verstanden wird (siehe ebd.,

¹⁵ Nach dem Konzept des kulturellen Kapitals ist der Wert mitgebrachter Qualifikationen nicht objektiv bestimmbar, sondern er wird gesellschaftlich ausgehandelt (vgl. Bourdieu 1983).

S.10). Dabei stellt eine Statuspassage nicht nur einen einfachen Übergang dar, sondern vielmehr geht es dabei auch um ein Ringen um einen gewünschten gesellschaftlichen Status. Auch hochqualifizierte Menschen ohne Migrationshintergrund stehen bei der Einmündung in eine Erwerbstätigkeit Herausforderungen gegenüber, die mit dieser Statuspassage verbunden sind, wie z.B. Engpässen am Arbeitsmarkt oder einer Ungewissheit bezüglich der Verwertbarkeit ihrer Qualifikationen. Bei MigrantInnen verläuft dieser Übergang jedoch weniger „standardisiert“ und zudem kommt bei Hochqualifizierten der ersten Generation im lebensgeschichtlichen Verlauf noch eine zusätzliche Dimension hinzu, nämlich der Übergang zwischen zwei Nationalstaaten. Schließlich bestätigen die Befunde des internationalen Forschungsprojekts die Bedeutung eines weiteren Faktors, der die Statuspassage in den Arbeitsmarkt ebenfalls beeinflusst, nämlich die partnerschafts- und familienbezogene Lebensführung. Bei hochqualifizierten MigrantInnen spielen also drei verschiedene Dimensionen im Laufe der Biographie zusammen: Die Statuspassage des Einstiegs ins Erwerbsleben nach der Ausbildung wird begleitet vom Übergang von einem Land in ein anderes und der Phase der Familiengründung. Sie beeinflussen auf komplexe Weise die Chancen und Barrieren, die sich für MigrantInnen am Arbeitsmarkt im Aufnahmeland ergeben und damit einhergehend den Status, den sie in der neuen Gesellschaft einnehmen können. Im Zentrum der Forschungsarbeit steht dabei der Einfluss des Migrationsprozesses auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt, wobei die spezifischen Herausforderungen von Frauen in der Migration und am Arbeitsmarkt kaum Beachtung finden.

Im Forschungsprojekt MIQUAM wurde die Wechselwirkung zwischen den Dimensionen „Geschlecht“ und „Migrationsstatus“ in Bezug auf die Bedeutung für den österreichischen Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt gestellt. Hierfür wurden 31 Migrantinnen, 6 UnternehmerInnen und 5 Expertinnen zum Thema befragt. Im Folgenden werden die Ergebnisse aus den drei Befragungen dargestellt.

Chancen und Herausforderungen am Arbeitsmarkt aus der Sicht von Migrantinnen

Die im Forschungsprojekt MIQUAM durchgeführten Interviews fanden im Zeitraum zwischen März und Mai 2011 statt. Sie wurden im Einzelsetting¹⁶ durchgeführt und dauerten 1-2 Stunden. Die Frauen wurden mittels halbstrukturierter Leitfadens gebeten ihren Bildungs- und Berufsweg darzustellen. Zudem wurden sie nach ihren Lebens- und Berufsbedingungen seit ihrer Ankunft in Österreich befragt und sie wurden angehalten, fördernde und hemmende Bedingungen in Bezug auf die Umsetzung ihrer Qualifikationen am österreichischen Arbeitsmarkt zu beschreiben. Im Anschluss an das Interview wurden demographische Daten zur Person mittels strukturierter Leitfadens erhoben. Die Interviews wurden aufgezeichnet, im Anschluss wörtlich transkribiert und anonymisiert inhaltsanalytisch ausgewertet¹⁷. Zwei Interviews wurden in englischer Sprache geführt.

Insgesamt wurden 31 Frauen interviewt, die folgende Kriterien erfüllten:

- Geburtsort außerhalb von Österreich (Erste Generation)

¹⁶ Mit Ausnahme des Interviews 23: Hier wurden zwei Frauen im Zuge eines Gesprächs gemeinsam interviewt, wobei die Fragen des Leitfadens jeweils an beide Frauen gestellt wurden.

¹⁷ Vgl. Mayring (1993, S.42-86).

- Bildungsabschluss mit zumindest Maturaniveau in einem nicht-deutschsprachigen Land
- seit mindestens 2007 in Österreich
- im erwerbsfähigen Alter

Bei der Auswahl der Stichprobe wurde darauf geachtet, dass eine möglichst große Vielfalt in den untersuchten Fällen erreicht wird. Es wurden Frauen aus möglichst verschiedenen Herkunftsländern und unterschiedlichen Altersgruppen befragt, um der Heterogenität der Gruppe der Migrantinnen gerecht zu werden. Zudem ging es darum die Teilnehmerinnen so auszuwählen, dass der zu untersuchende Forschungsgegenstand möglichst gut beleuchtet werden kann¹⁸. Um dem Phänomen der Dequalifizierung auf den Grund zu gehen, wurden daher verhältnismäßig viele Frauen befragt, die davon betroffen sind. Um jedoch auch Informationen zu Bedingungen und Strategien zu bekommen, die eine erfolgreiche Nutzung von Qualifikationen begünstigen, wurden auch Migrantinnen befragt, die ihrer Qualifikation entsprechende Arbeitsstellen haben.

Die 31 befragten Frauen sind aus insgesamt 21 verschiedenen Herkunftsländern nach Österreich gekommen: Bosnien, Kroatien, Albanien, Rumänien, Slowakei, Polen, Tschetschenien, Ukraine, Frankreich, Spanien, Italien, Türkei, Irak, Palästina, Ägypten, Sudan, Indien, Japan, Kenia, Nigeria, Senegal, Brasilien.

Die Frauen waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 24 und 60 Jahre alt (Median = 40 Jahre) und seit 4 bis 31 Jahren in Österreich (Median = 9 Jahre). Abgesehen von zwei Frauen gaben alle an, ihren Wohnsitz in Graz zu haben. 24 Frauen führten an, verheiratet zu sein, vier ledig und drei geschieden. 25 der 31 Frauen hatten mindestens ein Kind (Median = 2 Kinder).

Als Grund für die Migration nach Österreich nannten 17 Frauen „Familienzusammenführung“, „Liebe“, „Heirat“ bzw. „Mitgehen mit ihrem Partner“, sieben gaben „Flucht“ als Migrationsgrund an, fünf Frauen kamen für das „Studium“ und nur zwei aufgrund von „Arbeitssuche“ nach Österreich (siehe Abbildung 2).

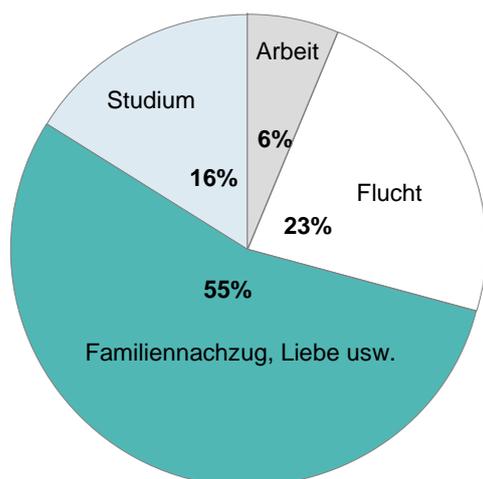


Abbildung 2: Gründe für die Migration nach Österreich

Zum Zeitpunkt der Befragung hatten alle Frauen freien Zugang zum Arbeitsmarkt, wobei dieser für Studentinnen noch auf das Ausmaß der Geringfügigkeit beschränkt war. In den Erzählungen

¹⁸ Vgl. hierzu das Prinzip des theoretical samplings nach Glaser und Strauss (1967).

von ca. einem Drittel der befragten Frauen wurden Phasen beschrieben, in denen sie keinen Zugang zum Arbeitsmarkt gehabt hatten (z.B. während des Asylverfahrens bzw. 2-5 Jahre keine Arbeitserlaubnis als nachgezogene Ehefrau). 17 der befragten Frauen gaben an, eine Arbeitsstelle (zumindest geringfügig) zu haben, die restlichen 14 befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in Karenz, Arbeitslosigkeit oder in Schulungsmaßnahmen. Das Nettoeinkommen der Frauen wurde in verschiedenen Kategorien erhoben: 13 Frauen gaben die Kategorie 0-499 € an, weitere 13 Frauen 500-999 €, drei verdienten 1000-1499 €, eine verdiente 1500-1999 € und nur eine einzige mehr als 2000 €. Mehr als Dreiviertel der befragten Frauen verfügten also nur über ein Nettoeinkommen unter 1000 Euro.

In der Befragung wurden auch Sprachkompetenzen erhoben, wobei eine Einschätzung des Niveaus der jeweiligen Sprache nach Kriterien des *gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen*¹⁹ stattgefunden hat²⁰. Die befragten Frauen beherrschen demnach zwischen 3 und 7 Sprachen²¹ (Median = 4 Sprachen). Auffallend war hierbei, dass viele Frauen sich ihrer vielfältigen Sprachkompetenzen kaum bewusst waren und oft erst nach mehrmaligen Nachfragen weitere Sprachkompetenzen angaben, die sie für „unwichtig“ gehalten hatten. Die Deutschkenntnisse der interviewten Gruppen lassen sich wie folgt einstufen: Immerhin 15 Frauen haben Deutschkenntnisse auf C1/C2-Niveau, 14 auf B1/B2-Niveau und nur zwei der Befragten weisen A1/A2-Niveau auf.

Dequalifizierung

Etwa die Hälfte der befragten Frauen (15) bringt aus ihrem Herkunftsland eine akademische Ausbildung mit, etwa ebenso viele (16 Frauen) hatten bei ihrer Ankunft in Österreich als höchste abgeschlossene Ausbildung Maturaniveau. Die importierten Qualifikationen lassen sich den in Abbildung 3 dargestellten Branchen zuordnen (siehe linkes Kreisdiagramm).

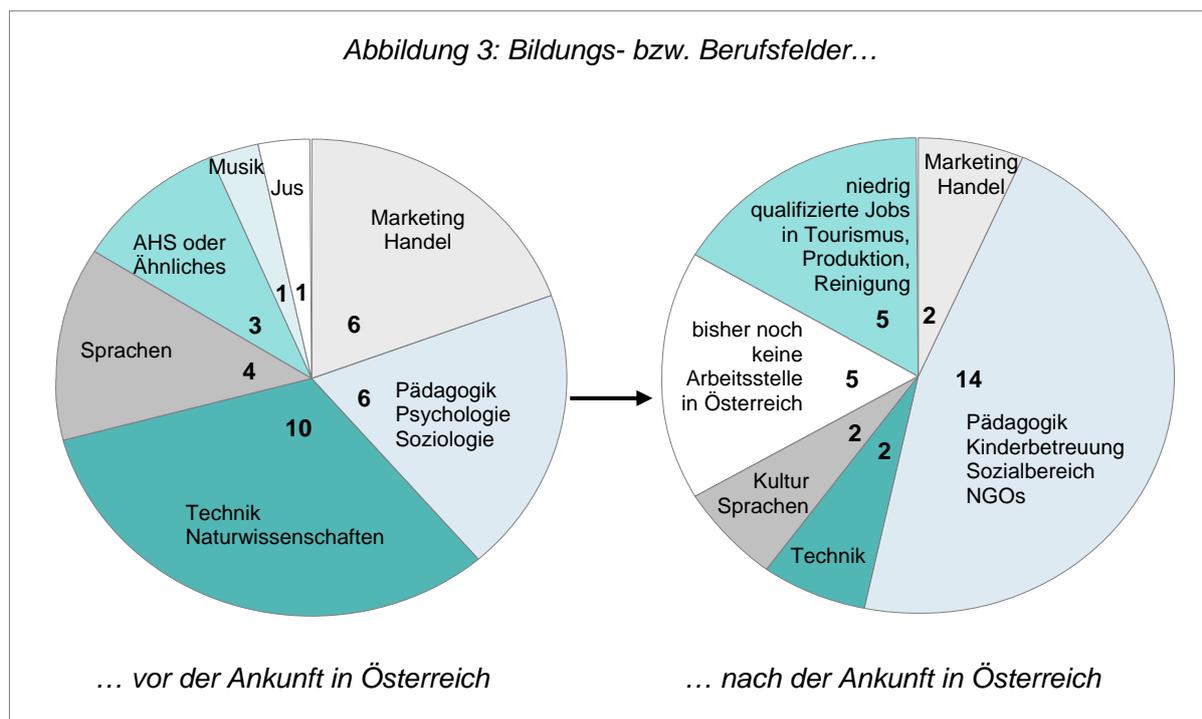
Auffallend ist hierbei, dass in der befragten Stichprobe die meisten Frauen eine Ausbildung im technischen oder naturwissenschaftlichen Bereich mitbringen (sechs davon auf Universitätsniveau). Ebenso relativ viele Frauen der befragten Stichprobe bringen Qualifikationen in den Bereichen „Handel/Marketing“ sowie „Pädagogik/Psychologie/Soziologie“ mit. Aus der Bildungs- und Berufsbiographie zeigt sich, dass 22 Frauen bereits in ihrem Herkunftsland facheinschlägige Berufserfahrungen gemacht haben. Interessant ist, in welchen Bereichen sie mittlerweile in Österreich arbeiten (siehe rechtes Kreisdiagramm in Abbildung 3). Vergleicht man die beiden Kreisdiagramme fällt sofort auf, dass nur zwei der 10 Frauen, die einschlägige Qualifikationen im technischen Bereich mitbringen, am österreichischen Arbeitsmarkt in einem technischen Bereich Fuß fassen konnten. Ebenso auffallend ist die starke Zunahme der Anzahl von Frauen, die in Österreich in Bereichen wie Pädagogik, Kinderbetreuung, Sozialbereich bzw. in NGOs tätig ist. Hier kam es zu einer Veränderung der Berufsfelder der Frauen nach der Migration, die in Übereinstimmung mit der klassischen – in Österreich stark vorherrschenden – horizontalen Segregation zwischen den Geschlechtern steht: Obwohl die Frauen technische Ausbildungen mitbringen und diese am Arbeitsmarkt besonders gefragt wären, landen die meisten von ihnen in Österreich in Berufsfeldern, in denen eigentlich weniger Bedarf an Arbeitskräften besteht, die aber typischen Frauenfeldern entsprechen – mit allen damit verbundenen Bedingungen, die diese Bereiche kennzeichnen: Prekäre Arbeitsverhältnisse,

¹⁹ Vgl. <http://www.goethe.de/z/50/commeuro/303.htm> (Stand 21.12.2011)

²⁰ Teilweise kannten die Frauen ihr Sprachniveau, da sie einen bestimmten Abschluss eines Sprachkurses vorweisen konnten. In den anderen Fällen fand eine subjektive Einschätzung des Niveaus entlang der Kriterien des Referenzrahmens gemeinsam durch die Interviewte und die Interviewerin statt.

²¹ Bosnisch-Kroatisch-Serbisch wurde hierbei als eine Sprache gewertet.

geringe Entlohnung, wenig Prestige und kaum Aufstiegschancen. Mit dieser geschlechtsstereotypen, beruflichen Umorientierung geht somit eine Dequalifizierung einher, d.h. ein Aspekt der Dequalifizierung bei Migrantinnen steht im Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen horizontalen Segregation, die in Österreich gegeben ist. Während bei Frauen, die ihre Ausbildungen in Österreich absolvieren, bereits sehr früh eine Segregation in verschiedene frauen- und männertypische Bereiche stattfindet, scheint dieser Mechanismus auch bei Migrantinnen stark wirksam zu sein – und das obwohl sie bereits eine Ausbildung in einem männertypischen Bereich abgeschlossen haben.



Viele Migrantinnen geben an, dass sie sich im Vergleich zu österreichischen MitbewerberInnen am Arbeitsmarkt bei gleicher Qualifikation weniger Chancen ausrechnen würden. Daher müssten sie sich genauer überlegen, in welchen Bereichen sie sich aus- bzw. weiterbilden, da sie in jenen Branchen größere Chancen hätten, in denen besonders viele Arbeitskräfte gesucht werden. Hierzu werden in den Interviews die Bereiche *Kinderbetreuung* und *Pflege* genannt – wiederum zwei klassische Frauenbereiche.

Natürlich die Österreicher haben auch genug Probleme eine Arbeit zu finden. Es ist einfach die Zeit auch schwierig. Das heißt, wir müssen uns noch ganz hinten anstellen bis die Österreicher vielleicht ihren Job haben - und dann wir. Und dann flüchten sehr viele Leute in diese Pflegehilferichtung. Weil vielleicht die Österreicher das nicht machen wollen und dann machen es die Migrantinnen. Und ich denke, das ist einfach – unfair würde ich nicht sagen, aber es ist einfach ein [steiniger] Weg. (Interview 13, Z. 597-603)

Und deswegen sage ich immer heutzutage, "Überlegt euch genau was ihr studiert, wenn ihr vorhabt hier zu bleiben!" (Interview 13, Z. 687-688)

Einige Frauen entscheiden sich für eine Umschulung in einen Bereich, wo sie sich mehr Arbeitschancen versprechen, wobei auch hier wiederum stereotype Rollenbilder wirksam sind. Fünf befragte Frauen absolvierten in Österreich die Ausbildung zur Kinderbetreuerin: Nur eine dieser fünf bringt mit der Ausbildung zur Volksschullehrerin eine Ausbildung mit, die zumindest inhaltlich mit der Schulung stimmig ist. Zwei haben eine Ausbildung im Handelsbereich, eine der

Frauen einen naturwissenschaftlichen Universitätsabschluss, eine hat im Herkunftsland eine Ausbildung nach der Matura als Fahrdienstleiterin absolviert und Berufserfahrung in diesem Bereich. Nachdem es sich bei der Ausbildung zur Kinderbetreuerin um eine vergleichsweise kurze Ausbildung handelt, die kein bestimmtes Bildungsniveau voraussetzt, kam es bei diesen Frauen zu einer Abwertung ihrer Qualifikationen durch eine Umschulung von einem höheren Bildungsniveau (Matura mit Zusatzausbildung bzw. Universitätsstudium) in ein niedrigeres Bildungsniveau.

Interessant ist hierbei, dass die Arbeitsmarktchancen für Kinderbetreuerinnen weniger gut sind, als von den Frauen angenommen. Es liegt oftmals eine Fehleinschätzung vor, wenn es um Berufschancen geht, was in folgendem Zitat zum Ausdruck kommt:

Ich habe Ihnen [dem AMS] gesagt, dass bei technischer Richtung, zum Beispiel Mathematik war ich gut. So Physik, Chemie. Aber Arbeitsmarkt bietet nicht solche Sachen in diese Richtung. Aber ich bin offen, ich probiere auch andere Richtungen, zum Beispiel soziale Feld und so. (Interview 4, Z. 374-381)

Die Frage ist hierbei, wie es dazu kommt, dass viele Frauen annehmen, es gäbe Bedarf an zusätzlichen Kinderbetreuerinnen, während gleichzeitig ihre technischen Ausbildungen ungenutzt bleiben? Eine Erklärung für diese grobe Fehleinschätzung könnte folgende sein: Bei Unsicherheiten am Arbeitsmarkt findet eine Reorientierung zu alt bekannten, (vermeintlich sicheren) Werten statt. Die Erfüllung klassischer Rollenbilder ist ein Weg, der Frauen in der österreichischen Gesellschaft eventuell mehr Sicherheit vermitteln kann als das Beschreiten nicht traditioneller Berufswege.

Um Dequalifizierung im klassischen Sinne zu erfassen, wurden die mitgebrachten Bildungsabschlüsse sowie die im Herkunftsland erworbenen Berufserfahrungen in Bezug zur Arbeitsposition gesetzt, welche die befragten Frauen in Österreich inne haben. Streng genommen war demnach zum Zeitpunkt der Befragung nur bei vier Frauen eine adäquate Berufsposition gegeben. Alle anderen arbeiten in Arbeitspositionen, die leicht (z.B. ausgebildete Lehrerin arbeitet nun als Assistentin in einer Schulklasse) bis weit (z.B. Akademisch ausgebildete Genetikerin arbeitet als Tagesmutter) unter ihrem Qualifikationsniveau liegen.

Etwa die Hälfte der Frauen berichtet in den Interviews, dass sie zumindest teilweise ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Talente in Österreich am Arbeitsmarkt oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich sinnvoll einbringen kann. Allerdings würde dies nicht immer in dem gewünschten Ausmaß passieren bzw. verschiedene Herausforderungen würden die Anwendung ihrer Potenziale erschweren. Andere interviewte Frauen hingegen führen an, dass sie ihre Qualifikationen in keiner Weise in die österreichische Gesellschaft einbringen können. Sie finden hier keinen Platz um ihre Potenziale zu entfalten: Sie sind arbeitslos oder arbeiten in Arbeitspositionen, die gar nicht ihren Qualifikationen entsprechen bzw. unter ihrem Ausbildungsniveau liegen.

Alles was ich habe gemacht, schmeiße ich jetzt weg, fange ich jetzt neu an. (Interview 6, Z. 587-588)

Neben den negativen Auswirkungen für den Arbeitsmarkt, die diese Nicht-Verwertung von Qualifikationen mit sich bringt, leiden die Betroffenen selbst unter der Nicht-Anerkennung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse. Manche Frauen berichten von depressiven Phasen in ihrer Lebensgeschichte seit der Ankunft in Österreich. Dequalifizierte Arbeitspositionen mit wenig Hoffnung auf eine Veränderung der Situation, weil eine Anerkennung aus verschiedenen Gründen nicht machbar ist, lässt manche verzweifeln.

Wenn ich so sehe, [...] es bringt mir nicht viel, dass ich [...] studiert habe, ja? Weil ich kann nicht wirklich hier [in meinem Bereich] arbeiten. [...] Das wäre für mich ganz schwer. Und dann kann [ich nicht] wirklich anwenden, also das ist fast wie nichts, ja? Und das war für mich ein Grund, dass ich eine Zeit lang sehr deprimiert war, ja? Weil ich habe gesehen, [ich] habe so viel studiert für nichts. (Interview 9, Z.288-295)

Wenn zu viele Hindernisse zu bewältigen sind und sich kaum adäquate Chancen am Arbeitsmarkt ergeben, kann der Entschluss nahe liegen, Österreich wieder zu verlassen um in einem anderen Land die eigenen Qualifikationen einzubringen. Dies stellt in der Regel einen Verlust für die österreichische Gesellschaft dar, wie im folgenden Zitat zum Ausdruck kommt.

She was a marketing manager in India, they came here and [...] she had to actually work like a cook somewhere here and she couldn't use her education. [...] You know, [...] so high educated women typically use the time productively and positively. [...] They were here for four and half years I think, five years, [...] but the first opportunity they won, they got, she went back. And then she started to work there as a [...] marketing manager. So what I'm saying is that: because of not having an opportunity there're so many, how do you say, „high earning bodies“ who could get lots of taxes into the Austrian system, you miss. (Interview 29, Z. 860-881)

Dieses Zitat kann als weiteren Hinweis für die Hypothese von Gächter und Stadler (2007, S. 8) gewertet werden, dass möglicherweise vor allem höher Gebildete eine kürzere Aufenthaltsdauer in Österreich haben und das Land wahrscheinlicher wieder verlassen als Personen mit geringer Bildung, die (theoretisch) weniger stark durch Dequalifizierung betroffen sein können.

Ein entscheidender Faktor, der in Zusammenhang mit Dequalifizierung steht, ist die offizielle, aber auch die informelle Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen.

Anerkennung von Qualifikationen

Da die befragten Frauen in ihren Herkunftsländern bereits Investitionen in Ihre Bildung getätigt haben und zumindest eine Ausbildung auf Maturaniveau mitbringen, haben viele das Anliegen, ihren höchsten Bildungsabschluss in Österreich offiziell anerkennen zu lassen. Sie erhoffen sich dadurch bessere Chancen am Arbeitsmarkt.

Der Weg einer offiziellen Anerkennung wird jedoch von den Befragten zumeist als kompliziert und wenig transparent beschrieben. Aus dem Interviewmaterial geht deutlich hervor, dass kaum Klarheit darüber besteht, wie offizielle Anrechnungsverfahren von mitgebrachten Qualifikationen in Österreich geregelt sind.

Weil es war, ich habe versucht zum Beispiel meine Zertifikate anerkennen zu lassen. Und das war eine ganze Geschichte, es hat fast vier Jahre gedauert. Weil eine hat mich zur anderen Stelle geschickt usw. und niemand hat gewusst, was ist denn. Bis ich irgendwann eine Antwort vom Bundesministerium bekommen habe, dass eine Anerkennung nicht möglich ist. Ich kann nicht selbst eine, die sagen ich kann nicht beantragen. „Es muss ein Arbeitgeber sein, der das sagt, wir brauchen Sie, dafür muss Ihr Zertifikat anerkannt werden.“ Und, also ich kann das nicht selbst bestimmen. Das war für mich ganz schlimm, als ich das erfahren habe. (Interview 9, Z.311-324)

Je nach Herkunftsland und Bildungsabschluss gibt es spezielle Regelungen. Den meisten Frauen fehlen die Informationen dazu. Sie bemängeln, dass sie keine eindeutige Anlaufstelle kennen und daher oft hin und her geschickt werden. Ebenso schwierig können sich bürokratische Hürden gestalten. Die für die Anrechnung benötigten Einzelzeugnisse würden den Frauen oft fehlen, die Universitäten im Herkunftsland hätten oft andere bürokratische Abläufe, sodass geforderte Nachweise oft kaum in der geforderten Form zu erbringen seien.

Neben schwierigen und oft uneindeutigen Anrechnungsverfahren wird als weitere Herausforderung bei der Anrechnung von Qualifikationen die oft mangelnde Vergleichbarkeit mitgebrachter Bildungsabschlüsse mit österreichischen Abschlüssen angeführt. Einerseits entspricht die Länge einer inhaltlich vergleichbaren Ausbildung oft nicht jener in Österreich angebotenen. Oder aber es gibt inhaltliche Abweichungen durch unterschiedliche Schwerpunktsetzungen von Bildungseinrichtungen. So kann es durchwegs vorkommen, dass Ausbildungen, die im Herkunftsland länger gedauert haben, in Österreich nicht anerkannt werden, da sie inhaltlich nicht exakt dem Stundenplan der in Österreich angebotenen äquivalenten Ausbildung entsprechen. So erzählt z.B. eine Interviewte, dass sie trotz ihres 6-jährigen akademischen Studiums der Sozialarbeit und zusätzlicher Berufserfahrung von mehreren Jahren im Herkunftsland, nicht als Sozialarbeiterin im öffentlichen Dienst in Österreich arbeiten konnte, da ihr die österreichische 4-jährige Ausbildung in dem Bereich fehlte. Dafür musste sie zwei Jahre an einer österreichischen Bildungseinrichtung nachholen. Zusammengerechnet hat sie letztendlich insgesamt 8 Jahre Ausbildungszeit investiert um eine 4-jährige Ausbildung in Österreich offiziell anrechnen lassen zu können. Nur durch einen enormen zeitlichen Zusatzaufwand war eine offizielle Anerkennung also möglich. Für viele der befragten Frauen wäre eine offizielle Anerkennung ihres Bildungsabschlusses nur mit zusätzlich zu absolvierenden Fächern oder Prüfungen in Österreich gegeben. Der dadurch verursachte Aufwand ist für viele interviewte Frauen aufgrund ihrer Lebenssituation kaum bewältigbar.

Aber von den Fächer und so, also ich habe auch meine Unterlagen nach Wien mal in Ministerium geschickt und musste paar Prüfungen machen und ganze Abitur(!) was mich in diesem Wunsch, dass ich meine Diplom nostrifiziere, hat mich wirklich - wie soll ich sagen? Es hat mir jede Motivation genommen. Okay die Prüfungen, aber die ganze Matura, dann mit 35 Jahren, es ist einfach nicht machbar, also da muss man die Familie und Kinder. [...] Und [ich] finde [es ein] bisschen unfair, dass man [...] jetzt die Fächer Biologie oder irgendwas, keine Ahnung, dass man noch einmal lernen muss, und die ganze Matura! Also ich glaube für einen Menschen, der Familie hat und Kinder, das ist einfach so(!) eine große Herausforderung, dass [es] vielleicht von hundert Frauen eine nur schafft, gell. (Interview 7, Z.61-80)

Für Frauen mit Kindern und Beruf kann durch geforderte Zusatzprüfungen eine enorme Zusatzbelastung entstehen. Neben diesen Belastungen spielen auch finanzielle Ressourcen eine Rolle: Neben den direkten Kosten für die Anerkennung in Österreich werden beglaubigte Übersetzungen verlangt; zu absolvierende Zusatzprüfungen können weitere Kosten verursachen.

Insgesamt beschreiben die meisten der befragten Frauen Anerkennungsversuche ihrer Bildungsabschlüsse als äußerst ressourcenaufwändig, wobei hier vor allem zeitliche und finanzielle Kosten genannt werden. Die angeführten Herausforderungen führen dazu, dass Überlegungen dahingehend angestellt werden, ob sich die Investition in eine offizielle Anerkennung von Bildungsabschlüssen tatsächlich lohnt. Manche der befragten Frauen bezweifeln, dass eine offizielle Anerkennung tatsächlich mit besseren Jobchancen am Arbeitsmarkt für sie einhergehen würde. Andere hingegen betonen, dass eine Anerkennung Vorteile am Arbeitsmarkt bringen könnte. Für manche Berufe sei eine Nostrifizierung unbedingte Zugangsvoraussetzung. Aber auch schon allein das Tragen eines Titels würde in Österreich viel ausmachen und könnte in Beruf sowie im Alltag einen höheren Status sichern²².

Insgesamt gesehen haben nur wenige der interviewten Frauen die Kosten einer offiziellen Anerkennung auf sich genommen. Die meisten haben diese (noch) gar nicht in Betracht gezogen, andere haben nach mehrjährigen Versuchen aufgegeben. Nur acht von den 31

²² Einige Frauen merken an, dass es für sie verwunderlich sei, welch höheren Status das Tragen eines akademischen Titels in Österreich in verschiedenen Lebensbereichen mit sich bringen würde.

interviewten Frauen berichten, dass ihr höchster Bildungsabschluss derzeit offiziell in Österreich anerkannt ist. Fünf von ihnen machten zusätzliche Prüfungen in Österreich, um die Anerkennung zu erlangen, bei drei Frauen war ein rein bürokratischer Akt ausreichend. In der Gruppe der von uns befragten Frauen zeigt sich kein eindeutiger positiver Zusammenhang zwischen einer offiziellen Anerkennung und einer adäquaten Berufsposition. Die Zweifel der Frauen, ob eine offizielle Anerkennung allein tatsächlich eine den Qualifikationen entsprechenden Berufsposition sicherstellt, scheinen also durchwegs berechtigt zu sein.

Dennoch ist es für viele der befragten Frauen ein großes Anliegen eine offizielle Anerkennung ihrer Qualifikationen in Österreich zu erlangen. Diesbezüglich besteht der Wunsch nach Erleichterungen bei den Anerkennungsverfahren und nach Informations- und Unterstützungsangeboten zu den Themen Anerkennung und Nostrifizierung zeitnah nach der Ankunft in Österreich.

Gleich danach, wo es alles frisch ist. Ich könnte in diesem ersten Jahr ohne Nachdenken mein Diplom, meine Nostrifizierung machen – ich habe keine Kinder gehabt. Zumindest für diese Generation, die als junge Menschen kommen, die gerade Schulbildung gemacht haben. (Interview 7, Z. 1259-1264)

Andererseits beschreiben einige Frauen, dass sie auch ohne offizielle Anerkennung eine passende Anstellung in Österreich erhalten haben. Immerhin acht Frauen erzählen im Gespräch, dass ihre Qualifikationen auch ohne offizielle Anerkennung in Österreich durch ihre Arbeitgeberin bzw. ihren Arbeitgeber berücksichtigt wurden und sich auf ihre Arbeitsposition adäquat auswirken. Sie führen an, dass ihnen in einem ersten Schritt seitens der ArbeitgeberInnen Vertrauen entgegen gebracht wurde und im Zuge ihrer Arbeit dann deutlich wurde, was sie können.

Die haben mir wirklich voll vertraut und eine Chance gegeben. [...] Wobei ich schon zwei Jahre damals in Österreich gelebt habe, ich habe doch noch nicht so gut halt Deutsch sprechen können und trotzdem haben sie mir halt vertraut, ja einen Platz zu geben und eben zu demonstrieren, dass ich das kann. Also ist sofort gegangen nach dem Vorstellungsgespräch eigentlich mit dem Ausbildung. Der Ingenieur damals, er hat sich das angeschaut, ich habe mich gedacht, der arme Mann wird wahrscheinlich nichts verstehen davon, aber er hat doch verstanden, dass das halt im Bereich Feinmechanik und Optik ist, so wie das auf die Ausbildung geschrieben ist, hat er gesagt: „Ja, ich glaube, ich glaube Ihnen, ich glaube, dass Sie diese Ausbildung haben und machen [wir] uns [...] ganz einfach die Situation: [...] Wir gehen einfach in die Werkstatt, Sie machen eine Probe.“ Und das hat eine Viertelstunde gedauert, da habe ich schon halt ein bisschen löten können und das ganze und er hat sofort gesagt, „Also, Sie brauchen mir nichts mehr zu demonstrieren, [...] ich glaub schon, dass Sie in dem Bereich gearbeitet haben und Sie können bei uns bleiben.“ Und dort habe ich drei Jahre lang dann gearbeitet und ich habe mich sehr gut weiterentwickelt. (Interview 19, Z.70-90)

Wie mitgebrachte Qualifikationen von ArbeitgeberInnen bewertet werden, hängt auch davon ab, welche Qualifikationen derzeit in verschiedenen Bereichen gebraucht werden. Besonders gute Chancen ergeben sich demnach für Migrantinnen in Organisationen, die mit Menschen mit Migrationshintergrund zusammen arbeiten. Hier haben 12 der von uns Interviewten eine Arbeitsstelle gefunden und können dort ihre Qualifikationen in der Regel auch ohne offizielle Anerkennung anwenden. Bei den meisten Organisationen, die im Migrationsbereich arbeiten, handelt es sich um NGOs, die stark abhängig von öffentlichen GeldgeberInnen sind. Karriere- und Verdienstmöglichkeiten sind im Vergleich zu anderen Sektoren (z.B. Finanz-, Wirtschafts-, Industriebereich) relativ bescheiden. Die Qualifikationen der Migrantinnen sind für diese Organisationen in der Regel ein enormer Gewinn: Einerseits bringen sie durch ihre Ausbildung formelle Qualifikationen mit, andererseits können informelle Qualifikationen wie Sprachkenntnisse

und/oder (inter)kulturelle Kompetenzen genutzt werden. Aber auch in anderen Sektoren beschreiben interviewte Frauen Möglichkeiten, ihre erworbenen formellen wie informellen Qualifikationen anzuwenden. Folgende werden in den Interviews genannt: Tourismusbranche (Reisebüro, Fremdenführerin), Gewerbe (Konzerne mit Vertrieb ins Ausland), IT-Branche (international ausgerichtete Forschung und Entwicklung), Sprachkurse (Volkshochschule, Privatunterricht), Sozialbereich (Beratung und Betreuung von KlientInnen mit Migrationshintergrund), Kunst- und Kulturbereich (Theater, Fernsehen, interkulturelle Projekte), Weiterbildungsangebote ((inter)kulturelle Workshops in Schulen), Ehrenamtliches Arbeiten (Organisation von kulturspezifischen Aktivitäten, Interessensvertretungen, Beratungen).

Bildung und Weiterbildung

Etwa zwei Drittel der befragten Frauen berichten, bereits an einer arbeitsmarktfördernden Maßnahme teilgenommen zu haben. Dabei werden vor allem jene Angebote positiv bewertet, in denen die Potenziale, Fähigkeiten und Wünsche der Frauen im Zentrum stehen. Maßnahmen, die im Gruppen-Setting stattfinden, werden zudem dahingehend als bereichernd beschrieben, als dass sie für viele Frauen Kontaktmöglichkeiten zu anderen bieten.

Inhaltlich werden in den Interviews folgende Themen der besuchten Maßnahmen genannt: Eigene Stärken erkennen und Stärkung des Selbstvertrauens, Unterstützung bei der Berufsfindung, Erwerben und/oder Erweitern von Computerkenntnissen, fachliche Fort- und Weiterbildung in der Ursprungsqualifikation, Ausbildung zur Kinderbetreuerin, Ausbildung zur Sozialpädagogin.

Für viele Frauen stellt es sich als gar nicht so leicht heraus, Zeit für ihre (Weiter-)Bildung aufzubringen: Neben der Vereinbarkeit von Bildung und Beruf stellt sich die Frage der Vereinbarkeit von Bildung und Familie. Hier kommt die Mehrfachbelastung zum Ausdruck, die mit der klassischen Rollenverteilung in Österreich in Verbindung steht und die auch viele Frauen ohne Migrationshintergrund betrifft.

Neben der Schwierigkeit, Zeit für Bildung aufzubringen, geben manche Frauen an, dass finanzielle Ressourcen fehlen. Einerseits um die Ausbildungskosten selbst zu leisten, aber vor allem auch um während der Zeit der Ausbildung die durch die Nicht-Erwerbstätigkeit entstehenden Kosten zu tragen. Für einige der befragten Frauen führte eine Kosten-Nutzen-Analyse letztendlich zur Entscheidung, vorhandene Bildungswünsche nicht umzusetzen.

Ein weiterer Punkt der kritisch anzumerken ist, dass Umschulungen und kurze Ausbildungen zwar den Frauen einen Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen können, in manchen Fällen aber per se zu einer Dequalifizierung führen. Wenn eine Akademikerin eine Kurzausbildung zur Tagesmutter macht, mag ihr dies zwar danach eine Arbeitsstelle bringen, diese entspricht jedoch nicht ihren Qualifikationen: Durch die Ausbildung zur Tagesmutter wird hier die ursprüngliche Ausbildung nicht auf- sondern abgewertet. Man kann hier auch nicht von einer Zusatzqualifikation sprechen, da sie inhaltlich in keinem Zusammenhang mit der ursprünglichen Profession steht und auch nicht für diese verwertet werden kann. Schulungen, die in keinem Zusammenhang mit der ursprünglichen Ausbildung stehen und auch keine Zusatzqualifikationen bringen, sondern vielmehr Umschulungen hin in einen Bereich sind, der unter dem Qualifikationsniveau liegt, sind hier in gewisser Weise mitverantwortlich für Dequalifizierungsprozesse.

Die Rolle des Arbeitsmarktservices (AMS)

Das AMS wird von fast allen befragten Frauen als wichtige Anlaufstelle für Berufsfragen angesehen, für manche stellt es sogar die einzige Anlaufstelle für berufliche Anliegen dar. Die Hoffnung, durch das AMS eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle zu bekommen, ist bei einigen Frauen sehr hoch. Von anderen wird bemängelt, dass sie sich als Hochqualifizierte wenig unterstützt durch das AMS fühlen würden. Ihre mitgebrachten Qualifikationen würden oft wenig in Zusammenhang mit den von den BetreuerInnen vorgeschlagenen Arbeitsstellen oder Maßnahmen stehen. Eine Befragte berichtet, dass sie weder nach ihrer akademischen Ausbildung noch nach ihren Interessen befragt wurde und ihr ein Job im Logistikbereich vorgeschlagen wurde, weil sie aus der Ukraine stammt und Russisch in einer Logistik-Firma als Sprache hilfreich sein könnte. Andere Frauen gaben an, dass ihre Fähigkeiten, Interessen, Wünsche und Bedürfnisse von Seiten des AMS oft zu wenig Beachtung finden würden. Es besteht ein starker Wunsch von Seiten der Migrantinnen, dass hier ein Umdenken stattfindet: Sie wollen nicht in Bereiche „gezwängt“ werden, die in keiner Weise ihrer Ursprungsqualifikation entsprechen, sondern wünschen sich, dass gegebene Interessen und Qualifikationen vom AMS gesehen und entsprechende Angebote für sie zur Verfügung gestellt werden.

Zwei der befragten Frauen sprechen das Machtgefälle an, das zwischen einer arbeitssuchenden Migrantin und den MitarbeiterInnen des AMS gegeben ist: Als Migrantin in einer Notlage sieht man sich vielleicht gezwungen, alle Angebote des AMS anzunehmen, auch wenn diese nicht in die Richtung der eigenen Interessen und Qualifikationen gehen.

Interessant ist, dass manche Frauen angeben, dass sie sich bei der Arbeitsstellenvermittlung allein auf die Angebote des AMS verlassen und nicht selbstständig auf Stellensuche gehen würden. Nachdem nur etwa die Hälfte aller offenen Stellen von Seiten der Unternehmen an das AMS weitergeleitet werden (siehe Hammer, 2006, S.21), kann die Strategie sich allein auf die Stellenangebote des AMS zu beziehen zu einer Einschränkung der Chancen am Arbeitsmarkt führen.

Zugang zu Informationen

Diese Fehleinschätzung in Bezug auf die Rolle des AMS lässt sich durch noch nicht erworbene Kenntnisse des österreichischen Arbeitsmarktsystems erklären. Vor allem in der Anfangszeit in Österreich haben die meisten befragten Frauen ein großes Bedürfnis an Informationen und empfinden einen Informationsmangel in allen Lebensbereichen – im Speziellen auch in Bezug auf Berufs- und Bildungschancen in Österreich. Die Frauen nennen folgende Wege, wie sie zu Informationen hinsichtlich Beruf und Ausbildung gekommen sind: Einige sind nur durch Zufall auf Informationen gestoßen (z.B. Aushang im Supermarkt), andere erwähnen, dass sie über soziale Kontakte Informationen zu Berufs- und Bildungsmöglichkeiten erhalten haben (z.B. Ehemann, Verwandte, Freundin, Nachbarin), auch Medien wie Internet oder Zeitung werden als Informationsquellen genannt. Wie bereits erwähnt, stellt aber das AMS für viele die wichtigste Infostelle dar.

Soziale Netzwerke

In Österreich werden weniger als die Hälfte aller Stellen überhaupt öffentlich ausgeschrieben, die meisten Stellen werden unter der Hand vergeben. Daher spielen soziale Netzwerke in Österreich in Bezug auf Jobchancen und Karrieremöglichkeiten eine ganz zentrale Rolle (vgl. Biffi, 2000). Dies geht auch aus der vorliegenden Befragung hervor. Neben Informationen zu

Jobausschreibungen, die über Kontakte erhalten wurden, beschreiben zudem manche Frauen, dass sie durch andere motiviert wurden, sich für eine bestimmte Stelle zu bewerben. In Übereinstimmung mit anderen Forschungsarbeiten zeigt sich hierbei eine Tendenz, dass höher qualifizierte Arbeitsstellen eher über Kontaktpersonen der Mehrheitsgesellschaft vermittelt werden, während über Communities oder Bekannte mit Migrationshintergrund eher Informationen zu Jobangeboten in niedriger qualifizierten Bereichen weitergegeben werden (vgl. Schmidtke 2010). So erzählt eine Frau aus Rumänien beispielsweise, dass ihr durch eine Bekannte mit Migrationshintergrund ein Job in der Reinigungsbranche vermittelt wurde, wofür sie sehr dankbar war, da dieser Job ihren rechtlichen Aufenthalt und ihre Existenz sicherte. Ihr Ehemann (mit österreichischer Herkunft) hat sie ein paar Jahre später dabei unterstützt, diese Branche wieder zu verlassen, indem er ihr über einen Bekannten eine Stelle in der Verkaufsbranche vermittelte, die jener entsprach, die sie bereits im Herkunftsland inne gehabt hatte. Insgesamt fällt auf, dass Migrantinnen deren Ehemänner in Österreich geboren wurden, erwartungsgemäß mehr Zugang zu privaten aber auch berufsrelevanten Netzwerken der österreichischen Aufnahmegesellschaft haben.

Manche Frauen beschreiben die eigene Community als hilfreich, andere hingegen geben an, dass wenig Unterstützung durch andere MigrantInnen zu erwarten sei, da alle mit ihrem eigenem Leben genug beschäftigt seien und wenig Zeit und Ressourcen für andere zur Verfügung hätten. Eine Frau gibt zu bedenken, dass Communities zwar eine gute Möglichkeit bieten, soziale Kontakte einzugehen und gewohnte Lebensrituale fortzuführen, dass eine Fokussierung auf die Community aber auch eine Integration in die Mehrheitsgesellschaft erschweren könnte.

Der Kontakt zur Mehrheitsgesellschaft wird von allen gewünscht, ist aber bei manchen Frauen nur kaum oder gar nicht gegeben. Viele meinen, Bekanntschaften mit VertreterInnen der autochthonen²³ Bevölkerung seien sehr oft nur oberflächlich und tiefe Freundschaften schwer herzustellen.

Soziale Integration und der Aufbau von Netzwerken in Österreich wird von manchen Frauen als so wichtig erkannt, dass sie aktiv Netzwerkarbeit leisten. Am einfachsten lässt sich der Aufbau sozialer Netzwerke im Zuge einer Berufsausübung durchführen. Haben Frauen erst einmal einen Zugang zum Arbeitsmarkt, ergeben sich Kontakte in der Arbeitsstelle fast automatisch. Hier zeigt sich das zirkuläre Problem, dass manche Frauen kaum Netzwerke haben, die ihnen den Einstieg ins Berufsleben erleichtern könnten und daher bleibt ihnen auch die Chance verwehrt, im Zuge einer Berufsausübung weitere soziale Netzwerke aufzubauen. Viele Frauen geben an, dass es anfänglich mehr oder weniger lange Phasen gab, wo die Kleinfamilie ihr einziges soziales Netzwerk darstellte, wobei der Kontakt zur Gesellschaft hauptsächlich über den Ehemann geschah.

Ausstiegsmöglichkeiten aus dieser sozialen Isolation können sich dann ergeben, wenn sie den Zugang zum Arbeitsmarkt suchen. Auch bereits AMS-Kurse können Frauen in Kontakt mit der Mehrheitsgesellschaft bringen. Ebenso werden NGOs, die Migrantinnen unterstützen, als hilfreich bei der Kontaktaufnahme mit anderen und bei der Herstellung sozialer Netzwerke beschrieben.

Finanzielle Situation und rechtlicher Aufenthalt

Die finanzielle Situation der befragten Frauen stellt sich als äußerst heterogen dar. Während für einige eine finanzielle Absicherung gegeben ist, stehen anderen Migrantinnen kaum finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Einige Frauen berichten von Phasen der absoluten Notlage seit ihrer

²³ autochthon: „einheimisch“, „alteingesessen“, „eingeboren“.

Ankunft in Österreich. Abhängig von der finanziellen Lage können es sich manche Frauen leisten, einen Beruf in ihrer Branche zu suchen und dafür gegebenenfalls ehrenamtlich oder nur wenige Stunden pro Woche zu arbeiten. Andere hingegen sind aufgrund ihrer finanziellen Situation gezwungen, irgendwelche Jobs zu machen um ihre Existenz und die ihrer Familie zu sichern.

[Mein Mann] lebt schon sehr lange hier und wir haben dann geheiratet und wie ich hergekommen bin war ich versorgt, ich habe das nicht gebraucht und ich habe mir dann einfach Zeit nehmen können, auch für die Sprache, dass man die Sprache lernen kann, das sind so gewisse Dinge, was viele Frauen sich nicht leisten können. Und wenn sie alleine herkommen sowieso nicht. (Interview 31, Z. 511-517)

In wieweit Frauen finanziell abgesichert sind oder nicht steht für viele der Befragten in ganz engem Zusammenhang mit dem finanziellen Status ihres Ehemannes. Mehr als die Hälfte der befragten Frauen gibt an, durch den Ehemann finanziell unterstützt zu werden. Hier ergibt sich ein starkes Abhängigkeitsverhältnis, wenn es auch von den meisten Frauen nicht als solches beschrieben wird. Evident wird die Abhängigkeit dann, wenn die Beziehung zum Ehemann in die Brüche geht: Eine der befragten Frauen berichtet beispielsweise, dass es zu einer Scheidung kam und sie daraufhin in eine lange andauernde, finanzielle Notlage geraten sei. Die Schulden, die sich in dieser Zeit angehäuft hätten, muss sie heute noch abarbeiten.

Neben der finanziellen Abhängigkeit vom Ehemann betrifft viele Migrantinnen die ersten Jahre nach ihrer Ankunft in Österreich rechtlich gesehen eine weitere existentielle Abhängigkeit: Da die meisten interviewten Frauen im Rahmen einer Familienzusammenführung nach Österreich gekommen sind, ist von einigen der Aufenthaltstitel auch rechtlich gesehen zu Beginn an die Ehe gebunden, bei einer Scheidung könnte das abgeleitete Aufenthaltsrecht enden.²⁴ Auch Asylwerberinnen befinden sich in einer besonders starken Abhängigkeit.

Frauen, die sich in Abhängigkeiten befinden, haben ein erhöhtes Risiko im Laufe ihres Lebens (finanzielle) Unterstützungsleistungen von Seiten der öffentlichen Hand in Anspruch nehmen zu müssen. Daher sollte es ein zentrales Anliegen des österreichischen Staates sein, Frauen in die Unabhängigkeit zu bringen, weil so mehr Individuen im Staat sich selbst versorgen und zudem die staatlichen Strukturen (finanziell) stützen können. Hier soll eine dritte (wenn auch kleine) Gruppe von Migrantinnen Erwähnung finden: Jene Migrantinnen, die in Österreich so gut verdienen, dass sie mehr Geld an den österreichischen Staat durch ihre Steuern bezahlen, als dass sie an Leistungen erhalten. Die Anzahl der Migrantinnen in dieser Gruppe zu erhöhen sollte ein zentrales Anliegen für die österreichische Politik darstellen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

25 der 31 befragten Frauen geben an mindestens ein Kind zu haben. Nachdem in Österreich bei der Kinderbetreuung noch immer die traditionellen Rollenzuschreibungen zwischen Frauen und Männern wirksam sind, überrascht es nicht, dass alle befragten Mütter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als zentral in Zusammenhang mit ihrem Bildungs- und Berufsweg und ihrer derzeitigen Erwerbstätigkeit beschreiben. Wie sich die Vereinbarkeit zwischen den beiden Bereichen gestalten lässt, hängt von einer Reihe von Faktoren ab.

Einerseits bestimmen Arbeitsbedingungen, in wieweit sich familiäre Aufgaben mit der Erwerbstätigkeit koordinieren lassen. Hier wird die Arbeitszeit als wichtigster Faktor von Seiten

²⁴ Weitere Informationen hierzu auf www.frauenberaternfrauen.at/scheidungsberatung.html (Stand: 23.11.2011)

der Frauen genannt: Manche Arbeitsstellen kommen aufgrund der Arbeitszeiten für die befragten Mütter nicht in Frage (Nachtdienst, Schichtarbeit). Die Möglichkeit einer flexiblen Zeiteinteilung oder des Arbeitens von zu Hause aus sowie Verständnis von Seiten der ArbeitgeberInnen bei unerwarteten Überschneidungen der Bereiche Beruf und Familie (z.B. Pflegeurlaub bei Krankheitsfall eines Kindes) erleichtern die Vereinbarkeit.

Neben den Arbeitsbedingungen beeinflussen vor allem die gegebenen bzw. oft nicht gegebenen Kinderbetreuungsangebote in entscheidender Weise, ob und in welchem Ausmaß eine Erwerbstätigkeit für die befragten Mütter möglich ist. Dabei werden außerfamiliäre Kinderbetreuungsangebote als zentral beschrieben. Für einige der Befragten wird eine Erwerbstätigkeit erst dann wieder denkbar, wenn alle Kinder zu regelmäßigen Zeiten in institutionellen Bildungs- oder Betreuungseinrichtungen (Schule, Kinderkrippe, Kindergarten, Vorschule, Hort usw.) untergebracht sind. Dies stellt sich vor allem bei kleineren Kindern wegen mangelnder Betreuungsplätze oft als besonders schwierig heraus. Zudem beklagen einige Frauen, dass die Betreuungseinrichtungen zeitlich zu wenig flexibel sind und daher Berufsmöglichkeiten stark einschränken. Dies stimmt mit den Ergebnissen des Moduls der Arbeitskräfteerhebung 2010 *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* überein. Auch hier zeigte sich, dass es Bedarf an mehr zeitlich flexiblen und kostengünstigen Betreuungsplätzen für Kinder unter 15 Jahren in Österreich gibt als derzeit angeboten werden (siehe Hirschbichler/ Klapfer 2011, S. 46-49).

So here in Graz it was way difficult to find „Tagesmutter“ or if I have to travel there is nowhere I can leave my baby for “Nächtigung” which is good enough! So from my organisation they want me to work 150 percent but I cannot do that. Because of the support system in Austria. This I think is the key issue for migrant women because for us, since our support family, our parents, in-laws, are all in our home country, my “Tante” and everybody. So we are alone here, then if I do not have a very good network of friends, then I cannot travel. So I cannot take on higher jobs and higher responsibility because of that. Because the kindergarten is only open for eight hours, or “Kinderkrippe” is only for eight hours and it starts and then it stops at eight hours, so when you have to do eight hours, half an hour more, this is not possible. I have to - just drop everything that I'm doing and go. So I mean I can understand, they don't have that much budget for „Kinderkrippe”, but then it doesn't support women who are in higher functions, it only supports women who are more in a junior role where they only have to do 30 hours or 36 hours and then go back. So I have opted and right now I have opted for 95 percent occupation here, so that I have that few hours to drive back to the „Kinderkrippe” and pick up my daughter. (Interview 29, Z. 114-133)

Die bisher genannten Punkte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen nicht unbedingt spezifische Bedingungen für Migrantinnen dar, sondern betreffen alle Mütter in Österreich. Die Arbeitskräfteerhebung 2010 (Hirschbichler/ Klapfer 2011, S.43) zeigt auf, in welcher entscheidender Weise sich das Vorhandensein von Kindern unter 15 Jahren auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Österreich auswirkt und wie wenig dadurch die Erwerbsbeteiligung von Männern beeinflusst wird.

Migrantinnen sind statistisch gesehen noch stärker auf öffentliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung angewiesen. Einige der befragten Migrantinnen merken an, dass ihnen im privaten Bereich weniger Unterstützung zur Verfügung steht als dies bei Frauen der Fall ist, die ihre Herkunftsfamilie in Österreich haben. Auch hier zeigt sich wiederum ein Vorteil für Migrantinnen die einen Ehemann mit österreichischer Herkunft haben. Viele der befragten Mütter berichten von Unterstützungsmöglichkeiten im privaten Bereich durch den Kindesvater, die Großmutter oder andere Verwandte sowie Bekannte und FreundInnen. Diese könnten auch zu Zeiten (unbezahlte) Betreuungsarbeit leisten, an denen Kinderbetreuungseinrichtungen geschlossen hätten und auch bei Notfällen kurzfristig einspringen. Allerdings gibt es auch Mütter, die berichten, dass sie bei der Kinderbetreuung allein auf die Kleinfamilie angewiesen seien und

es keine weiteren Personen im privaten Umfeld gäbe, die sie bei der Kinderbetreuung unterstützen würden.

Interviewerin: Gibt es sonst noch wen, der Sie unterstützt [...]? Befragte: Niemanden! Nein, niemanden! Das ist das so Schlimmste daran. Niemanden! Interviewerin: Familie oder Freunde, oder? Befragte: Ja, die Freunde sind entweder irgendwo [...] in einem anderen Stadtteil und die arbeiten auch, sie haben auch ihre eigene Familie. (Interview 2, Z. 547-555)

Es waren auch paar Ausfälle, wo ich wirklich Schmerzen gehabt habe, und unbedingt ins Krankenhaus fahren musste. Aber mein Mann musste mich dann fahren, aber wir wussten nicht wohin mit dem Kind. Na ja, da habe ich irgendwelche Schmerzmittel genommen, und dann ist, weil es ist nicht ausgegangen, also ich musste dann zu Hause bleiben. (Interview 2, Z. 562-566)

Auch hier handelt es sich wiederum nicht um ein Phänomen, das ausschließlich Migrantinnen betrifft. Räumliche Distanz zur Herkunftsfamilie, Erwerbstätigkeit aller Familienmitglieder oder andere Gründe können auch bei Frauen mit inländischer Herkunft dazu führen, dass kaum private Unterstützungsmöglichkeiten bei der Kinderbetreuung gegeben sind. Allerdings kommt dies bei Migrantinnen statistisch gesehen häufiger vor, weil Migration in der Regel eine räumliche Trennung zur Herkunftsfamilie impliziert. Laut einer Studie von Rubin et al. (2008, S.6) reduzieren Kinder unter 5 Jahren bei Migrantinnen die prozentuale Teilnahme am Erwerbsleben viel drastischer als dies bei im Inland geborenen Müttern der Fall ist. Zudem haben Migrantinnen im Vergleich zu Müttern österreichischer Herkunft im Schnitt mehr Kinder (2,0 vs. 1,3; siehe Troger/Schallaböck, 2011, S. 22) und haben daher insgesamt mehr Kinderbetreuungspflichten zu tragen.

Manche der interviewten Migrantinnen stellen einen Vergleich zwischen dem österreichischen Kinderbetreuungssystem und jenem in ihrem Herkunftsland her. Demnach fördert ihrer Ansicht nach das Betreuungssystem in Österreich, dass Mütter die Hauptlast bei der Kinderbetreuung übernehmen und in der Regel zur Teilzeit-Arbeit „gezwungen“ sind. Einige Frauen berichten, dass sie in ihrem Herkunftsland trotz Kinder Vollzeit beschäftigt waren. Keine einzige der im Zuge dieses Forschungsprojekts befragten Mütter befand sich zum Zeitpunkt der Befragung in Österreich in einer Vollzeit-Anstellung.

Auf der anderen Seite ergibt sich aus den Interviews die Hypothese, dass die räumliche Trennung zur Herkunftsfamilie MigrantInnen im Vergleich zu Personen, deren Herkunftsfamilie sich in räumlicher Nähe befindet, stärker von den Betreuungspflichten gegenüber älteren Verwandten befreit. Diese Hypothese würde den Umstand erklären, dass keine der interviewten Frauen zum Zeitpunkt der Befragung Pflege- oder andere zu erfüllende Betreuungspflichten gegenüber älteren Verwandten erwähnte.

Erwerbsunterbrechungen

Alle interviewten Frauen erzählen von Erwerbsunterbrechungen seit ihrem Aufenthalt in Österreich: Bei Betrachtung der Berufs- und Bildungswege, lassen sich für die interviewten Frauen Erwerbs- und Bildungsunterbrechungen in der Dauer von durchschnittlich fünf Jahren feststellen. Ein Teil dieser Unterbrechungen ist auf Karenzzeiten zurückzuführen. Allerdings sind auch die Migration selbst, Deutschkurse und andere Schulungen sowie Phasen der Arbeitslosigkeit Gründe für Erwerbsunterbrechungen. Einige der befragten Frauen machen in Österreich das erste Mal in ihrem Leben die Erfahrung der Arbeitslosigkeit.

Bei den meisten führte die Migration per se zu einer Phase der Erwerbsunterbrechung. Flüchtlinge aber auch Frauen, die aus rechtlichen Gründen zu Beginn ihres Aufenthaltes keine

Arbeitsgenehmigung hatten, wurden zu dieser Erwerbsunterbrechung sozusagen „gezwungen“. Rechtliche Einschränkungen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt verbieten oder stark einschränken, fördern alternative – oft nicht legale – Strategien um die eigene Existenz in Österreich zu sichern: Schwarzarbeit wird für einige zur Notwendigkeit um die eigene Existenz zu sichern.

Die meisten der befragten Frauen, die aus privaten Gründen nach Österreich gekommen sind, verbringen die Ankunftszeit unterstützt durch ihren Partner bzw. Ehemann. Für viele stehen nach der Ankunft in Österreich eher private Anliegen im Vordergrund: Die Ankunftsphase fiel für einige mit der biographischen Phase der Familiengründung zusammen. Des Weiteren nutzten viele Frauen die Ankunftszeit um Deutsch zu lernen oder bestehende Deutschkenntnisse zu verbessern. Nur eine einzige der 31 befragten Frauen gab an, sofort nach ihrer Ankunft in Österreich auf Arbeitssuche gegangen zu sein. Da die meisten Frauen zu Beginn keine Arbeitsstelle haben, gibt es in der Regel nach ihrer Ankunft in Österreich eine mehr oder weniger lange Phase ohne eigenes finanzielles Einkommen. Diese wird erst durch die finanzielle Unterstützung des Partners möglich. Auch wenn keine Interviews mit Männern geführt wurden, wird es als wahrscheinlich erachtet, dass Migranten sich nach ihrer Ankunft viel seltener eine solche Phase „leisten“ können. Dies soll keinesfalls bedeuten, dass sich die Ankunftszeit für Frauen leichter darstellt: Die interviewten Frauen beschreiben die Ankunftsphase in der Regel als besonders herausfordernd. Die finanzielle Unterstützung des Partners wird als ambivalent eingeschätzt und kann sich demnach sowohl positiv als auch negativ auf die beruflichen Chancen der Frauen auswirken: Einerseits haben sie durch die finanzielle Absicherung oft eher Zeit Deutschkurse oder andere Bildungsangebote wahrzunehmen oder aber auch Praktika oder ehrenamtliche Tätigkeiten in Bereichen auszuüben, die ihrer Qualifikation entsprechen. Gleichzeitig wird jedoch eine Erwerbsunterbrechung der Frauen durch die Unterstützung des Partners in gewisser Weise „gefördert“. Erwerbsunterbrechungen führen zu einem Mangel an Berufserfahrung und zu einem Wertverlust der mitgebrachten Qualifikationen: Einige interviewte Frauen haben noch nie eine Arbeitsstelle gehabt oder bringen nur sehr wenig Berufserfahrung mit. Welche Bedeutung mangelnde Berufserfahrungen und Erwerbsunterbrechungen in Zusammenhang mit dem Wert mitgebrachter Qualifikationen haben, darauf wird unter dem Abschnitt *Bewertung mitgebrachter Qualifikationen durch ArbeitgeberInnen* (S. 36/37) genauer eingegangen.

Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Die Frauen wurden im Zuge des Interviews befragt, in wieweit sie sich gegenüber anderen gleichberechtigt fühlen. Alle befragten Frauen gaben in Bezug auf diese Frage Antworten, die in Zusammenhang mit ihrem Migrationsstatus stehen. Nur drei bezogen diese Frage zudem auch auf ihre Geschlechtszugehörigkeit. Im Forschungsprojekt MIQUAM finden beide Strukturkategorien „Migrationsstatus“ und „Geschlecht“ im Sinne des Ansatzes der Intersektionalität²⁵ Berücksichtigung. Die Antworten der Frauen auf die Frage nach Gleichberechtigung lassen darauf schließen, dass der Migrationsstatus für sie als Individuen in Bezug auf das Thema „Chancen am Arbeitsmarkt“ einen „schwerwiegenderen“ Faktor darstellt als ihr Frausein. Dies stimmt auch mit den statistischen Daten aus Abbildung 1 überein: Auch hier scheint der Faktor „Migrationsstatus“ Dequalifizierung stärker zu bedingen als der Faktor „Geschlecht“.

²⁵ Im Konzept der Intersektionalität wird davon ausgegangen, dass soziale Ungleichheiten generierende Dimensionen nicht rein additiv wirksam sind, sondern sich wechselseitig beeinflussen (vgl. Winker/ Degele 2009).

Manche Frauen berichten von konkreten Erlebnissen, in denen sie Diskriminierung in Bezug auf den Arbeitsmarkt-Zugang erfahren mussten. Andere gaben an, dass Diskriminierung für sie oft kaum greifbar ist und dass es sich dabei eher um ein allgemeines Gefühl handelt:

Ich meine als Ausländer kannst du auch nicht so viel erwarten, die Leute schauen dich einfach anders an. Ich weiß nicht, du bist nicht so viel wert wie die Österreicher, sozusagen [...] Einfach ist die Art, wie sie mit dir umgehen, einfach die Chancen. Du kannst dich nicht auf einen normalen Job bewerben, für eine Büroarbeit oder so, wie Österreicher. Die nehmen dich einfach nicht so leicht. Da gibt es immer so Sprachbarrieren. Natürlich, weil die erwarten... Ja natürlich, mir passiert es auch so irgendwann einmal ein Artikel falsch oder irgendetwas anderes und das, das mögen sie einfach nicht. (Interview 30, 432-434)

Obwohl ich weiß bin [...] und ich besitze die Staatsbürgerschaft schon seit [...] 6 Jahren, aber auch so, [...] ich habe das Gefühl, wir sind immer Bürger der zweite Klasse. (Interview 9, Z. 747-753)

Angegeben wurden verminderte Jobchancen aufgrund vermeintlich mangelnder Deutschkenntnisse (auch bei sehr hohem Sprachniveau) und die Nicht-Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen. So berichtet eine Doktorin der Soziologie z.B., dass ihr Titel von einer AMS-Betreuerin am Formular, das sie ausgefüllt hatte, durchgestrichen wurde – mit dem Hinweis, dass sie in Österreich keine Soziologin sei. Besonders oft wurden Diskriminierungserfahrungen von Frauen mit Kopftuch beschrieben. Sie gaben an, ihrer Einschätzung nach nur sehr eingeschränkt Zugang zum Arbeitsmarkt zu haben. Bei Stellen mit KundInnen-Kontakt würden die Chancen einer Anstellung ihrer Ansicht nach fast bei Null liegen (ausgenommen Stellen, die hauptsächlich MigrantInnen als KundInnen haben). Besonders interessant ist in diesem Zusammenhang die Berufsbiographie einer Frau, die in ihrem Herkunftsland eine Position als Beamtin im öffentlichen Dienst inne hatte. Nach ihrer Flucht nach Österreich erkannte sie, dass sie hier keine äquivalente Anstellung zu erwarten hatte. So absolvierte sie eine Lehre zur Einzelhandelskauffrau und arbeitete erfolgreich einige Jahre in diesem Bereich. Dann entschloss sie sich ein Kopftuch zu tragen. Mit Kopftuch war es ihr nicht mehr möglich im Verkauf zu arbeiten, weshalb sie gezwungen war, sich erneut beruflich umzuorientieren: Sie machte eine Ausbildung zur Kinderbetreuerin und betreut nun Kinder von MigrantInnen. Diese Berufsbiographie macht deutlich, wie durch bestimmte äußerliche, (symbolische) Merkmale zunehmend eine Exklusion aus gewissen Berufsfeldern passiert: Durch die Migration verlor sie ihre Arbeitsstelle als Beamtin und hatte kaum die Chance eine ähnliche Stelle in Österreich zu bekommen. Durch das Kopftuch wurde ihr Zugang zu Berufen mit KundInnen-Kontakt stark eingeschränkt.

In Österreich waren [...] alle Türen zugesperrt, wegen meinem Kopftuch. Das ich habe wirklich schwer erlebt. Das war meine Entscheidung: Ich habe das Kopftuch gesetzt und dann überall, [wo] willst einsteigen in Arbeit ist sehr schwer. Auch beim Putzen bist du nicht willkommen mit dem Kopftuch [...] z.B. einmal habe ich so schwer erlebt beim Caritas-Altersheim als Putzfrau haben sie mich nicht genommen wegen meinem Kopftuch. Obwohl das von Caritas, sind Nonnen, die [tragen auch Kopftücher]. Aber die haben mir erklärt, wegen der PatientInnen, die werden mich [be]schimpfen, wenn ich komme zum Putzen, dass die werden mich schimpfen, schimpfen, da sind alte Damen oder alte Männer und da werde ich Probleme haben. Und ich habe gesagt, ja, als Verkäuferin, sowieso kommt nicht in Frage, denn ich bin in Österreich eine gelernte Verkäuferin. Ich habe die Prüfung gemacht, ich habe [...] diesen Beruf gelernt [und] gearbeitet [...]. Ich habe Prüfung gemacht und ich habe das Zeugnis, dass ich hier eine gelernte Verkäuferin [bin], aber trotzdem alle Türen waren zugesperrt. (Interview 6, Z. 193-220)

Interessant ist auch, dass viele Migrantinnen bei den Interviews angaben, dass es ihrer Ansicht nach eine unausgesprochene Hierarchie gäbe, was die Wertigkeit von MigrantInnen nach Ansicht der Mehrheitsgesellschaft betrifft: Bei Frauen aus den alten EU-Ländern (z.B. Frankreich, Italien)

würde der Migrationshintergrund teilweise sogar positiv bewertet werden, Menschen aus östlichen und südlichen Nachbarländern Österreichs würden bereits weniger Ansehen genießen. Menschen mit dunkler Hautfarbe sowie Frauen mit Kopftuch wären mit den meisten Vorurteilen behaftet.

Neben dem Berufszugang wurden Diskriminierungserfahrungen ebenso in Zusammenhang mit der Berufsausübung selbst beschrieben: Eine Frau berichtete von Mobbing durch ArbeitskollegInnen, weitere Frauen von schlechter Behandlung durch ArbeitgeberInnen, einige gaben an sich durch eine geringere Position im Unternehmen als erwartet und durch mangelnde soziale Anerkennung diskriminiert zu fühlen.

Neben diesen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt berichteten viele Frauen zudem von Erfahrungen der Diskriminierung in ihrem Lebensalltag (bei Behörden, in der Straßenbahn, in der Nachbarschaft usw.) aber auch was den Zugang zu Bildungschancen betrifft: Mehrere Frauen gaben an, dass ihnen der Uni-Zugang durch für sie willkürliche bürokratische Hürden unnötig erschwert wurde, andere meinten, dass ihren Kindern trotz sehr guter Schulleistungen der Zugang zu bestimmten Schulen nicht gestattet wurde.

Die meisten interviewten Frauen bringen den Vorbehalten der Mehrheitsgesellschaft gegenüber MigrantInnen ein gewisses Verständnis entgegen. Sie meinen, man dürfe nicht alle Personen über einen Kamm scheren: Es gäbe in allen Gesellschaften tolerante und weniger verständnisvollere Menschen. Zudem würde es auch auf die eigene Einstellung ankommen, wie sehr man Diskriminierungen persönlich nehmen würde.

Trotz dieses sehr umsichtigen Umgangs mancher Migrantinnen mit Diskriminierung darf die Macht und die Gewichtigkeit dieses oft „unsichtbaren“ Ausschlussmechanismus keineswegs unterschätzt werden. Immerhin berichteten mehr als zwei Drittel der befragten Frauen in den Interviews von mehr oder weniger tiefgehenden und belastenden diskriminierenden Erlebnissen aufgrund ihres Migrationshintergrundes. Die Eindrücke, die im Zuge der Befragung entstanden sind, stimmen mit bestehenden Indikatoren im Bereich Diskriminierung überein: Österreich liegt nach Angaben der MIPEX-Studie im internationalen Vergleich in Punkto Antidiskriminierung von MigrantInnen weit hinten, und zwar an 26. Stelle von 31 Ländern (siehe Huddleston/ Niessen/ Chaoimh/ White, 2011, S.25). Hierbei wird vor allem darauf hingewiesen, dass in Österreich wenige Menschen darüber Bescheid wissen, an wen sie sich bei Diskriminierungsfragen wenden sollten. Dies stimmt mit den Erfahrungen aus den Interviews dieses Forschungsprojekts überein: Keine der befragten Frauen gibt an, sich nach einer Diskriminierungserfahrung aufgrund ihrer Herkunft rechtlichen Rat eingeholt zu haben.

Arbeitsbedingungen

Von den 17 Frauen, die zum Zeitpunkt der Befragung eine Arbeitsstelle hatten, waren nur zwei Vollzeit angestellt, alle anderen gaben geringfügige Beschäftigungsverhältnisse oder eine Teilzeitanstellung an. Sehr viele von ihnen gaben an, dass der Bereich, in dem sie arbeiten (z.B. NGOs im Sozialbereich) durch finanzielle Unsicherheiten gekennzeichnet ist und dass ihre eigenen Zukunftsperspektiven wenig optimistisch stimmen.

Teilweise werden weniger zufriedenstellende Arbeitsbedingungen angegeben: Prekäre Arbeitsverhältnisse, geringe Bezahlung, Abhängigkeit von ArbeitgeberInnen, Arbeitszeiten außerhalb der Norm (Schichtarbeit, Nacharbeit) und überfordernde oder gesundheitsschädigende Arbeitsbedingungen werden am häufigsten als negative Faktoren genannt. Ebenso beschwerten sich zwei Frauen, dass sie aufgrund ihrer eingeschränkten

Mobilität (kein Auto bzw. keinen Führerschein) Arbeitsstellen außerhalb von Graz kaum erreichen können.

Daher verwundert es nicht, dass viele der befragten Frauen den Wunsch äußern, einen sicheren Arbeitsplatz mit zufriedenstellenden Arbeitsbedingungen zu haben.

Deutschkenntnisse

Nach der Ankunft in Österreich war es allen interviewten Frauen ein Anliegen, Kenntnisse in der deutschen Sprache zu erwerben bzw. bereits vorhandene zu verbessern. Eine gute Integration in die österreichische Gesellschaft ist ohne Deutschkenntnisse schwer denkbar. Mit Ausnahme weniger Firmen und Bildungseinrichtungen mit Englisch als offizieller Sprache sind der Einstieg ins Berufsleben oder der Zugang zu Bildungsangeboten ohne Deutschkenntnisse kaum möglich. Dementsprechend ist die Motivation der meisten interviewten Frauen sehr hoch, Deutschkenntnisse zu erwerben bzw. diese zu verbessern. Sie berichten, dass sie nach ihrer Ankunft in Österreich zumindest einen Deutschkurs oder ein anderes Bildungsangebot für den Erwerb der deutschen Sprache besucht haben. Der Zugang zu diesen Angeboten wird als relativ problemlos beschrieben: Es gäbe bei Bedarf die Möglichkeit finanzieller Unterstützung und es würden Deutschkurse auf unterschiedlichen Sprachniveaus zur Auswahl stehen. Für manche hochqualifizierte scheint der Vorstudienlehrgang eine gute Möglichkeit zu bieten, fundierte Sprachkenntnisse zu erwerben. Positiv bewertet werden auch von diversen Erwachsenenbildungseinrichtungen angebotene Sprachkurse, wobei vor allem Angebote mit der Möglichkeit einer Kinderbetreuung für Frauen mit kleineren Kindern als sehr attraktiv beschrieben werden.

Trotz der allgemein positiven Bewertung der angebotenen Deutschkurse wünschen sich viele der befragten Frauen mehr Gelegenheiten, die deutsche Sprache auch in der Praxis anwenden zu können. Dies betrifft vor allem jene, die in ihrem Privat- und Berufsleben wenig Kontakt zu Deutschsprachigen haben. Sie geben an, dass durch die Kurse zwar Basiskenntnisse vermittelt werden, sie im Alltag jedoch kaum die Gelegenheit haben, die Sprache anzuwenden. Manche Frauen besuchen zahlreiche Sprachkurse ohne ihr Sprachniveau wirklich steigern zu können, was in folgendem Zitat deutlich zum Ausdruck kommt.

Ich habe viele Deutsch-Kurse gemacht, vielleicht zehn Mal. [...] Einmal drei Monate, einmal sechs Monate, so war es. Ja, war so. (schnaubt) Ja, immer schicken sie mich in einen Deutsch-Kurs, ich dachte, ich kann nicht bleiben. Ich kann, und Deutsch-Kurs kann nicht mehr für mich machen. Er hat mir die Basis gegeben, ich sollte gehen mit den Leuten sprechen. Da ist der Sprachkurs immer nur Grammatik, Grammatik. Manchmal sind nur Grammatik-Sachen. Und man lernt die Grammatik tausend Mal, aber wenn man nicht hinaus geht und spricht, dann lernt man gar nichts. (Interview 12, Z.372-383)

Idealerweise möchten viele Frauen die erworbenen Kenntnisse im Zuge einer Berufsausübung optimieren. Dies stellt sich jedoch häufig als schwierig heraus, denn auch mit guten Deutschkenntnissen sind vor allem Arbeitsstellen in höher qualifizierten Bereichen schwer zu bekommen. Geringe Unsicherheiten in der deutschen Sprache oder ein Akzent können nach Angaben mancher Frauen bereits ihre Chancen gegenüber deutschsprachigen MitbewerberInnen reduzieren. Auch für geringer qualifizierte Tätigkeiten, bei denen sich ausgezeichnete Sprachkenntnisse weniger als unbedingte Voraussetzung vermuten lassen, können mangelnde Deutschkenntnisse Jobchancen vermindern. Hier werden auch Vorurteile auf Seiten mancher ArbeitgeberInnen vermutet, was im folgenden Zitat einer Frau mit Deutschkenntnissen auf C1-Niveau zum Ausdruck kommt:

Also ich habe mich wirklich zum Schluss dann für Zustelldienst und keine Ahnung beworben, und dann sagen sie mir: "Ach, Sie sprechen so schlecht!". (Interview 7, Z.427-429)

Einige der Frauen haben selbst Zweifel, ob ihre Deutschkenntnisse ausreichen, um sich erfolgreich am höher qualifizierten Arbeitsmarkt durchzusetzen, sogar dann, wenn Sie laut Sprachzertifikat bereits sehr gute Deutschkenntnisse (wie B2, C1 oder C2) aufweisen. Sie wünschen sich noch bessere Deutschkenntnisse und erwarten sich dadurch Vorteile am Arbeitsmarkt. Dies stimmt mit den Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung von 2008 überein. Dort zeigte sich, dass etwa ein Drittel der überqualifizierten Personen mit Migrationshintergrund nach eigener Einschätzung meinen, dass bessere Deutschkenntnisse ihre Situation verbessern würden. Allerdings zeigte sich auch, dass MigrantInnen mit zunehmender Aufenthaltsdauer in Österreich immer weniger daran glauben, dass bessere Deutschkenntnisse ihre berufliche Situation wirklich verbessern (Stadler/ Wiedenhofer-Galik 2009, S.61). Inwieweit eine ständige Verbesserung der Deutschkenntnisse tatsächlich Jobchancen erhöhen kann, ist demnach unsicher.

Selbstkonzept und Selbstvertrauen

Strukturelle Gegebenheiten und vorhandene Lebensbedingungen stehen in Wechselwirkung mit individuellen Einstellungen und beeinflussen auch das eigene Selbstkonzept, das Menschen von sich haben. Nachdem alle befragten Frauen in ihrem Herkunftsland einen relativ hohen Bildungsabschluss absolviert haben, verwundert es nicht, dass sie alle eine hohe Arbeits- und Lernmotivation sowie eine hohe Erwerbsorientierung mitbringen. Viele Frauen betonen, dass es für sie nicht erfüllend ist, nur für den Haushalt oder familiäre Aufgaben zuständig zu sein. Es besteht ein großer Wunsch die eigenen beruflichen Qualifikationen und Fähigkeiten einzusetzen um einen Beitrag für die österreichische Gesellschaft zu leisten.

Ich will nicht immer zuhause bleiben. Ich will etwas machen für die Gesellschaft, dass ich nicht her gekommen und sitze zuhause. (Interview 23a, Z. 456-461)

Je nach finanzieller Lage variiert die Bereitschaft der Frauen, jeden Job, der sich bietet, anzunehmen. Nachdem die Frauen oft aus einer höheren sozialen Schicht stammen und sehr gut ausgebildet sind, sehen sich viele unter keinen Umständen in einem Beruf, der in keiner Weise mit ihrem Selbstkonzept übereinstimmt.

[...] und Reinigungskraft will ich nicht werden. Das will ich nicht. Dann lieber nicht, ich bleibe zuhause. In meinem Leben habe ich nicht [...] so [...] vorgestellt, dass ich irgendwo als Reinigungsfrau [arbeite...] Nein, das kann ich nicht, leider (lächeln). (Interview 5, Z. 336-343)

Auch wenn einige Frauen mit viel Selbstvertrauen und mit einer hohen Erwerbsmotivation nach Österreich kommen und zu Beginn noch sehr viel Optimismus zeigen, beschreiben sie in den Interviews immer wieder negative Erfahrungen, die ihre Hoffnungen nach und nach schwinden ließen.

Es ist inzwischen so, in meinem Freundeskreis ich bin eine, die wirklich kämpft für diese Bildung und so weiter. Ich bin eher als blöd dargestellt [...]: "Was Schule und jetzt?", und "Was schaffst Du?", und "Was? Du kriegst eh keine Arbeit!", und so weiter. Es ist einfach [...] zu wenig positive Erfahrungen da, glaube ich. (Interview 7, Z. 786-791)

Ich bin immer wieder ins Loch und immer tiefer und tiefer ins Loch reingefallen. Und erst dann irgendwann mal bist du dann rausgekommen und dann musste ich Schritt für Schritt irgendwie also durchkämpfen. Das war wirklich ganz schwierig. (Interview 2, Z. 958-962)

Nicht wenige berichten (wie bereits angeführt) von depressiven Phasen seit ihrer Ankunft in Österreich, bedingt durch das Gefühl, hier nichts bewirken zu können. Manche Träume mussten aufgegeben werden, da sie hier nicht verwirklichtbar scheinen. Manche Frauen, die in ihren Herkunftsländern beruflich sehr erfolgreich und finanziell unabhängig waren, müssen sich hier mit niedrigeren beruflichen oder sozialen Positionen abfinden und womöglich unbeabsichtigte Abhängigkeiten (Ehemann, öffentliche Hand) eingehen. Widrige Bedingungen und die Erfahrung von Misserfolgen lassen das eigene Selbstkonzept nicht unberührt. Manche Frauen zweifeln an sich selbst und den eigenen Fähigkeiten:

Ich bin noch immer, die sind noch immer, ich bin noch immer nicht gut genug quasi für sie. Ich habe wenigstens das Gefühl, ich bin nicht gut genug für sie [die Aufnahmegesellschaft]. (Interview 30, Z.492-497)

Wenn die Bedingungen am Arbeitsmarkt für sie zu widrig sind, entscheiden sich manche Frauen dazu, ihre Fähigkeiten nicht im Berufsleben, sondern allein im privaten Leben einzusetzen – sofern es die finanziellen Umstände erlauben. Einige Frauen geben auf die Frage nach ihren beruflichen Wünschen eine Antwort, in der sie die berufliche Zukunft ihrer Kinder schildern. Nachdem sich für sie selbst kaum Chancen einer adäquaten Anstellung am Arbeitsmarkt ergeben, legen sie ihre Energien in die Gestaltung der beruflichen Zukunft der nächsten Generation, indem sie diese in jeglicher Hinsicht unterstützen (vgl. Ofner 2010, S.229-231).

Nur ich bin, wenn ich mir die Mädchen anschau, die da halt in Ausbildung sind, da bin ich ja zu alt dafür, gell. Die sind alle [...] 18-Jährige, 17-Jährige, 19, 20. Und wenn ich da jetzt sage, ich mache jetzt die Ausbildung als Pädagogin, dann [...] erscheine ich da wie die Mama von allen, nicht? [...] Nur, mein Sohn wird diesen Weg wahrscheinlich gehen, gell. Der will Lehrer werden. Der wird so machen, was ich nicht geschafft habe. (Interview 25, Z.361-379)

Immerhin acht der interviewten Frauen gaben ihr Alter als ein großes Hindernis in Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer beruflichen Wünsche an. Diese Frauen waren zum Zeitpunkt der Befragung 40 bis 49 Jahre alt. Wenn man bedenkt, dass das Pensionsantrittsalter dieser Frauen noch 11 bis 25 Jahre weit entfernt liegen könnte, scheint die Einschätzung, dass es für Investitionen in die berufliche Zukunft zu spät sei, fraglich.

Nichtsdestotrotz blieb vielen Frauen ihre optimistische Lebenseinstellung erhalten. Einige zeichnen sich durch eine hohe Bereitschaft aus, Eigeninitiative zu zeigen und Investitionen in ihre berufliche Zukunft zu tätigen. Ihnen sind die eigene Unabhängigkeit und eine damit verbundene eigene Berufstätigkeit besonders wichtig, da sie in ihrem Herkunftsland mit einem Rollenverständnis aufgewachsen sind, in dem Frauen wie Männer am Arbeitsmarkt teilhaben. So beschreibt eine Frau aus Brasilien z.B., dass es für sie immer selbstverständlich gewesen wäre, Frauen in allen Berufspositionen anzutreffen; oder eine Frau aus Indien meint, sie hätte in Indien nur Frauen als Vorgesetzte erlebt. Beide geben an, dass die starke horizontale und vertikale geschlechtsspezifische Segregation, die in Österreich vorherrscht, für sie befremdlich ist. Ebenso zeigt sich in der Berufsbiographie vieler Migrantinnen, dass sie in ihrem Herkunftsland ausschließlich Arbeitsstellen mit Vollzeitstellung hatten, während sie in Österreich bisher nur Teilzeit arbeiteten. Drei der fünf befragten Frauen aus arabischen Ländern haben eine Hochschulbildung im technischen Bereich (Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik) absolviert. Sie merken an, dass es in ihren Herkunftsländern (Ägypten, Palästina) sehr üblich ist,

dass Frauen technische Studienrichtungen belegen. In den Gesprächen mit den Frauen aus Herkunftsländern außerhalb von Österreich wurde immer wieder deutlich, was in statistischen Zahlen bereits bekannt ist: Österreich liegt in der wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen und Männern im internationalen Vergleich relativ weit hinten. Nach dem Global Gender Gap Report befindet sich Österreich in der Kategorie *Economic Participation and Opportunity* an 77. Stelle (siehe Hausmann/ Tyson/ Zahidi 2011, S.10). Dieser Umstand erschüttert nach der Ankunft in Österreich bei vielen Migrantinnen ihr eigenes Rollenverständnis und das Bild der finanziell unabhängigen Frau. Ein Selbstkonzept, welches einige Frauen hier in Österreich aufgeben müssen, wodurch einige in klassische traditionelle Familienverhältnisse zurückgedrängt werden (siehe hierzu auch die Forschungsergebnisse für Deutschland von Färber et al. 2008, S.10).

Exemplarische Darstellung von Handlungsstrategien

Trotz oft widriger Umstände gelingt es vielen Migrantinnen sich erfolgreich am österreichischen Arbeitsmarkt durchzusetzen. In den Gesprächen werden von den Frauen dahingehend verschiedene Strategien genannt und beschrieben.

Eine Strategie, die von sieben Frauen als besonders wirksam bewertet wird, ist der persönliche Kontakt mit möglichen ArbeitgeberInnen. Bei Ausschreibungen ist es demnach oft hilfreich, statt einer schriftlichen Bewerbung persönlich zur betreffenden Firma hinzugehen und sich vorzustellen. Generell können Frauen durch Eigeninitiative und manchmal auch durch „froh sein“ oft zu mehr Bildungschancen oder Berufsmöglichkeiten kommen.

Einfach hingehen, das ist mir lieber. Ich habe damals angerufen, das hilft nicht. Ich nehme alles mit, dann gehe ich einfach hin, dann können wir einfach von Angesicht zu Angesicht reden. (Interview 24, Z.618-629)

Einige Frauen haben die Wichtigkeit sozialer Netzwerke für berufliche Chancen in Österreich erkannt und investieren explizit Zeit und Energie in den Aufbau sozialer Netzwerke. Eine damit einhergehende Strategie ist es, eigene Berufswünsche an verschiedenen Stellen kundzutun. Indem Personen über die eigenen Qualifikationen und Berufswünsche informiert werden, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass man über eine offene Stelle informiert wird, noch bevor sie offiziell ausgeschrieben wird (sofern sie überhaupt ausgeschrieben wird).

Nein. Ich hab noch keine Bewerbung geschrieben, [...] was ich bis jetzt gemacht habe, an glaube ich vier oder fünf Stellen jetzt einmal [meinen Lebenslauf] deponiert. Und zwar wirklich zu Leuten, die persönlich, wo ich einen Gesprächstermin angesucht habe, wo ich hingegangen bin und einfach erklärt habe, was und wie, und meine Unterlagen abgegeben. Und ja, mit der Bitte quasi, [...] wenn sie was hören oder wenn was reinkommt. [...] Weil die eben meine Arbeit [kennen] und die wissen, wo meine Stärken liegen, und deswegen habe ich dort gebeten, [...] wenn was kommt, natürlich, dass sie mich kontaktieren. (Interview 13, Z.321-339)

Neben persönlichen Netzwerken beschreibt eine Interviewte auch Online-Plattformen als hilfreich bei der Arbeitssuche. Auf der Plattform XING²⁶ zum Beispiel hat sie ihr Berufsprofil veröffentlicht: Schon bald meldeten sich interessierte ArbeitgeberInnen bzw. –vermittlerInnen bei ihr und sie erhielt eine Managementposition in einem renommierten, steirischen IT-Unternehmen.

Wie bereits erwähnt, fehlen vielen befragten Migrantinnen Berufserfahrungen in Österreich. Nachdem sich der direkte Weg in eine der Qualifikation entsprechende Berufsposition oft als schwierig gestaltet, machen einige Frauen Praktika oder ehrenamtliche Tätigkeiten, um Berufserfahrungen zu sammeln, Deutschkenntnisse zu verbessern oder Netzwerke aufzubauen.

²⁶ XING – Das professionelle Netzwerk unter <http://fbx.xing.com> (Stand 21.12.2011)

Hier ist zu allerdings zu erwähnen, dass nicht alle MigrantInnen die zeitlichen und finanziellen Ressourcen für diese freiwilligen Tätigkeiten zur Verfügung haben. Abgesehen davon schwingt bei der Bereitschaft, die eigenen Qualifikationen unbezahlt einzusetzen, auch immer die Gefahr mit, dass diese dadurch abgewertet werden.

Steirische Unternehmen auf der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften

Um die Sichtweise von Unternehmen zum Themenbereich „Migrantinnen – Qualifizierung – Arbeitsmarkt“ zu erfassen, wurden Einzelinterviews²⁷ mit Personalverantwortlichen von sechs steirischen Großunternehmen geführt. Es wurden Unternehmen ausgewählt, die Erfahrung im Umgang mit ArbeitnehmerInnen haben, welche Qualifikationen aus dem Ausland mitbringen bzw. Unternehmen, die in Zukunft mehr Erfahrung in diese Richtung sammeln möchten. Alle befragten Konzerne haben neben dem Firmensitz in Österreich auch Niederlassungen in weiteren Ländern. Vier der sechs Unternehmen sind im technischen Bereich angesiedelt, eines im Finanzsektor und eines im Pflegebereich. Zusammengezählt beschäftigen die sechs befragten Unternehmen etwa 12.000 MitarbeiterInnen²⁸ in Österreich.

Bedeutung von Fremdsprachen und interkultureller Kompetenzen

Die befragten Unternehmen geben an, dass MitarbeiterInnen mit Fremdsprachenkompetenzen in jenen Tätigkeitsbereichen der Organisation besonders erwünscht sind, bei denen Kontakte mit nicht-deutschsprachigen KollegInnen oder KundInnen stattfinden. So erwähnt das Unternehmen, welches im Pflegebereich angesiedelt ist, dass immer mehr KlientInnen einen Migrationshintergrund aufweisen und dass es beispielsweise vorkommen würde, dass Menschen im Alter wieder in ihre Muttersprache „zurückfallen“. Hier ist es von Vorteil, wenn MitarbeiterInnen die entsprechende Muttersprache beherrschen. Die befragten Unternehmen, die im Finanzsektor und im Pflegebereich angesiedelt sind, betonen beide, dass gute bis sehr gute Deutschkenntnisse für sie eine Grundvoraussetzung für die Einstellung von MitarbeiterInnen darstellen. Keiner der Konzerne im technischen Bereich erwähnt in der Befragung gute Deutschkenntnisse als unbedingte Voraussetzung für eine Einstellung. Dies lässt sich einerseits dadurch erklären, dass diese international ausgerichteten Unternehmen mit Firmensitzen auf der ganzen Welt oft Englisch als Betriebssprache haben, andererseits dürften Sprachkenntnisse im technischen Bereich allgemein weniger Wichtigkeit haben. Nichtsdestotrotz bezeichnen die befragten Unternehmen Fremdsprachenkompetenzen als erwünschte Zusatzqualifikationen, vor allem dann, wenn ausländische KundInnen kaum Englischkenntnisse aufweisen. Neben den Sprachkompetenzen wird auch mitgebrachtes kulturelles Know-how für KundInnen-Kontakte genutzt: So berichtet das befragte Unternehmen im Finanzsektor beispielsweise, dass in Filialen in Stadtgebieten mit erhöhten MigrantInnen-Anteil MitarbeiterInnen verschiedener Nationalitäten für entsprechende KundInnen-Kontakte eingesetzt werden.

²⁷ Die Interviews wurden telefonisch durchgeführt und dauerten zwischen 15 und 30 Minuten. Die Telefonate wurden mit der Software skype₁ getätigt und mit der Aufzeichnungssoftware callgraph₁ – nach Zustimmung der Interviewten – aufgezeichnet. Die Interviews wurden transkribiert und anonymisiert nach der Methode von Mayring (1993, S.42-86) inhaltsanalytisch ausgewertet.

²⁸ Nach eigenen Angaben der befragten Unternehmen.

Auch wenn alle befragten Unternehmen angeben, dass Fremdsprach- und interkulturelle Kompetenzen erwünschte Zusatzqualifikationen darstellen, werden MitarbeiterInnen in diese Richtung kaum aktiv gesucht. Der Fachkräftemangel allerdings, der von den Firmen im technischen Bereich erwähnt wird, macht Ausschreibungen über die steirischen bzw. österreichischen Grenzen hinaus gehend notwendig. Hier wird internationales Employerfinding betrieben werden. Kann der Bedarf an qualifizierten Arbeits- und Fachkräften noch durch die inländischen Bevölkerung abgedeckt werden (so wie die befragten Unternehmen im Finanz- und Pflegebereich dies angeben), werden MigrantInnen oder Personen mit speziellen Sprachkompetenzen oder interkulturellen Kompetenzen nicht offensiv angeworben werden. Aus den Gesprächen geht hervor, dass die Gruppe von Migrantinnen, die Qualifikationen aus dem Ausland mitbringen, aber nicht aufgrund von Arbeitssuche, sondern aus anderen Gründen (z.B. Familienzusammenführung oder Flucht) nach Österreich gekommen sind, kaum sichtbar für die Unternehmen sein dürften. Sie geben an, dass Bewerbungen von inländischen Frauen mit aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen kaum vorkommen. Umgekehrt werden aber auch kaum Bemühungen von Seiten der Unternehmen genannt, die noch zu wenig in den Arbeitsmarkt integrierte Gruppe höher qualifizierter Migrantinnen zu aktivieren. In Bezug auf diese Gruppe scheint die Suche nach der Sucheffizienz der Unternehmen Schwächen aufzuweisen.

Bewertung ausländischer Qualifikationen durch ArbeitgeberInnen

In den Interviews mit Migrantinnen wurde deutlich, welche zentrale Bedeutung die Frauen einer offiziellen Anerkennung ihrer Qualifikationen für den Erfolg am österreichischen Arbeitsmarkt zuschreiben. Um hier eine Sichtweise von ArbeitgeberInnen im privaten Sektor zu erhalten, wurden die Unternehmen befragt, wie sie aus dem Ausland mitgebrachte Qualifikationen bewerten und welche Rolle eine formale Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen dabei spielt. Mit Ausnahme der Firma, die im Pflegebereich²⁹ angesiedelt ist, geben die befragten Unternehmen durchwegs an, dass eine offizielle Anerkennung des Bildungsabschlusses in Österreich für sie keine unbedingte Voraussetzung für eine Anstellung darstellt. Eine Übersetzung der Zeugnisse in deutscher oder englischer Sprache sowie eine übersichtliche Darstellung der Bildungsabschlüsse und bisherigen Berufserfahrungen in einem Lebenslauf würden in der Regel ausreichen. Im fachlichen Gespräch und durch Arbeitsproben ließe sich dann feststellen, ob die mitgebrachten Kompetenzen dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle entsprechen.

Na ja, wenn uns plausibel nachgewiesen wird, dass da eine entsprechende Qualifikation da ist und das halt auch in einem Aufnahmeprozedere sich noch mal bestätigt, Beispiel: Ein EDV-Mann, wenn mit dem ein Interner, also der zukünftige Vorgesetzte ein Gespräch führt, dann findet der schon heraus, ob der die entsprechende Qualifikation, für die wir ihn brauchen, auch tatsächlich hat, nicht? Also da ist dann die formale Hintergrundausbildung nicht so das Wesentliche. (Interview 3, Z.66-75)

Nichtsdestotrotz geben die befragten Unternehmen an, wie schwierig es oft ist, mitgebrachte Qualifikationen richtig einzuordnen. Dauer, Qualität und Schwerpunktsetzungen von ähnlichen Ausbildungen unterscheiden sich bereits innerhalb von Österreich, und besonders international voneinander. Teilweise gibt es hierzu bereits Know-how in Firmen, wie Abschlüsse mancher inländischer oder ausländischer Bildungseinrichtungen zu bewerten sind, über viele Einrichtungen fehlt jedoch oft jegliche Information, was Unsicherheiten im Umgang mit den

²⁹ Die erforderliche Ausbildung für die Ausübung des Pflegeberufs wird durch das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz geregelt. Demnach ist eine Nostrifizierung ausländischer Abschlüsse in Österreich verpflichtend (vgl. online Arbeiterkammer <http://www.arbeiterkammer.com/online/page.php?P=128&IP=46840>, Stand 08.09.2011).

vorgelegten Abschlüssen auslösen kann. Die derzeit bestehenden internationalen Vergleichsstandards sind noch wenig hilfreich. Hier wünschen sich ArbeitgeberInnen Richtlinien um durch eine angemessene Bewertung der Qualifikationen eine faire Einstufungen und Entlohnungen zu ermöglichen.

Insgesamt gesehen zeigt sich, dass vor allem bei Firmen mit Fachkräftemangel, die aktiv nach MitarbeiterInnen mit Schlüsselkompetenzen im internationalen Raum suchen, das Bemühen gegeben ist, den ArbeitnehmerInnen den Einstieg in die Firma möglichst zu erleichtern. Aufwändige Anerkennungsanforderungen würden dazu führen, dass das Unternehmen unattraktiv für diese gefragten Arbeitskräfte wird. Die meisten Unternehmen stellen daher auch spezielle Angebote für ausländische MitarbeiterInnen zur Verfügung, um den Einstieg ins Arbeits- und Privatleben in Österreich zu unterstützen: Kostenlose, oft firmeninterne Deutschkurse; Seminare zum Kennenlernen der österreichischen Alltagskultur; Angebote um die eigene Kultur- und Essgewohnheiten in Österreich beibehalten zu können (bei zeitlich begrenzten Aufenthalten); Mentoring-Programme, wo MitarbeiterInnen mit gleicher Herkunft, die schon länger im Unternehmen arbeiten, neue MitarbeiterInnen unterstützen; Cross-cultural Trainings für alle MitarbeiterInnen; die Firma übernimmt Formalitäten für ausländische MitarbeiterInnen bzgl. Aufenthaltsgenehmigung, Arbeitsgenehmigung, Versicherungen.

Unternehmen beschreiben durchwegs positive Erfahrungen in Zusammenhang mit weiblichen Arbeitskräften, die eigens für die Anstellung in ihrer Firma vom Ausland nach Österreich gekommen sind. Zwei befragte Unternehmen im technischen Bereich merken an, dass in manch anderen Ländern die Frauenquote in den technischen Bereichen höher ist als in Österreich und viele von ihnen gewillt sind, für ihre Karriere ins Ausland zu gehen.

Ambivalent hingegen werden weibliche Arbeitskräfte wahrgenommen, die nicht aus Arbeitsgründen sondern aus anderen Motiven (z.B. Familienzusammenführung) nach Österreich gekommen sind und sich dann bei den Firmen bewerben. Einerseits besteht großes Interesse von Seiten der Unternehmen, die für sie relevanten Qualifikationen, die am österreichischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, zu nutzen. Andererseits weisen viele dieser Frauen nach der Ankunft in Österreich längere Erwerbsunterbrechungen auf bzw. führen sie Jobs aus, die eventuell weit unter ihrem Qualifikationsniveau liegen. Arbeitspausen und dequalifizierte Arbeitsverhältnisse führen jedoch nach Angaben der Unternehmen zu massiven Wertverlusten der mitgebrachten Qualifikationen, was im folgenden Zitat zum Ausdruck kommt:

Ganz offen [...] gesagt, für diese Damen ist es oft schlecht, wenn sie ihrer Ausbildung nicht entsprechende, oder von ihrer Qualifikation sehr weit abweichende Tätigkeiten ausüben. [Sie] sind oft auch bereit, sehr, sehr einfache Arbeiten auszuführen und damit entfernen sie sich von ihrer Ursprungsqualifikation immer mehr, nicht? Und je mehr, je länger sie dann hier sind [...], jetzt sage ich wirklich, auch Raumpflegerinnen sind, umso mehr verlieren sie natürlich auch ihr Know-how in ihrer Kernqualifikation und in ihrer Ursprungsqualifikation. [...] Ich verstehe natürlich die Notwendigkeit, aber da denke ich, [wenn eine hochqualifizierte Arbeitskraft] zwei Jahre als Raumpflegerin arbeitet, hat sie halt schon viel vergessen und natürlich wird ihre Qualifikation immer weniger wert dann. (Interview 4, Z.133-149)

Daten aus verschiedenen Ländern zeigen, dass Erwerbsunterbrechungen zu einer deutlichen Abwertung vorhandener Qualifikationen führen. Nach Belbo und Wolf (2002, S.83) vermindert bereits eine einjährige Erwerbspause das durch Berufserfahrung erworbene Humankapital westdeutscher Frauen um 33 Prozent. Insgesamt gesehen verringern Erwerbspausen das Lebenseinkommen. In Österreich führt eine (kinderbetreuungsbedingte) Erwerbsunterbrechung zu Einbußen im Lebenseinkommen zwischen 2,5 und 4,8 Prozent (vgl. Stockhammer/ Hofstätter/ Mayrhuber et al. 2010, S.21).

Interessant ist in diesem Zusammenhang die Einschätzung mancher befragter Personalverantwortlicher, dass Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Karenzzeiten von Seiten der Unternehmen als weniger kritisch angesehen werden als länger andauernde Arbeitsverhältnisse in stark dequalifizierten Arbeitspositionen.

Bewerbungen von Frauen nach längeren Erwerbsunterbrechungen finden nach Angaben der Befragten oft über AMS-geförderte Programme statt. Hierbei erwähnt ein Befragter, dass er damit einhergehende kürzere Praktika (z.B. 2 Wochen) als wenig zielführend für beide Seiten erachtet. Die Betreuung von PraktikantInnen für einen so kurzen Zeitraum bedeutet für das Unternehmen mehr Aufwand als Nutzen. Das Unternehmen plädiert daher unbedingt für längere Praktikazeiten. Vor allem bei Frauen mit längeren Berufsunterbrechungen und geringen Deutschkenntnissen, deren Ausbildung womöglich schon weiter zurückliegt, ist es notwendig, längere Praktika zu unterstützen. Erst so können die mitgebrachten Qualifikationen wieder aufgefrischt, gegebenenfalls erweitert und darauf folgend bereits eingesetzt werden. Zudem kann eine bessere soziale Integration in das Team stattfinden: So profitieren sowohl Unternehmen als auch PraktikantInnen mehr vom Praktikum und ein erster Schritt in Richtung Wiedereinstieg wäre damit geschafft.

Alle Unternehmen geben an, dass sie sehr interessiert daran seien, aus dem Ausland mitgebrachte Qualifikationen zu nutzen. Mit fortschreitender Globalisierung wird der Markt zunehmend multikulturell und damit werden Qualifikationen wie Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen immer gefragter. Insgesamt ist es den interviewten Unternehmen natürlich ein Anliegen, das in Österreich vorhandene Arbeitskräftepotenzial voll auszuschöpfen und sie wünschen sich daher eine möglichst rasche Integration von qualifizierten Frauen aus dem Ausland in adäquate Arbeitspositionen.

Also da sollte man sicherlich sehr, sehr früh sich sehr, sehr stark auch bemühen, gerade diese Frauen in wirklich, sage ich mal, Berufe zu bringen, die ihrer Qualifikation entsprechen. (Interview 4, Z. 151-156)

Migrantinnen – Qualifizierung – Arbeitsmarkt aus der Sicht von ArbeitsmarktexpertInnen

Um die Sichtweise von steirischen ArbeitsmarktexpertInnen zum Themenbereich des Forschungsprojekts MIQUAM zu erfassen, wurden Einzelinterviews³⁰ mit je einer Vertreterin aus folgenden fünf steirischen Institutionen geführt, die eine langjährige Expertise zum Thema haben: AMS, Arbeiterkammer, Integrationszentrum Steiermark, ISOP und Omega³¹.

³⁰ Die Interviews wurden telefonisch durchgeführt und dauerten zwischen 15 und 30 Minuten. Die Telefonate wurden mit der Software *skype* getätigt und mit der Aufzeichnungssoftware *callgraph* – nach Zustimmung der Interviewten – aufgezeichnet. Die Interviews wurden transkribiert und anonymisiert nach der Methode von Mayring (1993, S.42-86) inhaltsanalytisch ausgewertet.

³¹ AMS – Arbeitsmarktservice, siehe <http://www.ams.at/stmk/index.html> (Stand: 16.11.2011); Arbeiterkammer (AK), siehe <http://www.akstmk.at/beratung.htm> (Stand: 16.11.2011); Integrationszentrum Steiermark, siehe <http://integrationsfonds.at/de/steiermark/> (Stand: 16.11.2011); ISOP – Innovative Sozialprojekte, siehe <http://www.isop.at/> (Stand: 16.11.2011); OMEGA – Transkulturelles Zentrum, siehe <http://www.omega-graz.at/index.shtml> (Stand 16.11.2011)

Dequalifizierung

Alle interviewten Arbeitsmarktexpertinnen sprechen im Laufe des Interviews das Thema Dequalifizierung an. Durch Dequalifizierungsprozesse würde es zu einem enormen Verlust von Potenzialen für den österreichischen Arbeitsmarkt kommen.

Es ist ein großes Problem, dass einfach ein Verlust von Potenzialen vorhanden ist und weil niemand mehr richtig nachfragt. Dienstgeber fragen nicht wirklich nach bzw. einmal in einer bestimmten Schiene und das ist gerade bei Migrantinnen oft der Fall, dass wenn sie immigrieren, dann oft den erst besten Job annehmen, der sich bietet, um eben Geld zu verdienen, um sich finanziell etablieren zu können. Oft kommt der Wunsch erst später: „Okay, jetzt möchte ich [in] meinen angestammten Beruf eigentlich wieder zurück“. Und da besteht dann oft das Stigmata, dass man sagt „Sie waren jetzt fünf Jahre in der Produktion, warum nicht wieder?“ Auch wenn die Person etwas ganz anderes gemacht hat. Das ist eine große Hürde. (Interview AMS, Z.382-392)

Dabei werden Migrantinnen als Gruppe mit sehr hoher Erwerbsmotivation beschrieben – in Übereinstimmung mit den Ergebnissen der Befragung der Migrantinnen. Diese hohe Motivation kann sich allerdings auch als „Falle“ herausstellen, was in folgendem Zitat zum Ausdruck kommt:

Personen mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft haben viel, viel kürzere Vormerkzeiten beim AMS als jene mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Das heißt, sie sind viel kürzer arbeitslos, sie gehen viel schneller wieder in Arbeit. Sie sind flexibler und manchmal muss man sie genau in dieser Flexibilität ein bisschen stoppen, um sie nicht in diese Dequalifizierungsschiene zu drängen. Sie nehmen wirklich oft das erste Angebot an, das sie haben, um einfach wieder nur einen Job zu kriegen. Was aber bedeutet, dass sie viel öfter bei uns zu Gast sind als andere, weil sie viel schneller aus diesen Beschäftigungsverhältnissen wieder herausfallen. (Interview AMS, Z.397-407)

Dabei zahlt sich die Vermittlung von höher qualifizierten Arbeitskräften in adäquate Arbeitspositionen in mehrfacher Hinsicht aus. Nicht nur, dass dadurch Potenziale voll ausgeschöpft werden, qualifizierte Arbeitskräfte sind auch weniger leicht austauschbar und daher sind Arbeitsstellen in höher qualifizierten Bereichen auch stabiler und sicherer. Qualifizierte Arbeitskräfte sind also nachhaltiger vermittelbar, da sie weniger leicht ersetzbar sind.

Genau, weil es einfach eine nachhaltige Integration am Arbeitsmarkt bedeutet, wenn man jemanden in einem qualifizierten Bereich unterbringt. Ein qualifizierter Techniker ist für eine Firma schwerer austauschbar, als der Produktionsarbeiter. Da gibt es einfach genügend andere, die man austauschen kann bzw. 2009, wie die Wirtschaftskrise war, das waren genau diese Beschäftigungen, die dann gelöst worden sind. Wo wir plötzlich Personen hatten, die vielleicht Jahre in Österreich beschäftigt waren, ein Dienstverhältnis hatten, aus dem Dienstverhältnis gefallen sind und bei uns waren, aber kein einziges Wort Deutsch konnten. Das war gar nicht gefragt in den Bereichen, wo sie tätig waren. Da ging es wirklich darum, zu schauen, okay, was kann die Person, hat sie Qualifikationen, die sie mitbringt, hat sie Erfahrungen, die sie mitbringt, oder möchte sie wieder in den Bereich zurückgehen. (Interview AMS, 410-423)

Bei Krisen am Arbeitsmarkt sind Arbeitskräfte, die in niedrig qualifizierten Arbeitspositionen arbeiten, in der Regel die ersten VerliererInnen. Aufgrund all der Faktoren, die bisher beschrieben wurden, fallen Migrantinnen mit höherer Wahrscheinlichkeit als andere in diese Gruppe der prekär Beschäftigten.

Anerkennung von importierten Qualifikationen

Alle fünf interviewten Arbeitsmarktexpertinnen schreiben der offiziellen Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen eine zentrale Bedeutung in Zusammenhang mit

Dequalifizierungsprozessen zu. Vier der befragten Expertinnen geben an, dass derzeit Anerkennungsverfahren in Österreich sehr kompliziert und wenig transparent geregelt seien. Je nach Herkunftsland, Bildungsniveau und Branche gäbe es unterschiedliche Bestimmungen und verschiedene zuständige Anlaufstellen. Eine Expertin meint, dass selbst sie nach jahrelanger Beschäftigung mit diesem Thema noch keinen vollständigen Überblick über die Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich habe.

Unsere Erfahrung ist es, dass wir sehr viel recherchieren müssen und sehr viel schauen müssen, wo wir [Anerkennungs- bzw. Nostrifizierungsansuchen] dann hinschicken. Oft ist es so, dass sich die Stelle dann aufregt, warum wir das überhaupt geschickt haben, das heißt, wir müssen ganz gut recherchieren vorher und es ist sehr unterschiedlich, manchmal kommt es an das Finanzministerium, manchmal direkt an die Uni, manchmal ans Land Steiermark, da muss man dann wirklich ganz genau schauen, welche Ausbildung und wer zuständig ist. (Interview Omega, Z.177-184)

Zudem wird von drei Expertinnen angeführt, dass manchmal wenig Transparenz bei den Anerkennungsverfahren gegeben sei. Die Kriterien für eine Ablehnung oder Zusage der Anerkennung seien demnach oft nicht nachvollziehbar.

Das wird nicht transparent gemacht, wie sie zu dieser Entscheidung kommen oder so. [...] Ein Bescheid ist ja normalerweise fünf bis sechs Seiten, manchmal steht immer das gleiche drinnen und es ist nur der erste Satz, wo steht "anerkannt" oder "nicht anerkannt" und dann die Begründung geht dann nach Paragraphen und keine Ahnung und ja, im Endeffekt, manchmal wirklich nicht aussagekräftig, ja? Man weiß nicht, was in der Zwischenzeit passiert ist, irgendwie so "black box", ob die da wirklich genau geschaut haben oder ob, auf eine schwierige Uni abgeschoben oder? (Interview Omega, Z.624-635)

Ein zentrales Problem sei hierbei die Vergleichbarkeit bzw. Transferierbarkeit importierter Qualifikationen. Wie sind diese zu bewerten? Diese Validitätsfrage ist in Österreich nach Angaben der Arbeitsmarktexpertinnen noch viel zu wenig geklärt und es wird erst allmählich damit begonnen, Überlegungen dahingehend anzustellen, wie sich aus dem Ausland mitgebrachte formelle, aber auch informelle Qualifikationen adäquat formalisieren lassen.

Des Weiteren sprechen drei Arbeitsmarktexpertinnen die nicht funktionierende Chronologie bei der Anerkennung an. Viele MigrantInnen beschäftigen sich erst einige Jahre nach ihrer Ankunft in Österreich mit dem Thema Anerkennung. Andere tun es gar nie. So gibt die Expertin des AMS an, dass nur etwa 18 Prozent der beim AMS vorgemerkten MigrantInnen je den Versuch gemacht haben, ihre Ausbildung anerkennen zu lassen. Eine andere Expertin meint, dass viele Frauen die ersten Jahre nach ihrer Ankunft in Österreich ganz andere Prioritäten haben, die mit der Sicherung ihrer Existenz zusammenhängen und dass das Thema Anerkennung erst dann relevant wird, wenn bzw. falls Kapazitäten dafür gegeben sind. Ein Integrationskonzept, welches die Erfassung und Anerkennung importierter Qualifikationen mit bedenkt, würde in Österreich noch fehlen.

Dabei schreiben alle Befragten der offiziellen Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen eine sehr große Bedeutung zu. Von Seiten der Unternehmen gibt es Unsicherheiten in Bezug auf ausländische Bildungsabschlüsse. Auch wenn Unternehmen oft auch ohne offizielle Anerkennung Migrantinnen anstellen, besteht hier die Gefahr, dass es zu einer zu niedrigen Einstufung betreffend Bezahlung und/oder Arbeitsposition kommt und damit prekäre Arbeitsbedingungen und verringerte Karrierechancen einhergehen.

Die befragten Arbeitsmarktexpertinnen nennen folgende Empfehlungen in Bezug auf das Thema Anerkennung, um importierte Qualifikationen besser verwertbar zu machen:

Es braucht eine zentrale Informationsstelle zum Thema Anerkennung, an die sich MigrantInnen wenden können. Abgesehen davon soll eine Überarbeitung der Richtlinien in Bezug auf die Transferierbarkeit mitgebrachter Qualifikationen stattfinden, um hier eine Vereinfachung von Anerkennungsverfahren zu bewirken. Zudem soll die Anerkennung in einer sinnvollen Chronologie im Integrationskonzept verankert sein: Bereits bei der Ankunft soll die Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen stattfinden, noch bevor eine Arbeitsstelle angenommen wird. Derzeit ist die Chronologie häufig umgekehrt: Zuerst wird eine Arbeitsstelle gesucht und erst später (wenn überhaupt) finden Schritte zur Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen statt. Ebenso wird empfohlen, dass Zusatzkurse, die für eine Anerkennung bzw. Nostrifizierung notwendig sind, berufsbegleitend angeboten werden.

Bedarf Seitens des Arbeitsmarktes

Der Bedarf an Arbeitskräften seitens des Arbeitsmarktes regelt in entscheidender Weise die Zugangschancen für marginalisierte Gruppen. Je mehr Bedarf in einem Bereich besteht, desto eher werden Regelungen getroffen, um möglichst viele Arbeitende in diesen Bereich zu bringen. Hier ergeben sich einerseits Chancen für Migrantinnen, in Bereichen, wo Arbeitskräfte gesucht werden, aber gleichzeitig auch größere Barrieren in Berufsfeldern, die bereits durch Arbeitskräfte ohne Migrationshintergrund abgedeckt werden können.

Jetzt im großen Feld der Pflegeberufe, wo es auch einen hohen Arbeitskräftebedarf gibt und wo die Zugangskanäle etwas niederschwelliger sind. Das heißt, hier hat das Land vor einigen Jahren reagiert, indem es jetzt eigene Einheiten gibt, wo diplomierte Frauen wie auch Männer rascher zu ihrer Nostrifizierung kommen können. Und im ganzen anderen Bereich der pflegehelfenden Berufe, Unterstützungsberufe gibt es eine hohe Nachfrage. [...] Also da wo man jemanden braucht, da geht es. Dort wo man meint, man kann auf andere bzw. „eigene“ Ressourcen oder Arbeitskräfteressourcen zurückgreifen, dann eher nicht. Das beschreibt natürlich auf die Art und Weise nach wie vor ein Stück weit die alte Gastarbeiterlogik. (Interview ISOP, Z.121-134)

In folgenden Bereichen wird von Seiten der befragten Arbeitsmarktexpertinnen ein erhöhter Bedarf an Arbeitskräften beschrieben: Pflegebereich, Sozialbereich (in dem zunehmend interkulturelle Kompetenzen gefragt sind), Technik und Industriebereich; durch zunehmende Globalisierung werden sprachliche und kulturelle Zusatzqualifikationen neben fachlichen Kompetenzen allgemein am Arbeitsmarkt immer gefragt, so auch z.B. im Dienstleistungssektor.

Weniger Bedarf an Arbeitskräften als vielleicht angenommen besteht derzeit im Bereich der Kinderbetreuung: Hier ist zwar der Zugang zu den Ausbildungen oft niederschwellig, jedoch mangelt es in diesem Bereich an Jobs mit guten Arbeitsbedingungen. Tagesmütter müssen selbst bestimmte strukturelle Anforderungen zur Verfügung stellen (z.B. genügend große Wohnung mit Möglichkeit im Freien zu spielen). Diese Anforderungen sind für viele Migrantinnen schwierig zu erfüllen. Zudem sind die Verdienstmöglichkeiten im Bereich der Kinderbetreuung in der Regel eher bescheiden.

Die Rolle des AMS

Das AMS versteht sich als Schnittstelle zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgebenden und versucht dabei auf die Bedürfnisse beider Gruppen einzugehen. Nach Angaben der Interviewten des AMS sei es der Einrichtung ein Anliegen, Arbeitssuchenden Arbeitsstellen entsprechend ihrer gegebenen Qualifikation zu vermitteln, allerdings sei hierbei eine offizielle Anerkennung zumeist eine wichtige Voraussetzung. Nur in wenigen Fällen sei diese Voraussetzung aber gegeben. Um

die importierten Qualifikationen dennoch mit einzubeziehen, finden zunehmend auch die im Lebenslauf dargestellten Qualifikationen bei der Vermittlung von Arbeitsstellen Beachtung. Auch im Datenblatt wird seit Kurzem die Ursprungsausbildung auf der 1. Seite (mit Vermerk) festgehalten, auch wenn noch keine offizielle Anerkennung in Österreich stattgefunden hat.

Das AMS Graz hat die Wichtigkeit des bestehenden Problems der Dequalifizierung bei MigrantInnen erkannt und stellt daher seit 24.10.2011 in einem Pilotprojekt nun bei Nachfrage von Seiten der MigrantInnen speziell geschulte BeraterInnen für diese Gruppe zur Verfügung (vor allem um Hilfestellung bei Anerkennungsfragen zu geben). Das Prinzip der Freiwilligkeit steht aber an oberster Stelle: Wenn eine Person nicht mehr in dem Bereich der Ursprungsqualifikation arbeiten will bzw. zufrieden ist mit einer Arbeitsstelle, die unter ihrem ursprünglichen Qualifikationsniveau liegt, dann wird dies von Seiten des AMS nicht weiter in Frage gestellt.

Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Die Arbeitsmarktexpertinnen sprechen in den Interviews auch das Thema Diskriminierung an. Hierbei werden vor allem zwei (symbolische) Merkmale mancher Migrantinnen benannt, die bei manchen Personen in Österreich stark mit Vorurteilen behaftet seien: Das Tragen eines Kopftuches, aber auch eine dunkle Hautfarbe erschweren den Zugang vor allem zu Arbeitsstellen mit direkten KundInnen-Kontakt. Hierbei sind es nicht unbedingt (nur) Vorbehalte von Seiten der ArbeitgeberInnen – vielmehr geben diese häufig an, dass auch KundInnen und/ oder ArbeitskollegInnen Vorurteile haben.

Alle ArbeitsmarktexpertInnen empfehlen daher dringend, in Österreich intensive Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit auf allen Ebenen zu leisten um Vorbehalte gegenüber MigrantInnen abzubauen und ein Bewusstsein für die Potenziale und Ressourcen dieser Gruppe zu schaffen. Es bedarf einer drastischen Image-Änderung: Von einer Defizit- hin zu einer Ressourcen-Wahrnehmung. Hier müssen auch deutliche Signale von Seiten der Politik und seitens der Interessensvertretungen in der Wirtschaft gesetzt werden.

Eine mögliche Strategie, welche diesen Imagewandel bewirken könnte, ist das Arbeiten mit sogenannten Role Models (Vorbildern). Hier ist laut Expertinnen vor allem der öffentliche Bereich gefragt und könnte eine Vorreiterrolle spielen. Diese Rolle wird derzeit jedoch noch kaum wahrgenommen. Genau im öffentlichen Bereich sind Migrantinnen als Arbeitnehmerinnen kaum anzutreffen.

Um Diskriminierung bei Bewerbungsverfahren zu reduzieren, schlägt eine Arbeitsmarktexpertin den vermehrten Einsatz anonymer Bewerbungsverfahren vor.

Der Faktor Gender

Drei der interviewten Arbeitsmarktexpertinnen führen an, dass Migrantinnen einer doppelten Benachteiligung am Arbeitsmarkt ausgesetzt sind: Einerseits sind sie mit den Herausforderungen konfrontiert, die mit ihrem Migrationshintergrund in Verbindung stehen, zudem haben sie mit jenen strukturellen Benachteiligungen zu kämpfen, die Frauen im Allgemeinen am österreichischen Arbeitsmarkt betreffen. Dies kann nach Einschätzung einer Expertin durchwegs dazu führen, dass sich höher qualifizierte Frauen – sofern sie es sich leisten können – ganz vom Arbeitsmarkt zurückziehen, wodurch der Arbeitsmarkt einen Verlust von wertvollen Qualifikationen erfahren muss.

Also es ist generell eine schwierige Arbeitsmarktsituation, jetzt bei Menschen mit Migrationshintergrund, bei Frauen noch einmal höher, was man aus den Daten ablesen kann. Das heißt, die Arbeitslosigkeitsbetroffenheit von Frauen ist noch einmal höher, die Wiedereinstiegsproblematik ist bei Migrantinnen ebenso gegeben wie bei inländischen Frauen. Das heißt Frauenerwerbstätigkeit ist generell von mehr Diskontinuitäten in der Erwerbstätigkeit begleitet, es verweist auf mehr Brüche etc. Das sind aus unserer Wahrnehmung heraus die Hauptfaktoren. Eine schwierigere Arbeitsmarktsituation, das zieht sich quer durch. [...] Bei Frauen, [...] die über eine gute Qualifikation [...] verfügen und die gegebenenfalls auch in solchen sozioökonomischen Verhältnissen leben, die eine eigene Erwerbstätigkeit nicht unbedingt notwendig machen, reagieren auf diese Arbeitsmarktsituation auch tendenziell eher mit einem Rückzug aus dem Arbeitsmarkt. Wodurch natürlich auch Potenziale verloren gehen. (Interview ISOP, Z.18-44)

Daher ergibt sich ein erhöhter Unterstützungsbedarf bei Frauen mit ausländischer Herkunft. Es werden bereits einige Programme genannt, die darauf abzielen, unter anderem auch diese Zielgruppe für den Arbeitsmarkt zu stärken, wobei kaum Angebote speziell für Migrantinnen bei den Nennungen dabei sind. Es gibt in der Steiermark Programme, die MigrantInnen unterstützen (z.B. Kompetenzprofilhebung und Lernfabrik von ISOP, eigens ausgebildete BeraterInnen für MigrantInnen durch das AMS) oder spezielle Angebote für Frauen (z.B. Angebote von nowa³² oder dem Frauenservice Graz³³) oder Angebote, die für alle zur Verfügung stehen, aber für Migrantinnen speziell relevant sein könnten (z.B. Beratung bei Diskriminierungsfragen durch die Arbeiterkammer). Angebote und Programme speziell für Migrantinnen sollen nach Empfehlung der Arbeitsmarktexpertinnen ausgebaut werden. Dabei wird es als wichtig erachtet, dass Unterstützungsangebote zeitlich flexibel und unabhängig vom jeweiligen Status (z.B. arbeitslos oder nicht) von den Frauen in Anspruch genommen werden können. Bei der Konzeption und Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen soll auch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rücksicht genommen werden.

Auf Grundlage der Ergebnisse der drei Befragungen wurden in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnerinnen des Projekts MIQUAM Empfehlungen für politische EntscheidungsträgerInnen entwickelt, welche in den folgenden Seiten dargestellt sind.

³² Nowa – Netzwerk für Berufsausbildung in Graz und Graz Umgebung, online unter www.nowa.at (Stand: 21.12.2011)

³³ Frauenservice – Beratung, Bildung, Projekte, online unter www.frauenservice.at (Stand: 21.12.2011)

Empfehlungen

1. Erleichterung der Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen

Durch die Befragung der Migrantinnen und der Arbeitsmarktexpertinnen wurde deutlich, dass Anerkennungsverfahren derzeit in Österreich unzufriedenstellend geregelt sind. Sie sind wenig transparent, eine Vielzahl von Stellen ist für Anrechnungsfragen zuständig, und es gibt eine Reihe von gesetzlichen Regelungen je nach Herkunftsort oder Bildungsabschluss, wobei sogar ExpertInnen hierbei kaum den Überblick behalten. Zudem fehlt eine sinnvolle Chronologie bei der Anerkennung von Qualifikationen: Oft findet diese erst lange nach der Ankunft in Österreich und noch öfter gar nicht statt. Gleichzeitig spielt die offizielle Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen eine zentrale Rolle in Zusammenhang mit der adäquaten Verwertung dieser am Arbeitsmarkt. Hier besteht ein großer Handlungsbedarf, dem durch folgende Maßnahmen begegnet werden könnte:

- Im Zuge des Integrationsprozesses sollen mitgebrachte Qualifikationen sehr früh nach Ankunft in Österreich an verschiedenen Schnittstellen erhoben werden und es soll auf die Möglichkeit der Anerkennung von Qualifikationen hingewiesen werden. Eine adäquate Anstellung, die den mitgebrachten Qualifikationen entspricht, stellt einen wichtigen Indikator für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen dar.
- Überarbeitung der Richtlinien in Zusammenhang mit Validitätsfragen von mitgebrachten Qualifikationen hin zu einer Erleichterung von Anerkennungs- und Nostrifizierungsregelungen mit mehr Transparenz und übersichtlichen Richtlinien.
- Vereinheitlichung der Gewerbeordnungen in allen Bundesländern. Die derzeitig bestehenden unterschiedlichen Regelungen sind auch für Gewerbetreibende ohne Migrationshintergrund problematisch.
- Installieren einer zentralen Anlaufstelle, in der Informationen sowie Beratung zum Thema Anrechnung/ Nostrifizierung angeboten werden.
- Finanzierung der Anerkennungszeiten bzw. des Zusatzaufwands für eventuell nachzuholende Prüfungen, Schul- oder Studienjahre (z.B. in Form eines Bildungskredits).
- Eventuell notwendige Zusatzkurse für eine Nostrifizierung berufsbegleitend ermöglichen.

Auch Unternehmen wünschen sich, dass sie in Bewerbungsverfahren vorgelegte Qualifikationen adäquat einordnen können. Viele jedoch verzichten auf eine offizielle Anerkennung und finden andere Wege um Qualifikationen zu bewerten. Ob hierbei eine den Qualifikationen entsprechende Einstufung in Gehalts- und Arbeitsstufen stattfindet, bleibt offen und es entsteht die Frage, ob ArbeitgeberInnen eventuell Vorteile daraus ziehen können, wenn Qualifikationen nicht offiziell anerkannt sind. Daraus ergibt sich folgende Empfehlung:

- Externe Erhebung sowie Analyse der Einstufungen von Gehalts- und Arbeitsposition nach Diversity-Kriterien (z.B. in einem Forschungsprojekt).

So wichtig die Fokussierung auf einen Qualifizierungstransfer im Zusammenhang mit einer Verbesserung der Verwertbarkeit importierter Qualifikationen ist, so greift sie unserer Ansicht nach zu wenig weit. Nach wie vor beherrschen Vorbehalte und Vorurteile gegenüber Migrantinnen die Einstellungen und Handlungen zahlreicher AkteurInnen am Arbeitsmarkt,

darunter ArbeitgeberInnen, ArbeitskollegInnen und KundInnen, aber auch AnbieterInnen von berufsrelevanten Beratungs- und Bildungsangeboten. Daher ist es unerlässlich neben der Erleichterung von Anerkennungsverfahren auch bestehende Vorurteile abzubauen und ein positiv konnotiertes Bild in Bezug auf Frauen zu entwickeln, die von anderen Ländern nach Österreich einwandern.

2. Aufbau des Bildes der „Migrantin als qualifizierte Arbeitskraft“

Aus den Interviews geht hervor, dass eine Reihe von diskriminierenden Faktoren dazu führt, dass Frauen mit ausländischer Herkunft ihre Qualifikationen gar nicht oder nur unzureichend in den Arbeitsmarkt einbringen können. In den Köpfen vieler Menschen in Österreich bestehen Bilder, die mit einer Defizitorientierung in Bezug auf mitgebrachte Qualifikationen einhergehen: Migrantinnen würden demnach weniger gut Deutsch sprechen, zudem besteht der Dünkel, ihre mitgebrachten Bildungsabschlüsse seien weniger wert als österreichische. Was (noch) nicht (oder zu wenig) gesehen wird und verstärkt durch bewusstseinsbildende Maßnahmen in die öffentliche Wahrnehmung gebracht werden soll ist, dass höher qualifizierte Migrantinnen einerseits wertvolle fachliche Qualifikationen, und andererseits auch noch Zusatzqualifikationen mitbringen:

- Bewusstseinsbildende Maßnahmen, die von einer Defizit- hin zu einer Ressourcenorientierung führen:
 - Migrantinnen bringen fachliche Kompetenzen mit, die bestehendes Know-how des österreichischen Arbeitsmarktes erweitern können.
 - Einige Migrantinnen haben Ausbildungen im technischen Bereich und können damit einen Beitrag für die Deckung des Fachkräftemangels in diesem Sektor leisten.
 - Migrantinnen sprechen oft mehrere Sprachen.
 - Sie können eventuell Erfahrungen einbringen, die sie in ihrem kulturellen System gemacht haben. So können beispielsweise Hintergrundinformationen über den ortsüblichen Umgang mit Behörden und GeschäftspartnerInnen für Unternehmen mit Auslandsbeziehungen sehr hilfreich sein.
 - Manche Migrantinnen zeichnen sich durch eine erhöhte Flexibilität und eine starke Lernbereitschaft aus, da sie aufgrund ihrer Migration bereits ein System verlassen haben und lernen mussten, sich in ein neues System einzufügen.
- Bewusstseinsbildende Initiativen, durch die Bilder von Migrantinnen verbreitet werden, die alte stereotype Klischees aufbrechen: Mit der Bohrmaschine in der Hand verrichtet eine Frau mit Kopftuch ihre Arbeit; eine afrikanische Frau fungiert als Moderatorin in einer typisch österreichischen Fernsehsendung; eine indische Frau ist Top-Managerin in einem führenden technischen Unternehmen; eine Architektin mit „augenscheinlichem“ Migrationshintergrund gibt auf einer Baustelle Anweisungen. All diese Bilder sind bereits Realität in Österreich und doch haben sie noch kaum die Köpfe der Menschen erreicht. Hier braucht es Kampagnen und eine Vielzahl von Initiativen, um Bilder von höher qualifizierten Migrantinnen zunehmend in der öffentlichen Wahrnehmung entstehen zu lassen.
- Der öffentliche Bereich könnte eine Vorbildfunktion im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen übernehmen. Im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern sind hier bereits Schritte gesetzt worden: Zum Beispiel war es vor einigen Jahren noch selten, dass Frauen als Polizistinnen arbeiten, heute ist das Bild der Frau in Polizeiuniform ein häufig

anzutreffendes. Es wird empfohlen, die Öffnung für Diversitäten in allen öffentlichen Bereichen voranzutreiben: Was würde sich verändern, wenn zum Beispiel Kopftuchträgerinnen und Frauen mit dunkler Hautfarbe in Zukunft vermehrt auch hinter dem Schalter bei Behörden sitzen?

- Mehrere Studien konnten belegen, dass wenn bei Bewerbungsverfahren Merkmale wie Geschlecht, Alter und/oder Herkunft der BewerberInnen unbekannt bleiben, Qualifikationen stärker im Mittelpunkt stehen und diskriminierende Mechanismen weitgehend „ausgeschaltet“ werden können. Daher wird empfohlen, anonymisierte Bewerbungsverfahren vermehrt einzusetzen.
- Derzeit werden Qualifikationen von Frauen, die nicht aufgrund von Arbeitssuche (z.B. über Familienzusammenführung) nach Österreich gekommen sind, im öffentlichen Bewusstsein kaum wahrgenommen. Hier braucht es bewusstseinsbildende Maßnahmen, welche diese höher und hoch qualifizierten weiblichen Arbeitskräfte, die sich bereits in Österreich aufhalten, sichtbar machen für die Gesellschaft, die Politik, das AMS und die Unternehmen.
- Diskriminierende Mechanismen wirken oft sehr subtil und manchmal unbewusst. Um sie möglichst gering zu halten, braucht es bei Behörden speziell geschultes Personal, das in der Lage ist, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von MigrantInnen adäquat einzugehen. Es wird die Entwicklung von einschlägigen Bildungskonzepten und Fortbildungen empfohlen, welche in diversen Institutionen (z.B. AMS, Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer) aber auch in Unternehmen durchgeführt werden. Als Beispielprojekt sei hier ein am 24.10.2011 initiiertes Pilotprojekt des AMS Graz genannt, wo eigens geschulte BeraterInnen nach Anfrage MigrantInnen zur Verfügung stehen. Die Ergebnisse von MIQUAM unterstützen die Relevanz dieses Pilotprojekts und weisen auf die Wichtigkeit weiterer Projekte hin, die eine Bewusstseinsbildung bei MitarbeiterInnen von Behörden schaffen, welche Migrantinnen in Hinblick auf bildungs- und berufsrelevante Themen beraten.
- Derzeit besteht in Österreich bei Migrantinnen eine große Hilflosigkeit in Bezug auf Handlungsstrategien bei Diskriminierungserfahrungen. Keine einzige der interviewten Frauen berichtet davon, die erlebte Diskriminierung angezeigt oder sich an eine Beratungsstelle gewandt zu haben. Hier braucht es verstärkt Initiativen, die Migrantinnen ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten in Zusammenhang mit Diskriminierung vermitteln. Ein Schritt in diese Richtung wurde in der Steiermark bereits gesetzt: Im Jahr 2012 wird eine eigene unabhängige Anti-Diskriminierungsstelle eingerichtet.
- Auch wenn Diskriminierungen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit von den Migrantinnen weniger wahrgenommen werden, zeigen die Daten deutlich, dass rollenstereotype Diskriminierungsmechanismen bei Migrantinnen wirksam sind. Trotz hoher Qualifizierung im technischen Bereich, wandern beispielsweise viele Migrantinnen in Österreich in frauentypische Berufsfelder ab. Es wird empfohlen, bei gleichstellungsfördernden Initiativen die Gruppe der Frauen mit Migrationshintergrund im Auge zu behalten. Hierbei soll auch dem Phänomen entgegen gewirkt werden, dass der Gleichstellungsprozess der österreichischen (Mittelschicht-)Frauen ohne Migrationshintergrund teilweise auf dem Rücken von Migrantinnen ausgetragen wird³⁴.

³⁴ Beispiele: Die Pflege alter Menschen, die Haushaltsführung, die Kinderbetreuung werden an „billige“ (zumeist weibliche) Arbeitskräfte mit ausländischer Herkunft und teilweise extra aus dem Ausland angeheuertes Personal delegiert, um der arbeitenden Mittelschicht eine möglichst uneingeschränkte berufliche Tätigkeit zu ermöglichen.

3. Empowerment von Migrantinnen

Einige Migrantinnen haben trotz anfänglich hoher Erwerbsmotivation im Laufe ihres Aufenthalts eine in der österreichischen Gesellschaft vorherrschende Defizitorientierung internalisiert: Sie geben an, das Gefühl zu haben, als Arbeitskräfte „weniger wert“ zu sein als Arbeitskräfte inländischer Herkunft, sie zweifeln an ihren Deutschkenntnissen und manche glauben, bereits zu alt für Investitionen in ihre berufliche Zukunft zu sein. Auch hier bedarf es Initiativen, die Migrantinnen selbst von einer Defizitorientierung hin zu einer stärkeren Wahrnehmung ihrer Ressourcen führen: Mitgebrachte Sprachkompetenzen und (inter)kulturelle Fähigkeiten können im Zeitalter der Globalisierung durchwegs als Wettbewerbsvorteil gegenüber BewerberInnen ohne Migrationshintergrund angesehen werden, da sehr viele österreichische Firmen Niederlassungen im Ausland bzw. ausländische Firmen Niederlassungen in Österreich haben. Hierzu werden folgende Empfehlungen gegeben:

- Arbeitsmarktfördernde Projekte, die zu einer Stärkung des Selbstvertrauens von Migrantinnen führen, weiter anbieten und zudem ausbauen, wobei folgende Themen bearbeitet werden sollen:
 - Sichtbarmachen der eigenen Kompetenzen und Qualifikationen (z.B. Darstellung mittels Kompetenzportfolio).
 - Reflexion des bisherigen Lebens- und Berufsweges – Berufliche Zielerarbeitung.
 - Thematisierung des Alters – Vermittlung des Konzepts des lebenslangen Lernens.
 - Informationen zu rollenstereotypen Berufsbildern in Österreich, Aufklärung über Mechanismen der geschlechtsbezogenen horizontalen und vertikalen Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt – Erarbeitung von Gegenstrategien.
 - Reality-Check: Welche Chancen bringt die mitgebrachte Ausbildung am österreichischen Arbeitsmarkt? Zahlen sich weitere Investitionen in die Ursprungsqualifikation aus oder sollten eher Zusatzqualifikationen in eine andere Richtung erworben werden, um die mitgebrachten Qualifikationen aufzuwerten?
 - Förderung der Eigeninitiative von Migrantinnen und der Bewältigungsstrategien bei Erfolglosigkeit. Dabei soll beachtet werden, dass Eigeninitiative zwar wichtig ist, aber nicht immer die Lösung darstellen muss, vor allem dann nicht, wenn der Zugang zu adäquaten Arbeitsverhältnissen aufgrund gesellschaftspolitischer Barrieren eingeschränkt ist.

Aus den Interviews mit den Migrantinnen geht deutlich hervor, dass Migrantinnen in Österreich äußerst oft in Abhängigkeitsverhältnissen leben. Viele sind existenziell auf ihren Ehemann angewiesen. Unter großem Druck und existenziellen Sorgen können sich durch dequalifizierte Arbeitsverhältnisse und schlechte Bezahlung große Abhängigkeiten von ArbeitgeberInnen ergeben – vor allem dann, wenn Aufenthaltstitel oder Arbeitsgenehmigung nicht abgesichert sind. Einige der befragten Frauen können durch ihr eigenes Einkommen ihre Existenz kaum oder gar nicht absichern. Frauen, die in Abhängigkeit leben müssen, haben eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass sie eines Tages finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand in Anspruch nehmen müssen – z.B. bei Scheidung oder Tod des Ehemanns. Vor allem im Alter besteht für Migrantinnen ein enormes Armutsrisiko.

- Daher wird empfohlen, Maßnahmen zu setzen, welche die finanzielle Unabhängigkeit von Migrantinnen fördern.

- Damit einher geht die Empfehlung, nach Österreich eingewanderten Frauen (z.B. aufgrund von Familienzusammenführung) einen eigenständigen Aufenthaltstitel zu ermöglichen.

4. Förderung des Zugangs zu Netzwerken und Informationen

In den Interviews wurde deutlich, dass Migrantinnen kaum Zugang zu sozialen Netzwerken der Aufnahmegesellschaft haben. Vor allem berufsbezogene Netzwerke, die in Österreich in entscheidender Weise mit Berufszugangs- und Karrierechancen zusammenhängen, fehlen vielen Migrantinnen. Auch hier spielen die beiden Strukturkategorien „Geschlecht“ und „Migration“ wieder zusammen: Frauen im Allgemeinen haben in Österreich weniger Zugang zu beruflichen Netzwerken, über die häufig informell Stellen oder Aufträge vergeben werden. Migrantinnen verlassen durch ihre Migration ihre im Herkunftsland aufgebauten sozialen und beruflichen Netzwerke und haben vor allem zu Beginn nach ihrer Ankunft noch keine vergleichbaren Netzwerke in Österreich. Der Aufbau neuer Netzwerke in einem Land mit fremder Sprache, anderer Kultur und mit bestehenden Vorbehalten gegenüber Personen ausländischer Herkunft kann sich als sehr schwierig darstellen. Neben diesen herausfordernden sozialen Bedingungen fehlen vielen Migrantinnen (formelle aber auch informelle) Informationen zum österreichischen Arbeitsmarktsystem. Daraus abgeleitet werden folgende Empfehlungen formuliert:

- Aus- und Aufbau von frauenspezifischen Netzwerken sowie die stärkere Öffnung bereits bestehender (beruflicher) Netzwerke für die Gruppe der Migrantinnen (z.B. Gewerkschaften, politische Parteien, Vereine).
- Ein individuelles Coaching von Migrantinnen durch Personen, die das österreichische Arbeits- aber auch Gesellschaftssystem gut kennen, kann eine Integration in die Gesellschaft erleichtern. Dabei soll diese Unterstützung den Schwerpunkt nicht allein auf die Arbeitssuche legen, sondern auch andere Lebensbereiche mit einbeziehen. Dabei wird empfohlen, die MentorInnen zuvor zu schulen um bestimmte Muster (z.B. rollenstereotype Berufsbilder) nicht zu reproduzieren und um möglicherweise „hierarchisch“ angelegte Beziehungsmuster zwischen MentorIn und Mentee zu reflektieren (eventuell kann die Beziehung im Sinne von Tandems konzipiert werden, wo im Idealfall beide Parteien voneinander lernen).
- Die Grazer Welcome-Box³⁵ könnte verstärkt dafür genutzt werden, sehr ausführlich aktuelle arbeitsrechtliche und weitere arbeitsmarktrelevante Informationen an MigrantInnen weiterzugeben.

Nachdem die Gruppe der höher qualifizierten Migrantinnen, die über andere Wege als der Arbeitssuche nach Österreich gekommen ist, für steirische Unternehmen oft „unsichtbar“ bleibt, empfehlen wir Initiativen, die Migrantinnen und UnternehmerInnen zusammenbringen.

- Zum Beispiel: Initiieren einer Plattform, bei der VertreterInnen der Wirtschaft und Migrantinnen zusammenkommen und sich kennenlernen und austauschen können.
- Informieren der Migrantinnen über Online-Netzwerke, wo Arbeitssuchende ihre Qualifikationen sichtbar machen können (z.B. XING).

³⁵ Nähere Informationen zur Grazer Welcome-Box sind online unter <http://www.graz.at/cms/beitrag/10181277/4312043> zu finden (Stand: 12.12.2011).

5. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Migrantinnen haben oft nicht die sozialen Netzwerke, die sie bei der Kinderbetreuung unterstützen. Daher werden folgende Empfehlungen gegeben, um die Vereinbarkeit von Beruf, Bildung und Familie für Migrantinnen zu erleichtern:

- Ausbau des Angebots von Kinderbetreuungsplätzen sowie erhöhte zeitliche Flexibilität bei den Kinderbetreuungsangeboten.
- Begleitende Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei Bildungseinrichtungen oder arbeitsfördernden Maßnahmen (z.B. Ausbau Kinderbetreuungssystem der Universitäten, Angebote für Kinderbetreuung bei Erwachsenenbildungseinrichtungen).
- In Bezug auf Arbeitszeiten sollte – sofern möglich – eine stärkere Orientierung an die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen stattfinden. Hier empfehlen wir Absprachen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen auch zum Beispiel in Bezug auf die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung oder des Arbeitens von zu Hause aus.
- Einige Migrantinnen weisen eine reduzierte Unabhängigkeit in Bezug auf ihre Mobilität auf und sind auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen. Dies sollte im Hinblick auf zumutbare Arbeitswege, eingeschränkte Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie mit diesen Voraussetzungen kompatible Arbeitszeiten berücksichtigt werden.
- Stärkung informeller sozialer Netzwerke:
 - Verschiedene Angebote zu informellen Treffpunktmöglichkeiten, wo Personen mit und ohne Migrationshintergrund zusammenkommen.
 - Über Schulen und Betreuungseinrichtungen könnten Veranstaltungen angeboten werden um Eltern Möglichkeiten zu bieten, sich untereinander zu vernetzen. Hierbei wird eine stärkere interkulturelle Öffnung von Elternvereinen empfohlen, da diese eine zentrale Rolle bei der Vernetzungsarbeit von Eltern spielen.

6. Reduktion der Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen

Migrantinnen weisen in ihren Biographien verstärkt Erwerbsunterbrechungen auf. Der Migrationsprozess selbst, Karenzzeiten, Besuch von Deutschkursen, Umschulungen, aufwendige Anerkennungsverfahren aber auch Phasen der Arbeitslosigkeit nach der Ankunft in Österreich sind hierfür die Ursachen. Dabei tragen Erwerbsunterbrechungen in entscheidender Weise zu einer Entwertung mitgebrachter Qualifikationen bei. Daher empfehlen wir Phasen der Erwerbsunterbrechungen möglichst gering zu halten. Um die Auswirkungen der (manchmal kaum vermeidbaren) Erwerbsunterbrechungen zu reduzieren, werden folgende Empfehlungen formuliert:

- Bildungsangebote unabhängig vom Status (arbeitslos oder nicht) anbieten, damit Migrantinnen auch in erwerbsfreien Phasen beruflich „am Ball bleiben“ können. Hierbei ist zu beachten, dass Frauen, die nicht im Arbeitsmarkt integriert sind, oft schwer erreichbar sind. Im Folgenden werden mögliche Wege aufgezeigt, wie der Zugang zu dieser Gruppe gefunden werden könnte um sie mit arbeitsrelevanten Informationen versorgen zu können:
 - Über verschiedene AnbieterInnen von Deutschkursen. Hier können auch Frauen erreicht werden, die kaum in die Gesellschaft integriert sind und nur schwer Zugang zum AMS oder zu anderen Einrichtungen finden.

- Über Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen.
 - Durch die Welcome Box.
- Um Frauen ohne bzw. mit wenig Berufserfahrung den (Wieder-)Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern sollen längere Praktika mit gleichzeitiger Qualifizierungsmöglichkeit angeboten werden. Die Frauen sollen dabei eine Entlohnung für das Praktikum erhalten (z.B. über die Deckung des Lebensunterhalts). Zudem wird dringend eine Kontrolle während des Praktikums durch das AMS angeraten, um Ausnutzung und Diskriminierung zu vermeiden.

7. Orientierung an der Ursprungsqualifikation bei zusätzlichen Qualifizierungsmaßnahmen

Vor allem bei Umschulungen in Bereiche, die nicht der Ursprungsqualifikation entsprechen, ist Vorsicht geboten. Die Ergebnisse dieses Forschungsprojekts weisen deutlich darauf hin, dass Migrantinnen dazu tendieren – trotz mitgebrachter Qualifikationen zum Beispiel in technischen Bereichen – in frauentypische Berufsfelder „abzuwandern“. Vermutlich, weil Wege in rollensereotype Berufe oft einfacher zu gehen sind als solche, die klassischen Rollenbildern widersprechen. Hier dürften auch unterbewusst ablaufende Mechanismen wirksam sein: Viele Migrantinnen haben die gesellschaftlichen Erwartungen, die an sie als Frauen in Österreich gestellt werden, bereits internalisiert. Diese drücken sich dann häufig in Form von eigenen Wünschen aus.

- Daher wird eine spezifische Sensibilisierung der AMS-BeraterInnen auf diese Thematik hin empfohlen. Auch wenn das Prinzip der „Freiwilligkeit“ gewahrt bleiben soll, wird bei starken Widersprüchen zwischen der bisherigen Bildungs- und Berufsbiographie und rollenstereotypen Berufswünschen nach der Ankunft in Österreich angeraten, hier auch Angebote in Richtung der Ursprungsqualifikation zu machen. Besondere Vorsicht ist bei Umschulungen in niedrig qualifizierte Bereiche geboten. Hier sollen AMS-BeraterInnen die Kundinnen darauf hinweisen, dass durch die Umschulung eine Dequalifizierung stattfinden wird. Insgesamt soll durch das AMS eine stärkere Fokussierung hin zu mitgebrachten Qualifikationen stattfinden. Zudem sollen bei der Schulung von AMS-BeraterInnen die bei Migrantinnen wirkenden (oben beschriebenen) horizontalen und vertikalen Segregationsmechanismen thematisiert werden.
- Auch Migrantinnen selbst sollen stärker auf diese Thematik hin sensibilisiert werden. Maßnahmen und Kurse, die Potenziale und Fähigkeiten sowie Interessen der Migrantinnen reflektiert behandeln und einen Reflexionsprozess zum Thema „eigene Wünsche und Interessen – Rollenbilder in der Gesellschaft“ beinhalten sollen verstärkt angeboten werden.

Eine weitere Maßnahme um Ursprungsqualifikationen aufzuwerten ist der Erwerb von Sprachkenntnissen, die für die Berufsausübung relevant sind – in Österreich fast ausschließlich Deutsch (manchmal Englisch). Die derzeit bestehenden Angebote für den Erwerb von Deutschkenntnissen werden von den Frauen positiv beschrieben. Als Verbesserungsvorschlag wird eine stärkere Orientierung an praxisnahe Anforderungen von den Frauen gewünscht. Einerseits fehlt manchen Migrantinnen die Möglichkeit die erlernten Sprachkenntnisse im Alltag einzusetzen, vor allem dann, wenn soziale Kontakte zur Aufnahmegesellschaft kaum vorhanden sind. Andererseits geben manche Frauen an, dass sie zwar gut Deutsch sprechen, ihnen jedoch die deutschen Fachbegriffe ihres Berufsbereiches teilweise fehlen würden. Daher werden folgende Empfehlungen gemacht:

- Sobald Grundkenntnisse in der deutschen Sprache vorhanden sind, werden zusätzlich fachspezifische Deutschkurse empfohlen, die sich an die Ursprungsqualifikation und/oder am zukünftigen Berufsfeld orientieren. Hier können alternative Lernangebote angedacht werden – beispielsweise ein Modell, wo durch begleitete Berufspraktika berufsspezifische Sprachkenntnisse vermittelt werden.
- Allgemein wird eine stärkere Fokussierung auf einen Praxisbezug bei den Lernangeboten zum Erwerb der deutschen Sprache empfohlen.
- Erneut werden hier Programme empfohlen, die Netzwerke zwischen Migrantinnen und autochthonen Menschen fördern (siehe z.B. Tandem-Projekt).

8. Investitionen in weitere Forschungsarbeiten zum Thema

Im Forschungsprojekt MIQUAM hat sich gezeigt, dass die beiden Strukturkategorien „Geschlecht“ und „Migration“ bei der Integration von Migrantinnen am Arbeitsmarkt sich wechselseitig beeinflussend wirksam sind. In einem Vortrag führte August Gächter³⁶ an, dass er es als dringend notwendig erachtet in Zukunft in der Arbeitsmarktforschung verstärkt das Augenmerk auf das Zusammenspiel der beiden Kategorien „Migration“ und „Geschlecht“ zu legen. Diese Empfehlung wird auch durch unser Projektteam ausgesprochen:

- Zusätzliche Forschungsarbeiten zum Thema, wie „Migration“ und „Geschlecht“ die Arbeitsmarktintegration beeinflussen, erachten wir als dringend notwendig. Je mehr Informationen zur Wechselwirkung dieser beiden Dimensionen zur Verfügung stehen, desto eher können fundierte Strategien zur Vermeidung von Dequalifizierung entwickelt werden und desto eher kann langfristig eine ihren Qualifikationen entsprechende Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen sicher gestellt werden.

³⁶ Veranstaltung „KOMPETENZEN SEHEN - (WIE?) HANDELN!“ organisiert von ISOP in Graz am 23.11.2011.

Literatur

- Baldaszi, Erika; Kytir, Josef; Marik-Lebeck, Stephan; Wisbauer, Alexander; Faßmann, Heinz (2011): Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren 2011. Hg. v. STATISTIK AUSTRIA – Bundesanstalt Statistik Österreich. Wien.
- Baldaszi, Erika; Marik-Lebeck, Stephan; Faßmann, Heinz (2010): Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren. Hg. v. STATISTIK AUSTRIA – Bundesanstalt Statistik Österreich. Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Wien.
- Beblo, Miriam; Wolf, Elke (2002): Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen. In: *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung* 71 (1), S. 83-94.
- Biff, Gudrun (2000): Zuwanderung und Segmentierung des österreichischen Arbeitsmarktes, Ein Beitrag zur Insider-Outsider Diskussion, in: Husa, K., Parnreiter, Ch., Stacher, I. (Hrsg.): Internationale Migration, Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts? Brandes und Apsel/Südwind (HSK 17). Frankfurt a. M./Wien. S. 207-228.
- Biff, Gudrun (2008): SOPEMI Report on Labour Migration. Austria 2007-08. Hg. v. Austrian Institute of Economic Research. Wien.
- Biff, Gudrun (2011): Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Migration in Österreich. Studie des Nationalen Kontaktpunkts Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk. IOM Internationale Organisation für Migration: EMN, Europäisches Migrationsnetzwerk. Wien.
- Bock-Schappelwein, Julia; Bremberger, Christoph; Hierländer, Robert; Huber, Peter; Knittler, Käthe; Berger, Johannes et al. (2009): Die ökonomischen Wirkungen der Immigration in Österreich 1989-2007. Kurzfassung. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Höhere Studien. Wien.
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2. Göttingen. S.183-198.
- Breinbauer, Andreas; Gächter, August (2008) Die Nutzung der beruflichen Qualifikation von Migrantinnen und Migranten aus Centrope. Theoretische Analyse und erste Charakterisierung, Working paper der Fachhochschule des bfi, Nr. 49. Wien.
- Englmann, Bettina/Müller, Martina (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Eine Studie von Tür an Tür – Integrationsprojekte GmbH. Augsburg.
- Gächter, August (2006): Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung. Hg. v. Zentrum für Soziale Innovation. Wien.
- Gächter, August (2007): Bildungsverwertung am Arbeitsmarkt 2005. Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr. 6. Hg. v. Zentrum für Soziale Innovation. Wien.
- Gächter, August; Stadler, Bettina (2007): Qualifizierung, Dequalifizierung und berufliche Weiterbildung in Österreich 2001 und 2005, Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr. 3. Hg. v. Zentrum für Soziale Innovation. Wien.
- Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L. (1967), Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Göttingen. S. 51-83.
- Hammer, Gerald (2006): Offene-Stellen-Erhebung. Ein neues Instrument zur Arbeitsmarktbeobachtung. Hg. v. STATISTIK AUSTRIA – Bundesanstalt Statistik Österreich. Wien.
- Hausmann, Ricardo; Tyson, Laura D.; Zahidi, Saadia (2011): The Global Gender Gap Report 2011. Hg. v. World Economic Forum. Cologny/Geneva.
- Hirschbichler, Brigitte; Klapfer, Karin (2011): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010. Hg. v. STATISTIK AUSTRIA – Bundesanstalt Statistik Österreich. Wien.

- Huber, Peter (2010): Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Österreich. WIFO Working Papers (Nr. 365).
- Huber, Peter; Nowotny, Klaus; Bock-Schappelwein, Julia (2010): Qualification Structure, Over- and Underqualification of the Foreign Born in Austria and the EU. FIW Research Reports. WIFO. Wien.
- Huddleston, Thomas; Niessen, Jan; Chaoimh, Eadaoin Ni; White, Emilie (2011): MIPEX III. Index Integration und Migration III. Hg. v. British Council und Migration Policy Group. Brüssel. Online verfügbar unter www.mipex.eu (Stand: 24.11.2011).
- Krause, Karolin; Liebig, Thomas (2011): The Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Austria. In: *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* (127).
- Mayer, Martin (2009): Die ausländische Wohnbevölkerung in der Steiermark. Heft 11/2009. Hg. v. Fachabteilung 1C-Landesstatistik Amt der Steiermärkischen Landesregierung. Graz.
- Mayer, Martin (2011): Steiermark – Wohnbevölkerung am 1.1.2011, Wanderungen 2010. Heft 6/2011. Hg. v. Fachabteilung 1C-Landesstatistik Amt der Steiermärkischen Landesregierung. Graz.
- Mayring, Philipp (1993): Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken. Deutscher Studien Verlag. Weinheim.
- Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver und Anja Weiß (2010): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen. Einführung. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9-35.
- OECD (2010): Education at a Glance 2010. OECD Indicators. Hg. v. OECD Publishing. Paris.
- Ofner, Ulrike Selma (2010): Symbolische Exklusion als Erfahrung von BildungsausländerInnen mit akademischem Abschluss. In: Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver und Anja Weiß (2010): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen. Einführung. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 224–234.
- Rubin, Jennifer; Rendall, Michael S.; Rabinovich, Lila; Tsang, Flavia; Janta, Barbara; van Oranje-Nassau, Constantijn (2008): Migrantinnen in der Erwerbsbevölkerung der EU. Zusammenfassung der Forschungsergebnisse. Hg. v. European Commission. RAND®.
- Schmidtke, Oliver (2010): Ethisches kulturelles Kapital in der Arbeitsmarktintegration: Zwischen ethischer Nischenökonomie und Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt. In: Arnd-Michael Nohl, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiß (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 260–271.
- Stadler, Bettina; Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2009): Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008. Hg. v. STATISTIK AUSTRIA – Bundesanstalt Statistik Österreich. Wien.
- Stockhammer, Hilde; Hofstätter, Maria; Mayrhuber, Christine; Gabriel Doris; Haas, Silvia; Lutz, Hedwig (2010): Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen. Hg. v. Arbeitsmarktservice Österreich. ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Wien.
- Till-Tentschert, Ursula; Till, Matthias; Eiffe, Franz; Glaser, Thomas; Heuberger, Richard; Kafka, Elisabeth et al. (2011): Armutsgefährdung und Lebensbedingungen in Österreich Ergebnisse aus EU-SILC 2009. Studie der Statistik Austria im Auftrag des BMASK. Hg. v. Soziales und Konsumentenschutz Bundesministerium für Arbeit. Wien (Sozialpolitische Studienreihe, Band 5).
- Troger, Franziska; Schallaböck, Ursula (2011): Femigration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren. Hg. v. Alexander Janda. Österreichischer Integrationsfonds. Wien.
- Winker, Gabriele; Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: transcript.