



# Einige Ergebnisse zu strukturellen Barrieren aus der Sicht von MigrantInnen, Unternehmen und arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen

**erfolgreich: unterschiedlich**

**Interkultureller Kompetenzaufbau am steirischen Arbeitsmarkt**

Finanziert aus Mitteln des



Umgesetzt im Rahmen des Steirischen Beschäftigungspaktes



# Bar-riere, die

## Wortart: Substantiv, feminin

- Der Begriff **Barriere** bezeichnet eine natürliche oder künstliche Hürde bzw. Hindernis, die ein Vorwärts-/Weiterkommen oder einen Zugang/Zugriff erschweren, be- oder verhindern
- stößt fortan alsbald auf die ergänzenden Begriffe **Hürdenlauf, Hindernislauf**; diese gelten als Erschwernis der Fortbewegung, u.a. durch künstliche Einbauten im Gelände wie **Zäune** oder **Sperren**
- eine Absperrung, die jmdn. von etwas fernhalten soll
- etwas, das die Leute daran hindert, miteinander harmonisch zu leben, zu arbeiten

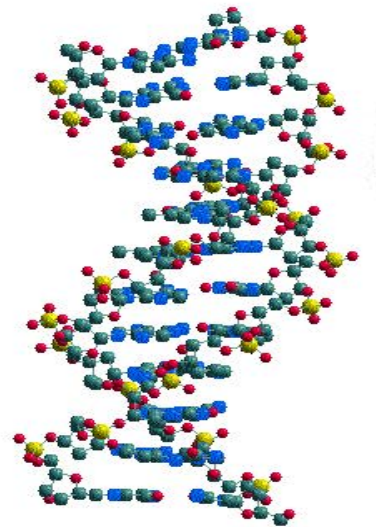
# Barrierearten

- **Drei Ebenen**

- persönliche Ebene

- **institutionelle Ebene**

- **strukturelle Ebene**



# Diskriminierung

- **Drei Ebenen**

- individuelle Diskriminierung

- **institutionelle Diskriminierung**

- **strukturelle Diskriminierung**

= Praktiken auf gesellschaftlicher Ebene, von denen **bestimmte Gruppen überproportional** betroffen sind



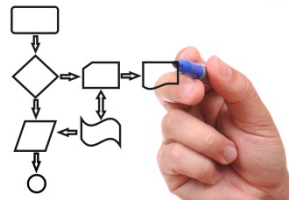
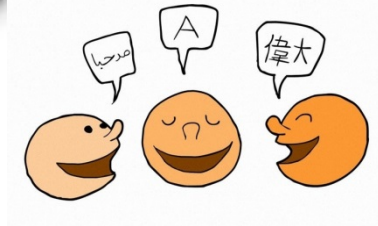
# Diskriminierung am Arbeitsmarkt

„... setzt schon bei Zugangschancen ein **(Beschäftigungsdiskriminierung)**, führt über geringere Löhne (**Lohndiskriminierung**) und Weiterbildungschancen zur **verringerten** Karrierechancen, bewirkt ein **geringeres** Lebenserwerbseinkommen, aber auch einen **Entgang** an Sozial- und Wachstumspotenzial für die Wirtschaft und Gesellschaft.“

# Ergebnisse aus folgenden Quellen

- Gudrun Biffl, Anna Faustmann, Lydia Rössl, Isabella Skrivanek: Schnittstelle Arbeitsmarkt. **Individuelle und strukturelle Hürden bei der Erwerbsintegration von (arbeitsmarktfernen) Personen, insbesondere solchen mit Migrationshintergrund, in der Steiermark.** Krems, 2012. Evaluierung von 8 Modellprojekten, die im Rahmen des ESF-Schwerpunktes 3b in der Steiermark gefördert wurden (2010-2011)
- Forschungsbericht MIQUAM, Peripherie: **Auseinandersetzung mit Mechanismen, die zur (Nicht-)Verwertung von importierten Qualifikationen bei Migrantinnen führen.** Graz 2012
- Biffl/Pfeffer/Altenburg: **Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen verstehen und überwinden.** 2013
- **Fokusgruppen**
- **Einzelgespräche** mit MigrantInnen, Unternehmen, TrainerInnen, BeraterInnen etc.

# Was als Barriere erlebt wird



# Themenkomplex: Kompetenz und Qualifikation

- **Mitgebrachte Kompetenzen** können **nicht** eingesetzt werden
- **Erwerbsunterbrechungen** fördern Dequalifizierung
- **Je länger** dequalifizierte Beschäftigungen **dauern** – umso uninteressanter werden BewerberInnen für Unternehmen
- **Prekarisierung** u.U. durch Besuch von AMS-Maßnahmen, wenn diese nicht den Qualifikationen entsprechen (Verfestigung des Dequalifizierungsstatus)
- Keine/zu wenig Möglichkeiten, Betriebe „**im Einstellungsvorfeld**“ von Kompetenzen überzeugen zu können; vgl. (Langzeit-)Praktika, arbeitsplatznahe Qualifizierung etc.
  - **Unsicherheit in Unternehmen bei Einordnung der mitgebrachten Qualifikationen**
  - **Keine oder geringe Berufspraxis erhöhen betriebliche Unsicherheiten**
    - **Keine Validierungsinstrumente**
- **Schlechte** oder gar keine **Berufsausbildungen**
- **Schlechte Schulabschlüsse**



# Themenkomplex: Sprachkenntnisse

- Sprachkenntniserwartung „Deutsch“ = „Eintrittskarte“,  
= **jedoch grundsätzlich unternehmens-, branchen- und konjunkturabhängig**
- *Deutschkenntnisse sind **nie ausreichend**, keine Chance, fachliches Können zeigen zu können, wenn *Deutsch mit Akzent gesprochen wird**
- Mehrsprachigkeit = **willkommene** Zusatzqualifikation, wird jedoch kaum aktiv gesucht

# Themenkomplex: Unterstützungsstruktur

- **Eindimensional** („Immer nur Deutschschulungen...“), zu wenig heterogen/divers im Angebot
- Entmutigung, **keine Perspektivenentwicklung**, geringe Akzeptanz für eigene berufliche Ziele
- **Eingeschränkte Kompetenz** und v.a. auch Planungs- und Umsetzungsmöglichkeiten beim Unterstützungspersonal (fachliche und funktionale Kompetenz)
- Hohe „AMS-Abhängigkeit“, da nur Besuch AMS-finanzierter Maßnahmen möglich ist
- **Einkommenssituation** be-/verhindert Selbstfinanzierung von **Weiterbildungsaktivitäten**
  - **Zugang zu höherer Bildung bleibt theoretisch**
- **Keine/zu wenig Angebote für höher qualifizierte Menschen** (= jene, die tendenziell wieder abwandern oder Frauen, die sich aus Erwerbstätigkeit zurückziehen)
- **Keine/zu wenig Angebote außerhalb des „Zentralraums Graz“**
  - Hier erhöhen sich zudem auch die Mobilitätseinschränkungen
- **Zugang und Beteiligung:** „traditionelle“ Einrichtungen erreichen MigrantInnen, bes. Frauen, nur bedingt oder gar nicht
- **Keine dauerhaft wirkende Struktur**, sondern permanenter Wechsel der institutionellen AnsprechpartnerInnen
  - ständige Neuorientierung und Neuaufbau von Kooperationen und Beziehungskultur
  - Geringe Kooperationsqualität
  - Wenig Vernetzung unter den AkteurInnen
  - Fehlende Nachhaltigkeit & Verzicht auf Wissensmanagement („Immer wieder von Vorne beginnen...“)
- **Keine Integrationsplanung nach „Prozesskettenverständnis“**, sondern nach: „Was wird angeboten und wo ist gerade ein Platz frei?“

# Themenkomplex: Arbeitsplatz

- **Gering empfundene (interkulturelle) Führungskompetenzen**
  - Einschulung: Vieles wird nicht gesagt, weil erwartet wird, man wisse es ohnedies;  
Begleitung: keine innerbetrieblichen Ansprechpersonen, man kann keine Fragen stellen
  - Diversitykonzepte in Unternehmen mit klaren Abläufen und Zuständigkeiten erhöhen insgesamt die Aufmerksamkeit für innerbetriebliche Ablaufkompetenzen
- **Berufliche Anerkennung, Staatsbürgerschaft** etc. bedingen nicht unbedingt eine Besserstellung am Arbeitsmarkt
  - vgl. Einstellung/Bewusstsein in den Unternehmen: kein aktives Zugehen auf „anwesende“ MigrantInnen, sondern „Schlüsselkräfte aus dem Ausland“
  - vgl. MIQUAM: keine der interviewten Frauen, die Anerkennungsverfahren abgeschlossen haben, erlangte eine verbesserte Arbeitsmarktposition
  - vgl. Unternehmen: „*Offizielle Anerkennung nicht so wichtig, überprüfen Qualifikation ohnehin...*“; im Inland gemachte Berufserfahrungen in nicht dequalifizierten Tätigkeiten gelten als wichtiger
- **„Potenzialerschließungsengagement/-mut“** seitens der Wirtschaft?
  - Wunsch nach reibungslosen Abläufen im Betrieb – *MigrantInnen = Sandkörner*
    - Bedarf an Begleitformen insbesondere in der ersten Beschäftigungsphase im Betrieb
- Vernachlässigung der Bedeutung **migrantischer Unternehmen**

# Diskriminierung am Arbeitsmarkt

- *„... wird als eine Benachteiligung einer Personengruppe verstanden, die trotz gleicher Arbeitsproduktivität (gemessen an der Qualifikation/Ausbildung und den Fertigkeiten) geringere Beschäftigungs-, Lohn- und Aufstiegschancen hat als ihre Fachkollegen.“*

**Ungleichheit resultiert nicht aus einer geringeren Arbeitsproduktivität dieser Gruppen, sondern aus gesellschafts- und sozialpolitischen Wertehaltungen.**

# Beispiel

- ca. **48%** von 199 befragten Unternehmen (Biffli etc.) – **besondere Hindernisse** bei der Rekrutierung von MigrantInnen
  - MigrantInnen können keine qualifizierte Tätigkeit ausüben und werden stereotypisiert für Hilfstätigkeiten eingesetzt
    - **61% der befragten Unternehmen rekrutieren MmM für die Bereiche Produktion/Dienstleistungen**
    - 53% wünschen sich Verbesserungen bei der Anerkennung
    - 48% Vereinfachungen bei Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen
    - 32% Beratung zum Umgang mit MmM und spezielle Anreize
    - 29% Unterstützung bei der Bewertung informell erworbener Kompetenzen

# Zusammenfassung

- Keine Verankerung der sozialen Veränderungen im gesellschaftlichen Selbstbild
- Unterschiedliche Herausforderungen in städtischen und ländlichen Regionen (vgl. Kinderbetreuungsangebote, Mobilität etc.)
- Rahmenbedingungen der arbeitsmarktpolitischen Projekte, vgl. Aspekte Nachhaltigkeit, Kooperationen, Vernetzung, Wissensmanagement etc.
- Stellenwert „Sprache“
- Stellenwert „Anerkennung“
- Stellenwert „(Aus-)Bildung“
- Rolle der Unternehmen
- Funktion (-grenzen) der Institutionen
- Förder- und Unterstützungssystem „Aus- und Weiterbildung“

# Fazit



**Strukturqualität:** Angebotsstruktur? Handlungskompetenzen?

**Prozessqualität:** Planung? Koordination? Prozessketten? Vernetzung?  
Kommunikation? Wissensmanagement? Kooperation? Ziele?

**Ergebnisqualität:** Arbeitslosigkeitsrisiko! Armut! Prekarität! (....)!

# Handlungsfelder

- Qualifizierung fördern
- Dequalifizierung entgegenwirken
- Unternehmensgründungen fördern
- Schnittstelle „Arbeitsmarkt“ begleiten
- Förderung nachhaltiger Finanzierungsstrukturen
- Gezielte Förderung strukturierter Vernetzungsarbeit (Systematische Betreuungsketten – Stufenmodell; Planungsebene)
- Errichtung einer Steuergruppe
- Gezielte Einbindung von ArbeitgeberInnen
- Förderung von Diversitymanagement in Betrieben
- Förderung der interessenpolitischen Partizipation von MigrantInnen



**Arbeitsplatz OÖ 2020**  
**Strategisches arbeitsmarktpolitisches**  
**Rahmenprogramm zur Sicherung der Fachkräfte**

**„Wie sichern wir im Jahre 2020 die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften für Unternehmen in unserer Region?“**

# Arbeitsplatz OÖ 2020 - „MigrantInnen“ (Auszug)

| Zielgruppe (n)                                  | Strategisches Ziel   | Zielindikator  |
|---|--|--|
| <b>Junge MigrantInnen – Out of labour force</b> | Wir integrieren verstärkt junge MigrantInnen in den Arbeitsmarkt und forcieren die Aktivierung des Potenzials.                                 | Reduzierung des Anteils von migrantischen Jugendlichen im Status out of labour force durch Zugang in Vormerkung beim AMS, Schulung und Beschäftigung             |
| <b>MigrantInnen</b>                             | Wir verbessern die Beschäftigungsmöglichkeiten zugewanderter Menschen gemäß ihrer Qualifikation.   | Förderung und Unterstützung bei formellen und informellen Kompetenzanerkennungsverfahren, um Dequalifikation zu vermeiden.                                       |
| <b>MigrantInnen</b>                             | Wir steigern kontinuierlich den Qualifikationslevel von Menschen mit Migrationshintergrund und verbessern dadurch die Beschäftigungsfähigkeit. | Anteil von MigrantInnen an arbeitsmarktpolitischen Qualifikationsmaßnahmen<br><br>Anteil der eingesetzten Budgetmittel im Vergleich zum Anteil Vorgemerktenstand |

## In der Steiermark reden wir von:

**135.491 Personen mit ausländischer Herkunft.**

Das sind **11,2%** der steirischen Gesamtbevölkerung.

Mehr als die Hälfte (**56,7%**) **aller Personen ausländischer Herkunft wurden im Ausland geboren** und haben noch eine ausländische Staatsangehörigkeit, **in Österreich geborene Ausländer und Ausländerinnen machen 10,3%** aller Personen mit ausländischer Herkunft aus, **33% bilden schließlich österreichische Staatsangehörige**, die im Ausland geboren wurden. (Steirische Landesstatistik, 01/2013).

# Sie leben hier verteilt wie folgt:

| Anteil „ausländische Herkunft“ |       |
|--------------------------------|-------|
| Graz                           | 23,5% |
| Leoben                         | 10,8% |
| Bruck-Mürzzuschlag             | 10,5% |
| Liezen                         | 10,1% |
| Graz-Umgebung                  | 9,2%  |
| Murtal                         | 8,7%  |
| Leibnitz                       | 7,6%  |
| Weiz                           | 5,6%  |
| Südoststeiermark               | 5,5%  |
| Voitsberg                      | 5,5%  |
| Deutschlandsberg               | 5,4%  |
| Murau                          | 5,2%  |
| Hartberg-Fürstenfeld           | 5,1%  |

# Ko-ope-ra-ti-on, die

## Wortart: Substantiv, feminin

*Ist das zweckgerichtete **Zusammenwirken** von Handlungen zweier oder mehrerer Lebewesen, Personen oder Systeme in Arbeitsteilung, um **ein gemeinsames Ziel zu erreichen.***



# Ein Brief

*(...) Mensch, ich will doch nur Steuern zahlen.  
Und „qualifizierte Zuwanderung wollen wir ja  
eh“.*