



Managing Diversity im AMS Jugendliche Wien

Arbeitsgruppe „Diversity Management“
AMS Jugendliche
2006/2007

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
Abstract	7
1) Begriffsbestimmungen	8
1a) MigrantInnen	8
1b) Personen mit Migrationshintergrund	8
1c) Managing Diversity	8
2) Managing Diversity im AMS Jugendliche	11
3) Daten und Fakten	12
3a) Ausländische Wohnbevölkerung	12
3b) Bevölkerung mit Migrationshintergrund	13
3c) Ausländische Jugendliche	13
3d) AusländerInnenanteil in den Schulen	14
3e) Anteil der SchülerInnen mit nicht deutscher Muttersprache in Wien	15
3f) Vorgemerkte KundInnen mit Migrationshintergrund beim AMS Jugendliche	17
4) Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund/MigrantInnen in Österreich	18
4a) Entwicklung der Bildungsquote bei ausländischen Jugendlichen	19
4b) Deeke, Axel (2007): Arbeitslose mit Migrationshintergrund: Sprachförderung allein greift häufig zu kurz	20
4c) Dequalifizierung in Österreich 2001	22
4d) Die soziale Mobilität der Ausländer/innen	25
5) Warum sollte sich das AMS mit Managing Diversity beschäftigen	27
6) Befragungen	29
6a) MitarbeiterInnenbefragung	29
6b) Analyse der KundInnengruppe Jugendliche mit Migrationshintergrund	32
6b.1) Statistische Daten der befragten Jugendlichen	32
6b.2) Migration und Integration	36
6b.3) Beschäftigungssituation und Ausbildungshintergrund der Eltern	39
6b.4) Schulkarriere	40
6b.5) Erfahrungen am Arbeitsmarkt	41
6b.6) Berufswünsche	43
6b.7) Herausforderungen im Beratungsprozess	44
6b.8) Generelle Erwartungen der Jugendlichen an das AMS	46
6b.9) Bewertung der AMS-Leistungen	47
6b.9.1) Beratungsgespräche	47
6b.9.2) Stellenanzeigen	51
6b.9.3) Kursbesuche der jugendlichen MigrantInnen	53
6b.9.4) Wünsche der Jugendlichen an das AMS	54
Schlussfolgerungen und Empfehlung	57
Literatur	63

Zusammenfassung

Auf Grund der besonders prekären Arbeitsmarktsituation von jugendlichen MigrantInnen und ihrer spezifischen Problemlagen entstand die Notwendigkeit für das Projekt „Managing Diversity im AMS Jugendliche“. Wer in jungen Jahren den Anschluss an die Berufswelt verpasst, dem droht in wirtschaftlich schweren Zeiten immer wieder der Jobverlust. Ziel ist daher die Schaffung besserer Rahmenbedingungen für die Integration dieser Diversity-Gruppe sowohl in AMS-Maßnahmen als auch am Arbeitsmarkt.

Bevölkerungsstruktur und Arbeitsmarktlage

Wien ist das Bundesland mit dem höchsten AusländerInnen- (16%) und MigrantInnenanteil (30%). Neben den ursprünglichen Herkunftsgruppen (Nachfolgestaaten Jugoslawiens und die Türkei), die auf die Gastarbeiterrekrutierung der sechziger und siebziger Jahre zurückgehen, kommen neue Zuwanderergruppen vor allem aus alten und neuen EU-Mitgliedsländer, Afrika und Asien.

Die Altersverteilung der AusländerInnen unterscheidet sich stark von der der eingewanderten österreichischen Bevölkerung. Die AusländerInnenbevölkerung ist im Schnitt merklich jünger. Das hatte zur Folge, dass der Anteil der ausländischen Jugendlichen an der Bevölkerung der 15-24jährigen rascher anstieg und derzeit prozentuell höher ist als jener der AusländerInnen an der Gesamtbevölkerung. Das spiegelt sich auch in der Schulstatistik wider. Mehr als ein Drittel (35 %) aller Wiener SchülerInnen hat eine nicht-deutsche Muttersprache, wobei sie in den Pflichtschulen (Volksschule, Sonderschule, Hauptschule, Polytechnikum) sowie in berufsbildenden mittleren Schulen überrepräsentiert sind.

KundInnen mit Migrationshintergrund beim AMS Jugendliche

Das Wiener AMS Jugendliche hat rund 12.000 KundInnen in Betreuung, wobei sich fast die Hälfte in Schulungen befindet. Eine Umfrage zwischen November 2006 und Jänner 2007 bei fünf Schaltern (Beratungszone und Servicezone) ergab, dass 65,5% der Jugendlichen einen Migrationshintergrund haben. Dieser hohe Anteil an ratsuchenden Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist das deutliche Zeichen der heiklen Beschäftigungssituation unserer Zielgruppe.

Bei einer MitarbeiterInnenbefragung im AMS Jugendliche (Oktober 2006) zum Thema „Diversity Management“ gab die Mehrheit an, dass die MitarbeiterInnenstruktur und die sprachliche Vielfalt innerhalb der MitarbeiterInnen weder das Spiegelbild der Gesellschaft darstellen noch der kulturellen Herkunft der Kunden entsprechen. Obwohl die interkulturelle Thematik im AMS allgegenwärtig ist, scheint sie selten thematisiert zu werden.

Bei einer KundInnenbefragung durch die KMU-Forschung im heurigen Jahr wurden insgesamt 298 Jugendliche, davon 265 Jugendliche mit Migrationshintergrund (65 % männliche Personen) befragt. Mehr als zwei Drittel der MigrantInnen waren zum Zeitpunkt der Befragung bereits 18 Jahre und älter. In der Stichprobe befanden sich vor allem Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei (jeweils mehr als ein Drittel), sonstige befragte Personen stammen aus Osteuropa, dem Mittleren Osten, Afrika oder Asien. Obwohl zwei Drittel der Befragten die österreichische Staatsbürgerschaft besit-

zen, sind mehr als die Hälfte der Befragten nicht in Österreich geboren worden. Fast 40% der Jugendlichen kam vor dem sechsten Lebensjahr nach Österreich, etwa ein Drittel war im schulpflichtigen Alter und 28% waren über 15 Jahre alt. Die Jugendlichen aus Ex-Jugoslawien bzw. der Türkei sind eher schon in Österreich geboren worden oder kamen relativ jung nach Österreich, während mehr als die Hälfte der befragten Jugendlichen aus den anderen Herkunftsgruppen hingegen nach dem schulpflichtigen Alter immigrierten.

Als Indikatoren für die Integration wurden der Gebrauch der deutschen Sprache, das Zugehörigkeitsgefühl, die Bedeutung von Traditionen des Herkunftslandes sowie der Freundeskreis herangezogen. Fast die Hälfte der Jugendlichen gab an, nur in der Muttersprache mit ihren Eltern zu kommunizieren, über 40% verwendeten daneben auch Deutsch. Weniger als ein Zehntel der Jugendlichen spricht nur Deutsch mit den Eltern, allerdings tun dies ein Drittel mit ihren Geschwistern – während in der Kommunikation der Geschwister die Muttersprache nur bei einem Viertel als alleinige Sprache verwendet wird. Auch im Freundeskreis wird zu einem Drittel nur Deutsch gesprochen (unabhängig vom Migrationshintergrund der Freunde, da nur weniger als ein Fünftel der Befragten angab, keine österreichischen Freunde zu haben), mehr als die Hälfte der Jugendlichen ist bei Freunden multilingual, wobei oftmals eine „Mischsprache“ verwendet wird.

Die Tradition und Religion des Herkunftslandes spielen bei 68% der befragten Jugendlichen eine wichtige Rolle in der Familie, wobei sich kristallisierte, dass dies vor allem für die Eltern und weniger für die Jugendlichen von Bedeutung ist. Während fast 60% der türkischen Familien Traditionen für sehr wichtig halten, tun dies nur ein Drittel der Familien aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens und 44% der sonstigen Länder. Dies wird auch von den AMS-BeraterInnen bestätigt, die in ihrer Arbeit beobachten, dass türkische KundInnen oftmals noch sehr stark in ihren Familienverband, wo die Traditionen ihres Herkunftslandes noch stark gepflegt werden, eingebunden sind. Insbesondere türkische Mädchen stehen unter starkem Einfluss ihres Elternhauses. Die Jugendlichen selbst fühlen sich Österreich in hohem Maße zugetan: die Hälfte gab an, sich ausschließlich Österreich und ein Drittel sich sowohl Österreich als auch dem Herkunftsland zugehörig zu fühlen. Das Zugehörigkeitsgefühl ist umso stärker, je früher die Jugendlichen nach Österreich kamen und am stärksten bei den hier Geborenen.

Ausbildungshintergrund und Arbeitsmarktintegration

Rund die Hälfte der Befragten hat zuletzt eine Hauptschule (29%) oder einen polytechnischen Lehrgang (19%) besucht. Ein Viertel gab an, zuletzt in die Berufsschule gegangen zu sein. Hierbei handelt es sich um Jugendliche, die schon einmal eine Lehre begonnen haben.

Der Großteil der Jugendlichen hat schon Erfahrungen am Arbeitsmarkt, wobei meist nicht länger als ein paar Monate gearbeitet wurde. Fast die Hälfte der Jugendlichen hat schon eine Lehre begonnen, davon zwei Drittel in einer betrieblichen Lehrstelle. Türkische Jugendliche sammelten fast zur Hälfte Lehrerfahrungen in einem Lehrgang in einer Ausbildungseinrichtung. Ein Fünftel der „ehemaligen“ Lehrlinge hat seine/ihre Lehre auch abgeschlossen, wobei die „Lehrabschlussquote“ in den betriebli-

chen Lehrstellen deutlich höher ist als in Ausbildungseinrichtungen. Gründe für den Abbruch der Lehre liegen in einer falschen Berufswahl, schlechtem Arbeitsklima, Kündigung, aber auch in geringer Motivation und Durchhaltevermögen von Seiten der Jugendlichen. Drei Viertel der Jugendlichen mit Lehrabschluss wollen in dem erlernten Beruf weiterarbeiten, unter den LehrabbrecherInnen wollen mehr als die Hälfte andere berufliche Perspektiven ergreifen.

Handlungs- und Interventionsfelder

Auf Basis der vorliegenden Ergebnisse können Handlungs- und Interventionsfelder identifiziert werden, die Möglichkeiten bieten, die Beratung und Betreuung des AMS für jugendliche MigrantInnen und deren Arbeitsmarktintegration zu optimieren. Im Rahmen der Beratungsgespräche gilt es, eine intensive und individuelle Betreuung zu gewährleisten und dem erhöhten Unterstützungsbedarf der Zielgruppe Rechnung zu tragen. Dies ist nur dann möglich, wenn genügend Zeit pro Kunde/in zur Verfügung steht. Der Zeitfaktor scheint v. a. beim Erstgespräch essentiell. Um die Motivation der KundInnen zu erhöhen, sollte sowohl ein umfassender Informationsaustausch stattfinden als auch die gemeinsame Erarbeitung von beruflichen Perspektiven in den Mittelpunkt rücken.

Sprachlich defiziente, „kulturellbedingte“ Kommunikationsstile und gegenseitige Vorbehalte gelten als primäres Hindernis einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration, wobei sich die Sprachdefizite auch bei Jugendlichen manifestieren, die in Österreich die Schulpflicht durchlaufen haben. Daher sollten neben Sprachkursen für AnfängerInnen auch Sprachkurse auf höherem Niveau bzw. fachspezifische Sprachkurse gefördert werden. Um bei der Beratung selbst sprachliche Barrieren zu überwinden, könnten verstärkt BeraterInnen mit entsprechenden Kenntnissen eingesetzt werden bzw. freiwillige Sprachkurse bei den MitarbeiterInnen gefördert werden. Auch mehrsprachige Broschüren und Informationsmaterial sollten eingesetzt werden. Zur Überwindung kultureller Unterschiede, die im Beratungsprozess hinderlich sein können, sollte der Besuch interkultureller Seminare von AMS-BeraterInnen gefördert werden. Zudem sollte das AMS bei zukünftigen Rekrutierungsmaßnahmen verstärkt MigrantInnen ansprechen. Damit könnte sich das AMS auch leichter als kulturübergreifende Institution positionieren.

Um den schwierigen Berufsfindungsprozess der Jugendlichen zu unterstützen bedarf es sowohl intensiverer als auch niederschwelliger Angebote zur Berufsorientierung. Besonders im letzteren Bereich sollte man sich der Sprache und „Codes“ der Jugendlichen (Bilder, Filme statt geschriebenes Wort) bedienen. Eine umfassende Berufsorientierung erleichtert es auch, bei Qualifizierungsmaßnahmen auf die Wünsche und Neigungen der Jugendlichen einzugehen, was für den nachhaltigen Erfolg einer Maßnahme unabdingbar scheint. Um das Qualifikationsniveau der Jugendlichen zu heben, sind neben der Forcierung von Basisqualifikationen (Hauptschulabschluss) auch neue Möglichkeiten v. a. für ältere Jugendliche (Facharbeiterkurzausbildungen auf mehrere Bereiche ausbauen) und in zukunftssträchtigen Tätigkeitsfeldern (z. B. Gesundheitsbereich) zu erschließen.

Die Wiener Wirtschaft ist exportorientiert und kann insbesondere bei ihrer Orientierung nach Osten und Südosten von transkulturellem Know-how der MigrantInnen (z.B. Mehrsprachigkeit, interkulturelle

Kompetenz) profitieren. Das AMS kann einerseits durch Sensibilisierungsmaßnahmen und eine Informationsoffensive für die Wirtschaft, die Vorteile von MigrantInnen für Unternehmen aufzeigen, andererseits durch verstärkte Information und Beratung auch UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund als Lehrbetrieb gewinnen.

Weiters ist eine enge Kooperation mit den Organisationen und Einrichtungen (z.B. Wirtschaftskammer, Arbeitskammer, WAFF und MA 17) notwendig, um Synergieeffekte bestmöglich zu nutzen. Die Vernetzungsstrukturen mit Jugend- und MigrantInneneinrichtungen und mit Schulen sind besonders wichtig. Über diese Kooperationspartner können sowohl die Jugendlichen als auch ihre Familie rechtzeitig über das österreichische Schulsystem und den Zusammenhang mit den Chancen am Arbeitsmarkt informiert werden. Damit kann man eine optimale elterliche Unterstützung für Jugendliche bei der Ausbildung und Berufsentscheidung erreichen.

PROJEKTBERICHT

„Managing Diversity im AMS: Zur KundInnengruppe mit Migrationshintergrund“

Abstract

Im Rahmen des Projektes „Managing Diversity im AMS Jugendliche“ hat das AMS Jugendliche im Auftrag der Landesgeschäftsstelle Wien ein Konzept zu Diversity Management erstellt. Nachdem es bereits Implementierungen im Zusammenhang mit der Diversity-Zielgruppe *Frauen* gegeben hat, wendet sich das AMS jetzt einer weiteren, in ihren Bedürfnissen oft kaum wahrgenommenen Personengruppe "KundInnen/Jugendliche mit Migrationshintergrund" zu. Die Notwendigkeit für dieses Projekt entstand aus der besonderen Problemlage, die eine Nicht-Berücksichtigung bzw. Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt bedeuten. Wer in jungen Jahren den Anschluss an die Berufswelt verpasst, dem droht in wirtschaftlich schweren Zeiten immer wieder der Jobverlust. Arbeitslosigkeit ist eine Bedrohung der Lebensperspektive. Berufliche Ablehnung, mangelnde berufliche Erfahrung und eingeschränkte soziale Kontakte geben den Jugendlichen bald das Gefühl von Nutzlosigkeit. Ziel ist daher die Schaffung besserer Rahmenbedingungen für die Integration dieser Diversity-Gruppe sowohl in AMS-Maßnahmen als auch am Arbeitsmarkt.

Das Konzept gibt im Anschluss an die Begriffsbestimmung rund um *Managing Diversity* Auskunft über die wichtigsten demografischen Daten von Personen mit Migrationshintergrund. Des Weiteren gibt die Ergebnisdarstellung unterschiedlicher Forschungen zu den (beruflichen) Chancen und Risiken (z.B.: Dequalifizierung) einen komprimierten Überblick über die Zielgruppe. Das Kernstück des Konzeptes beschäftigt sich mit der Relevanz von Managing Diversity im AMS und präsentiert die erarbeiteten Vorschläge für eine erste Umsetzung von Managing Diversity für Personen mit Migrationshintergrund im AMS.

1) Begriffsbestimmungen:

1a) MigrantInnen

Unter MigrantInnen sollen im Folgenden Personen verstanden werden, die von einem Land ins Nächste „wandern“ und über diese Entfernung hinweg ihren Lebensmittelpunkt verlagern. Diese Gruppe hat eigene Migrationserfahrung.

1b) Personen mit Migrationshintergrund

Sind Personen, denen Deutsch eine Fremd- oder Zweitsprache - unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft - ist. Diese Gruppe hat keine eigene Migrationserfahrung.

1c) Managing Diversity

Der Begriff *Diversity* stammt aus dem Englischen und wird mit „Vielfalt“ übersetzt. Es sollen damit die vielfältigen Möglichkeiten von unterschiedlichen Lebensentwürfen und Lebensstrategien, die für eine moderne Gesellschaft charakteristisch sind, beschrieben werden. Der Ursprung liegt in der US-amerikanischen „Human Rights“-Bewegung, die versuchte über Bewusstmachung eines respektvollen Umgangs innerhalb eines unterschiedlichen gesellschaftlichen Gefüges eine antidiskriminatorische Handlungsweise gesellschaftlich zu etablieren. Diversity bedeutet also nichts anderes als "Vielfalt", "Vielfältigkeit", "Verschiedenartigkeit" und bezieht sich auf alle denkbaren Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Menschen einer Gesellschaft. Solche Differenzmerkmale sind beispielsweise Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, religiöse Überzeugung, sexuelle Orientierung oder der kulturelle Hintergrund.

Im Unternehmenskontext bezieht sich „Vielfalt“ auf die individuelle Verschiedenheit der MitarbeiterInnen oder/und KundInnen. „Managing Diversity“ ist eine Strategie, die von den Gemeinsamkeiten aller Menschen ausgeht, und dennoch die vielen Unterschiede nicht aus den Augen verliert. Das bedeutet aber in erster Linie zu akzeptieren, dass alle Menschen unterschiedlich und vielfältig sind und trotzdem viele Gemeinsamkeiten haben.

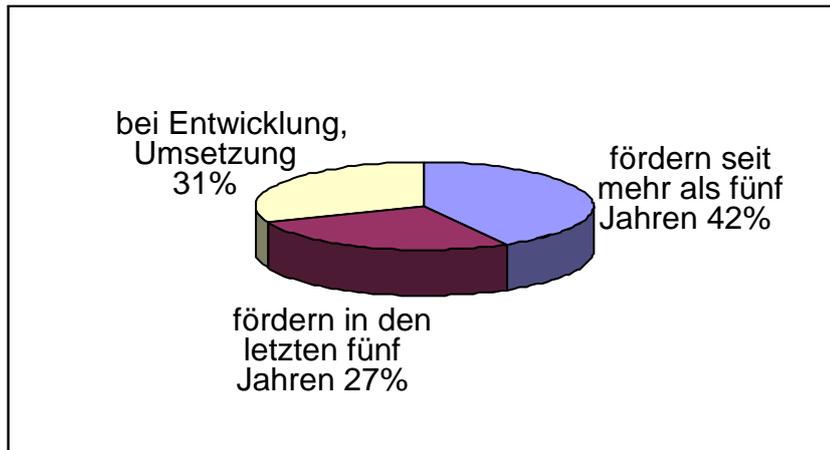
Der Managing Diversity-Ansatz kommt ebenfalls aus den USA und wurde von Wirtschaftsunternehmen entwickelt. Es wurde prognostiziert, dass die demografische Entwicklung (niedrige Geburtenraten, alternde Bevölkerung verbunden mit Verknappung des Arbeitskräfteangebotes) in einigen Jahren zu Engpässen im Segment qualifizierter Arbeitskräfte führen würde. Daher war es nahe liegend, den Modus bereits bei der Einstellung von Arbeitskräften zu verändern. Es sollten Arbeitskräfte gemäß ihrer Fähigkeiten und in Unabhängigkeit ihrer sozialen oder kulturellen Prägung aufgenommen werden. Gleichzeitig sollten sich die MitarbeiterInnen durch die Anerkennung und Wertschätzung der personellen Vielfalt verstärkt mit dem Unternehmen identifizieren. Somit gelingt es MitarbeiterInnen ihre individuellen Fähigkeiten besser einzubringen, was wiederum zur Steigerung ihrer Leistungs- und Innovationsfähigkeit im Unternehmen führen soll. Entscheidend ist allerdings, dass Konzepte zu Management Diversity als *Top-Down Modell* in einem Unternehmen implementiert werden. Nur wenn die Führung und das Management eines Unternehmens hinter dem Konzept, den Neuerungen und hinter

Umstrukturierungen im Sinne des Diversity Managements stehen, können sie auch (erfolgreich) umgesetzt werden. Inzwischen gibt es viele positive Beispiele für diese Unternehmenspolitik und es bleibt zu konstatieren, dass dieses Konzept mittlerweile „zum guten Ton“ im Rahmen der Unternehmenskultur vieler Firmen gehört. Als Beispiel wäre hier unter anderem die Voestalpine AG und ihr Life Programm zu nennen. Dies wurde 2001 in eine interne Umsetzungsphase gebracht. Ziel war vor allem die Anhebung der Beschäftigungsdauer von älteren und erfahrenen MitarbeiterInnen, die nachhaltige Integration der jüngeren MitarbeiterInnen, die Optimierung des Wissensmanagements in der Teamarbeit aber auch die ergonomische Optimierung. Die Girocredit Bank zeigte ihr Engagement in der Umsetzung der Ideen zu einer altersdifferenzierten Umgestaltung der Arbeitsorganisation. Productive Ageing sollte zur Personalentwicklung und Gesundheitsförderung von MitarbeiterInnen über 40 Jahre dienen. Die Wiener Städtische erhielt u. a. 2001 in einem bundesweiten Wettbewerb in der Kategorie der Großbetriebe eine Auszeichnung zum „frauen- und familienfreundlichsten Betrieb in Österreich“, während die Siemens AG 2003 bereits den 8. Lehrgang für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen initiierte (Schwarz-Wölzl, Maad, 2003 – 2004).

Diversity Management steht also für ein Konzept und in Folge für eine Strategie, die von der Prämisse ausgeht, dass wir in einer Gesellschaft der Verschiedenartigkeit und der Gleichheit leben. Auch die Europäische Kommission hat diesen Ansatz übernommen und ihn mit ihrer Antidiskriminierungspolitik verknüpft. Nach Ansicht der Kommission kann Vielfalt erst dann wirklich gefördert werden, wenn gleichzeitig Diskriminierung verhindert wird. Die Anerkennung dieser Tatsache hat dazu geführt, dass die EU-Mitgliedsstaaten Antidiskriminierungsrichtlinien verabschiedet haben, die in nationales Recht umgesetzt wurden (in Österreich ist die Antidiskriminierungsrichtlinie durch die Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2004 umgesetzt). Während das frühere Gleichbehandlungsgesetz lediglich die Gleichbehandlung zwischen Mann und Frau zum Gegenstand hatte, sind nunmehr auch Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt untersagt. Zur Arbeitswelt zählen nicht nur zivilrechtliche Arbeitsverhältnisse, sondern auch Fragen der Berufsberatung und Berufsausbildung, der Weiterbildung und der Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit.

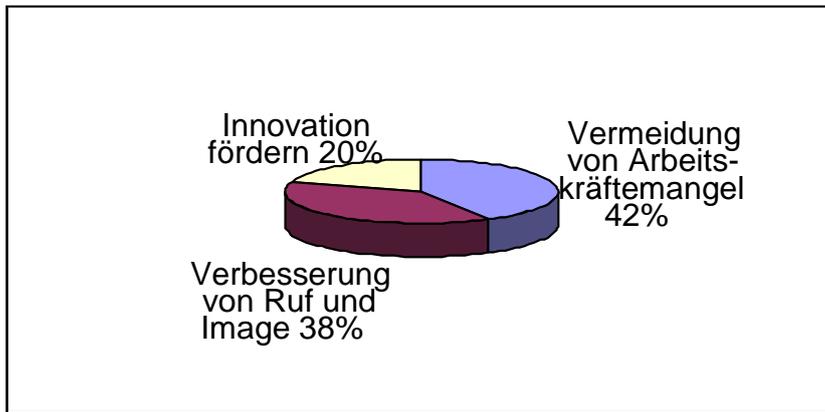
Im Rahmen des Aktionsprogramms der Europäischen Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006) wurde im Jahr 2005 ein Projekt mit dem Ziel in Auftrag gegeben, den Geschäftsnutzen von Vielfalt zu untersuchen, um festzustellen, welche politischen Maßnahmen, Aktivitäten und Empfehlungen auf der Ebene der Europäischen Union, der Mitgliedstaaten, der Kommunen und der einzelnen Unternehmen notwendig sind, um Diskriminierungen zu vermeiden und Vielfalt als Chance zu nutzen. Bei dieser Untersuchung wurden 3000 Unternehmen in den damaligen 25 EU-Mitgliedstaaten mit einem Fragebogen über die Maßnahmen zur Vielfalt und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz befragt. Von 798 Unternehmen, die auf die Umfrage antworteten, fördern 42% seit mehr als fünf Jahren aktiv die Vielfalt und die Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz, 27% haben in den letzten fünf Jahren Maßnahmen ergriffen und der Rest ist dabei entsprechende Maßnahmen zu entwickeln oder umzusetzen.

Grafik 1: Umfrage von Unternehmen in den damaligen 25 EU-Mitgliedstaaten



Bei der Untersuchung stellte sich heraus, dass Unternehmen die im Sinne der Vielfalt, im Sinne ethischer, rechtlicher und gesellschaftspolitischer Integration operieren, immer auch der wirtschaftliche Nutzen im Auge behalten wird. 42% der Unternehmen sahen die Behebung des Arbeitskräftemangels und die Einbindung von qualifiziertem Personal als den bedeutendsten Nutzen. Für 38% verbessern die Maßnahmen zur Vielfalt am Arbeitsplatz den Ruf und das Image des Unternehmens. Ein weiterer wichtiger wirtschaftlicher Nutzen besteht in der Möglichkeit, Innovation zu fördern, um besser auf kulturell differenzierte Bedürfnisse unterschiedlicher KundInnengruppen eingehen zu können. Dafür muss aber der Markt verstanden werden und dies verlangt die Einbeziehung kulturellen Kapitals. Erst dadurch kann es Unternehmen gelingen, neue Märkte bzw. Marktsegmente zu erschließen.

Grafik2: Geschäftsnutzen von Vielfalt



2. Managing Diversity im AMS Jugendliche

Im AMS kann Diversity Management nur eine Strategie bedeuten, die von den Gemeinsamkeiten aller KundInnen ausgeht, und dennoch die vielen Unterschiede und unterschiedlichen Bedürfnisse nicht aus den Augen verliert. KundInnen mit Migrationshintergrund beispielsweise vermissen offene Lehrstellenplätze, Unterstützung der Familie, vielfach auch eine entsprechende Schulausbildung, um mit einer Ausbildung überhaupt beginnen zu können. Abgesehen von individuellen Defiziten schwächen spezifische Diskriminierungserfahrungen bei Bewerbungsgesprächen ihre Hoffnung auf eine baldige Aufnahme in den ersten Arbeitsmarkt. Daher wünschen sich jugendliche KundInnen vor allem von ihrem/ihrer AMS-Berater/In intensive Unterstützung bei der Minimierung bzw. Beseitigung ihrer Defizite und bei der Stellensuche. Sie wünschen sich Beratung und Betreuung ohne Vorurteile. Die Umsetzung von Diversity Management ist allerdings ein Prozess, der Zeit für die Umsetzung benötigt. Eine erfolgreiche Verwirklichung hängt von der Kooperationsbereitschaft aller Akteure und Akteurinnen ab. Daher muss „Managing Diversity“ als Unternehmensstrategie im Leitbild festgeschrieben sein und sich in Folge auch in der Unternehmenskultur widerspiegeln.

Die Wiener Bevölkerung besteht zu einem immer größer werdenden Teil aus Menschen, deren Wurzeln im Ausland liegen (dies entspricht auch dem Bild der AMS-KundInnen) (siehe Kapitel 3c). Die KundInnengruppen der „MigrantInnen“ sind genauso wie „MehrheitsösterreicherInnen“ auf die Dienste des AMS angewiesen. Daher stellt sich die Frage, ob bei der Konzipierung der AMS-Angebote die Bedürfnisse aller Nutzergruppen berücksichtigt werden. Es geht dabei nicht darum für einzelne Gruppen unbedingt spezielle Angebote einzurichten, sondern es müssen existierende Angebote auf ihre Nutzertauglichkeit für alle KundInnengruppen überprüft und gegebenenfalls verändert bzw. ergänzt werden. Das AMS bietet eine Reihe unterschiedlicher Angebote: Informationsmaterial, Beratung, Schulung, Unternehmensbetreuung u.v.m. Diese sind bereits jetzt dem gesamten KundInnenkreis zugänglich. Allerdings sind die Angebote nicht an die Heterogenität der KundInnen angepasst und sollen daher korrigiert bzw. ergänzt werden. Es sollen die Rahmenbedingungen soweit geändert wer-

den, dass alle KundInnengruppen in Zukunft die gleiche Chance zur Arbeitsmarktintegration vorfinden. Dadurch erhalten KundInnengruppen optimale Unterstützung und andererseits finden AMS-MitarbeiterInnen bessere Rahmenbedingungen für ihre Beratungsaktivitäten vor.

3. Daten und Fakten

3a) Ausländische Wohnbevölkerung

Mit der Volkszählung 2001 wurden 710.926 (8,9% der Bevölkerung) in Österreich lebende AusländerInnen erhoben, das entspricht einer Zunahme gegenüber 1991 von 193.236 (37%) Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft. Wien ist dabei das Bundesland mit dem höchsten AusländerInnenanteil (16%). Seit den 1960er Jahren erfolgte die Zuwanderung vorwiegend aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei. Diese beiden Herkunftsgruppen bilden auch heute noch den größten Anteil an der Migrationsbevölkerung Wiens. Seit den 1970er Jahren geht zwar die Arbeitsmigration dieser Gruppen zurück, doch kamen seither verstärkt Familienangehörige nach.

Im Laufe der Zeit ändert sich das Migrationsmuster in Österreich. Einerseits verschiebt sich die Zusammensetzung nach Herkunftsregionen und andererseits nach Qualifikationen und sozialem Status. Die Wiener Zuwanderungsbevölkerung wird also immer vielschichtiger und entspricht nicht mehr den gewohnten Vorstellungen. Neben den ursprünglichen Herkunftsgruppen, die auf die Gastarbeiterrekutierung der sechziger und siebziger Jahre zurückgehen, kommen neue Zuwanderergruppen vor allem aus alten und neuen EU-Mitgliedsländern, Afrika und Asien. Nur noch etwa 60% der Zuwanderungsbevölkerung (gemessen an der ausländischen Staatsangehörigkeit) stammen derzeit aus den beiden traditionellen Herkunftsregionen Türkei und Ex-Jugoslawien. (Quelle: Statistik Austria)

Einige Herkunftsgruppen leben bereits mehr als drei Jahrzehnte in Österreich. Eine zweite und dritte Generation von Nachkommen vor allem der ehemaligen GastarbeiterInnen sind in Wien aufgewachsen, leben oft auf selbstverständliche Weise mit zwei Sprachen und in zwei Kulturen und fühlen sich als ÖsterreicherInnen (siehe Kapitel 6b.2). Es ist anzunehmen, dass Konflikte, die im Prozess der Integration entstehen, bei Nachkommen von MigrantInnen geringer werden können. Ihr Identifikationsgrad mit Österreich, der österreichischen Kultur und die Entwicklung eines Selbstverständnisses Österreicher oder Österreicherin zu sein, steigt bei Menschen mit Migrationshintergrund einer ersten oder zweiten Generation. Das Zugehörigkeitsgefühl der jugendlichen Zielgruppe im AMS ist bei jenen am stärksten, die in Österreich geboren bzw. früh nach Österreich migriert sind (vgl. KMU-Bericht, S. 8). Das Bildungs- und Berufsspektrum von MigrantInnen und Personen mit Migrationshintergrund in Wien ist weit aufgefächert. Es wäre daher verfehlt die Wiener Zuwanderungsbevölkerung als homogene Gruppe aufzufassen. Sie teilen sich zwar das Charakteristikum ihrer ausländischen Herkunft divergieren aber in ihren Wünschen, Neigungen und Qualifikationen ebenso, wie es bei Menschen einer modernen Gesellschaft üblich ist.

3b) Bevölkerung mit Migrationshintergrund

Die Wiener Bevölkerung besteht zu einem immer größer werdenden Teil aus Menschen, deren Wurzeln im Ausland liegen - das Kriterium der ausländischen Staatsbürgerschaft sagt dabei immer weniger aus. Eingebürgerte MigrantInnen sowie die in Österreich geborenen Kinder von ZuwanderInnen bilden - zusammen mit den ansässigen AusländerInnen (Drittstaatenangehörige und EU-BürgerInnen) - jene Gruppe, die einen „Migrationshintergrund“ hat.

Bei der Volkszählung 2001 wurde erstmals auch nach dem Geburtsland gefragt. So gab laut Auswertungen der Volkszählung fast ein Viertel der Wiener Wohnbevölkerung nicht Österreich als Geburtsland an. Nach Berechnungen, die sowohl die Eingebürgerten seit 1961 als auch die hier geborenen Kinder der Zuwanderer, aber auch die Nettozuwanderung seit 2001 mitberücksichtigen, weisen rund 30% der Wiener Wohnbevölkerung einen Migrationshintergrund auf. Mit anderen Worten, wanderte fast eine/r von drei WienerInnen aus dem Ausland zu oder ist Nachfahre von EinwanderInnen. Innerhalb dieser Gruppe besitzt inzwischen jeder Dritte einen österreichischen Pass.

Die größten Zuwanderergruppen (60%) kommen aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien und aus der Türkei. Durch die unterschiedlich hohen Einbürgerungsraten bei den verschiedenen Zuwanderergruppen ist auch das Verhältnis von MigrantInnen mit ausländischer und mit österreichischer Staatsbürgerschaft unterschiedlich. So macht innerhalb der türkischen Zuwanderergruppe der Anteil der österreichischen StaatsbürgerInnen bereits 50% aus, innerhalb der ex-jugoslawischen 32%. (Quelle: Statistik Austria)

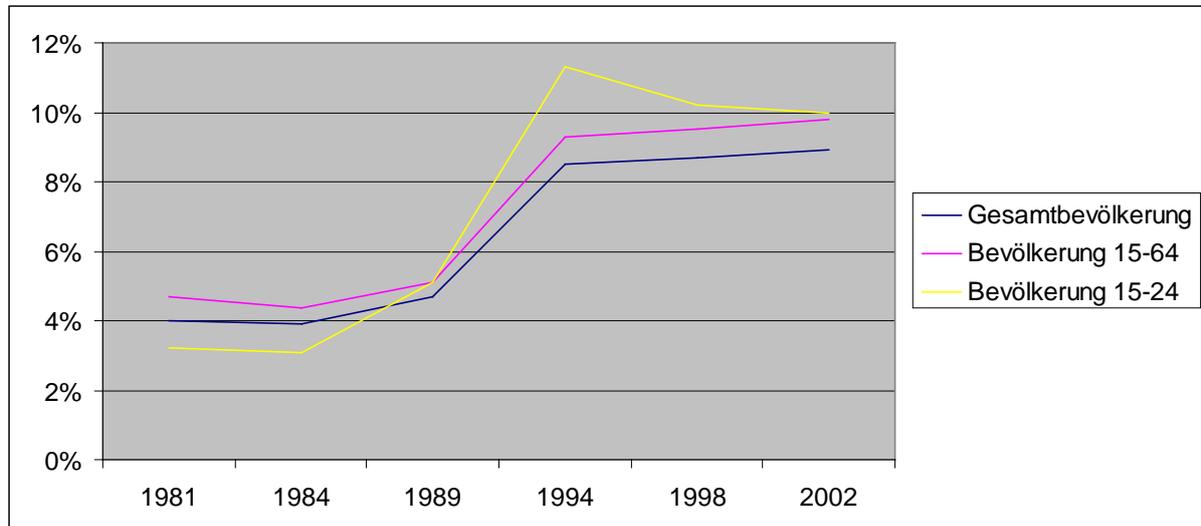
3c) Ausländische Jugendliche

Die Zahl der ausländischen Jugendlichen hat sich in Österreich zwischen 1981 und 2002 mehr als verdoppelt, und zwar von 43.100 auf 98.000 (+127%) - ebenso wie die Zahl der AusländerInnen insgesamt (von 303.700 auf 707.900, +133%). Die Altersverteilung der AusländerInnen unterscheidet sich stark von jener der eingewanderten österreichischen Bevölkerung. Die ausländische Bevölkerung ist im Schnitt merklich jünger. Das hatte zur Folge, dass der Anteil der ausländischen Jugendlichen an der Bevölkerung der 15-24jährigen rascher anstieg und derzeit höher ist als jener der AusländerInnen an der Gesamtbevölkerung. Der AusländerInnenanteil bei Jugendlichen stieg - ausgehend von einem niedrigeren Niveau im Jahre 1981, nämlich 3,4%, - um 6,7% auf 10,1% im Jahr 2002. Der AusländerInnenanteil an der Gesamtbevölkerung erhöhte sich aber nur um 4,8% - von 4% auf 8,8%. Daraus wird ersichtlich, dass Durchschnittswerte zu falschen Schlussfolgerungen und somit zur falschen Planung bezüglich des Integrationsbedarfs führen können, wenn man die Altersstruktur der MigrantInnen nicht berücksichtigt.

Der Zustrom der AusländerInnen war nicht kontinuierlich auf die letzten 20 Jahre verteilt, sondern hauptsächlich auf die Periode 1988 bis 1994 konzentriert. In dieser Zeit hat sich der AusländerInnenanteil verdoppelt. Der sprunghafte Anstieg war im Wesentlichen das Resultat der Zuwanderung von Jugendlichen aus der Region des früheren Jugoslawiens im Gefolge der kriegerischen Auseinandersetzung der einzelnen jugoslawischen Teilrepubliken. Der Anteil der „jugoslawischen“ Jugendlichen an

der Summe der 15-24jährigen erhöhte sich dabei von 1,3% im Jahre 1988 auf 5,4% im Jahr 1994. (Quelle: WIFO, Chancen von jugendlichen Gastarbeiterkindern in Österreich 2004)

Grafik 3: Ausländeranteil an der Wohnbevölkerung nach ausgewählten Altersgruppen

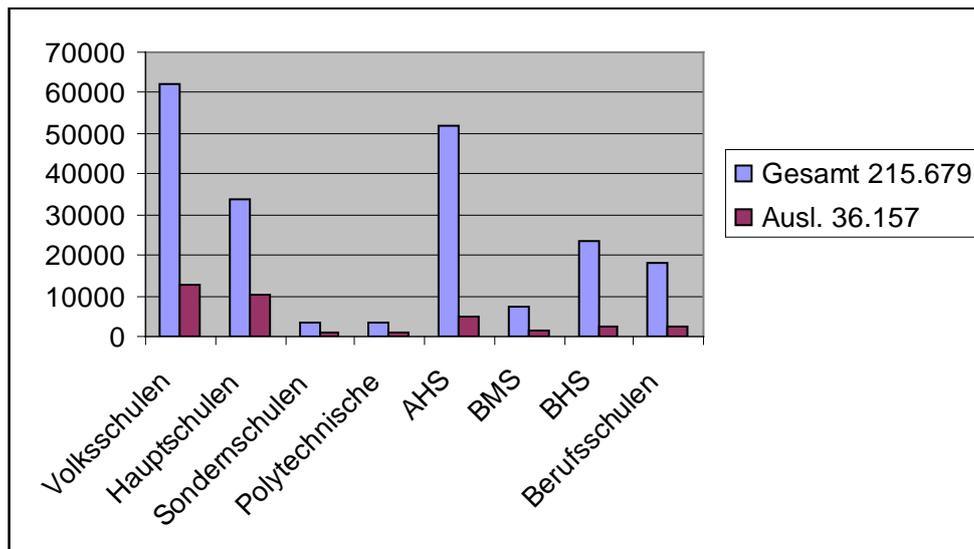


3d) AusländerInnenanteil in den Schulen

Im Schuljahr 2005/06 waren in Wien 36.157 (16,76%) aller SchülerInnen AusländerInnen. Dabei lag deren Anteil in den Volks- und Hauptschulen mit 12.778 (20,57%) bzw. 10.456 (30,86%) über dem Durchschnitt. Das ist angesichts der im Schnitt jüngeren Bevölkerung der AusländerInnen auch nicht überraschend. An den Sonderschülern mit 824 (24,47%) ist der Anteil ausländischer Kinder noch höher. Auch in den Polytechnischen Schulen liegt der AusländerInnenanteil merklich über dem Schnitt mit 1.013 (29,56%) aller SchülerInnen. Das deutet darauf hin, dass Kinder von Gastarbeiterfamilie überdurchschnittlich oft die Hauptschule besuchen und im Anschluss daran häufiger ins Erwerbsleben eintreten. Dies ist nicht notwendigerweise als geringe Neigung zur Weiterbildung zu interpretieren sondern zum Teil aus der finanziellen Lage der Eltern zu erklären bzw. durch fehlende Informationen über die österreichischen Schultypen und deren Einfluss auf künftige berufliche Chancen.

Derzeit sind 5.117 (8,98%) aller Schüler in der AHS und 2.370 (10,13%) der Schüler in der BHS ausländische Kinder, in der BMS und der Lehre aber weit mehr, nämlich 1.279 (17,64%) bzw. 2.266 (12,49%). Einen besonders starken Zustrom haben berufsorientierte Mittlere und Höhere Schulen sowie die Lehre zu verzeichnen. Das zeigt, dass Gastarbeiterkinder in ihrem Bildungsverhalten stärker berufsorientiert sind als Kinder von „MehrheitsösterreicherInnen“. Matura mit dem Ziel der universitären Weiterbildung machen verhältnismäßig wenige Kinder von Gastarbeitern. (Quelle: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Statistisches Taschenbuch 2006)

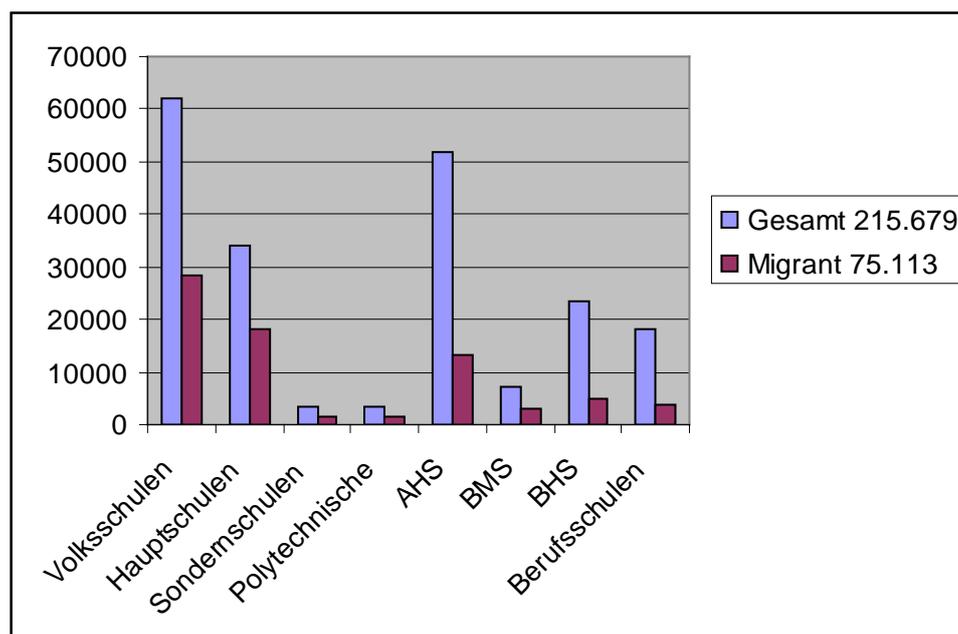
Grafik 4: SchülerInnen ohne österreichische Staatsbürgerschaft nach Schularten, Schuljahr 2005/06



3e) Anteil der SchülerInnen mit nicht deutscher Muttersprache in Wien

Im Schuljahr 2005/06 waren in Wien 75.113 (34,8%) SchülerInnen mit nicht deutscher Muttersprache. Dabei lag deren Anteil in den Volks- und Hauptschulen mit 28.326 (45,6%) bzw. 18.335 (54,1%) über dem Durchschnitt. An den Sonderschulen mit 1.388 (41,2%) lag ihr Anteil auch relativ hoch. Vor allem Kinder aus der Türkei und dem früheren Jugoslawien werden in die Sonderschulen abgeschoben. Auch in den Polytechnischen Schulen liegt der Anteil der SchülerInnen mit nicht deutscher Muttersprache merklich über dem Schnitt mit 1.665 (48,6%) aller SchülerInnen. Derzeit sind 13.363 (23,4%) aller Schüler in der AHS und 5.092 (21,7%) der Schüler in der BHS Jugendliche mit Migrationshintergrund, in der BMS und der Lehre aber weit mehr, nämlich 2.924 (40,3%) bzw. 3.908 (21,5%). (Quelle: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Statistisches Taschenbuch 2006)

Grafik 5: SchülerInnen mit nicht deutscher Muttersprache nach Schularten, Schuljahr 2005/06

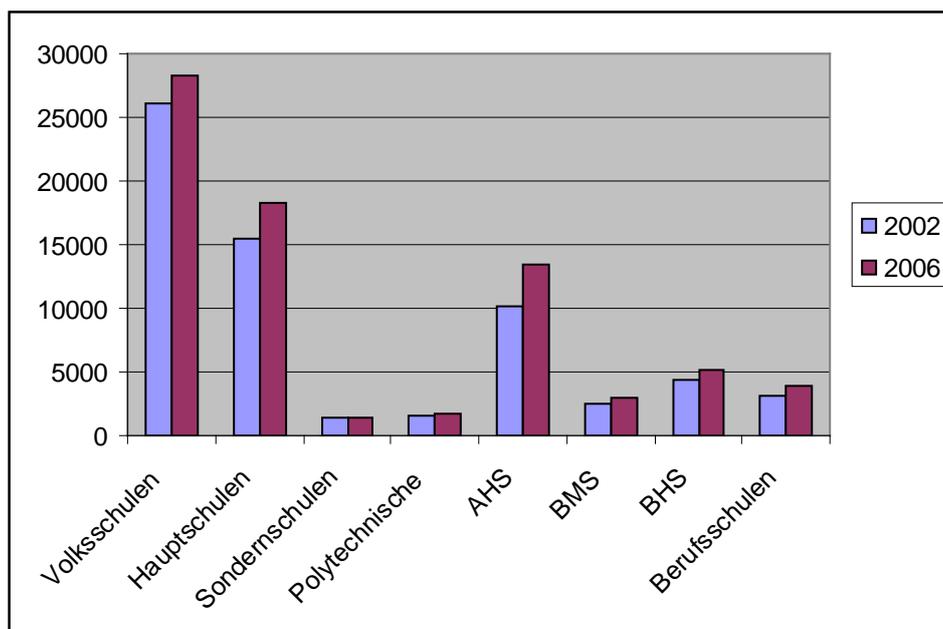


Die - zum Teil - schlechte deutsche Sprachkompetenz ist sicherlich ein Hauptgrund für die im Vergleich zu „MehrheitsösterreicherInnen“ wesentlich schlechteren Schulabschlussquoten und folglich auch schlechtere Beschäftigungschance. Diese Problematik aber nur mit der mangelnden Sprachkompetenz zu erklären, greift zu kurz, da auch andere Faktoren eine Rolle spielen. Ein wichtiger Grund liegt darin, dass Eltern nicht über das österreichische Schulsystem und die Arbeitsmarktentwicklung informiert sind. Ihr Sprachdefizit führt oft dazu, dass sie die Kontakte zu Schule, AMS und weiteren Institutionen zur Informationsbeschaffung vermeiden. Deshalb sind sie auch nicht in der Lage ihre Kinder optimal zu unterstützen.

Auch bei Jugendlichen selbst sind Informationen zur beruflichen Bildung nicht ausreichend. Ihr Berufswunsch resultiert häufig aus dem Umfeld das sie kennen. So korrespondiert der Wunsch einen bestimmten Beruf zu erlernen mit dem realistischen Zugang zum Arbeitsmarkt - Jugendliche lernen, in welche Berufssegmente MigrantInnen Eingang finden. In vielen Fällen steht die Entscheidung einer bestimmten Ausbildung, eines bestimmten Berufes im Zusammenhang mit ihrem persönlichen Umfeld - mit dem Beruf des Vaters oder der Mutter, der Ausbildung des Bruders oder der Schwester. Sie sind oft Vorbilder für den eigenen Berufs- bzw. Ausbildungswunsch.

In den letzten Jahren entscheiden sich allerdings mehr und mehr Jugendliche mit nicht deutscher Muttersprache für Höhere Schulen. Dies ist einerseits die Folge des vermehrten Zustroms von Personen aus dem europäischen Wirtschaftsraum und den mittel-osteuropäischen Ländern, die ein ähnliches Bildungsverhalten wie „MehrheitsösterreicherInnen“ haben, andererseits aber zunehmend auch eine erhöhte Bildungsneigung von Kindern traditioneller Gastarbeiter in Österreich.

Grafik 6: SchülerInnen mit nicht deutscher Muttersprache nach Schularten, Schuljahr 2002/03 und 2005/06

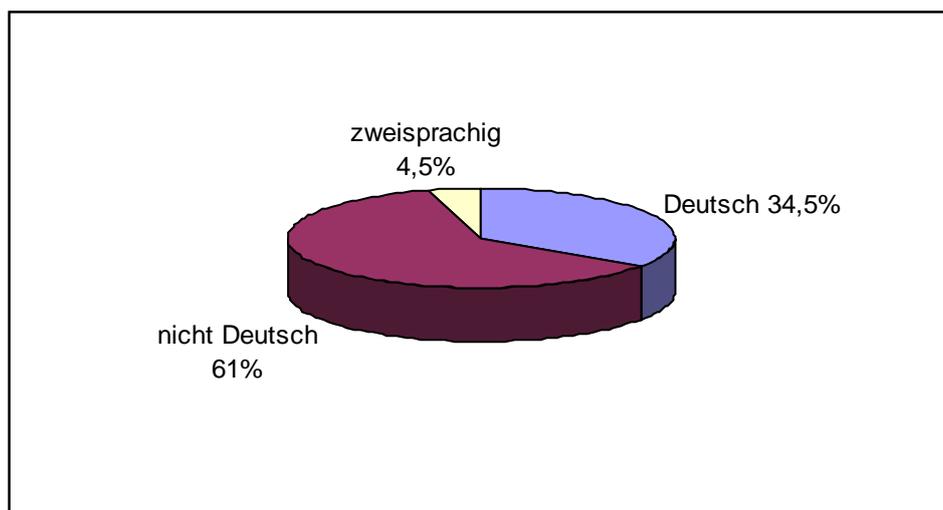


3f) Vorgemerkte KundInnen mit Migrationshintergrund beim AMS Jugendliche

Im Laufe des dritten Quartals 2006 waren durchschnittlich 11.600 Personen beim AMS Jugendliche vorgemerkt, davon befanden sich allerdings ca. 5.500 in AMS-Schulungen, somit waren regelmäßig etwa 6.100 Jugendliche in aktiver Betreuung.

Die Eintragungen im PST geben keinen Hinweis auf den Migrationshintergrund einzelner KundInnen. Um deren Anteil feststellen zu können, wurden die KundInnen bei fünf Schaltern (Beratungszone und Servicezone) zwischen November 2006 und Jänner 2007 nach ihrer Muttersprache gefragt und zwar 617 Jugendliche (10% der KundInnen, die beim AMS Jugendliche aktiv in Betreuung sind). Nach dieser Befragung gaben 34,5% „Deutsch bzw. 61% „nicht Deutsch“ als Muttersprache an und 4,5% waren zweisprachig. Das ergibt einen Anteil von Personen mit Migrationshintergrund von 65,5%. Geht man davon aus, dass Personen mit nicht-deutscher Muttersprache gleichzusetzen sind mit Personen mit Migrationshintergrund und gleichzeitig deren Anteil in Wien (ca. 35%) mit ihrem Anteil an vorge-merkten Arbeitssuchenden (65,5%) gegenüberstellt, weist dieser hohe Anteil an ratsuchenden Jugendlichen auf die prekäre Beschäftigungssituation unserer Zielgruppe hin. Festzuhalten ist hier, dass die Beschäftigungslosigkeit bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse allein so hoch sein kann. Dies soll nicht unsere Aussage sein. Vielmehr spielt hier eine Vielzahl von Faktoren eine Rolle. Beispielsweise ist heute die Bedeutung einer sprachlich-grammatikalisch korrekten Erstfixierung in der Muttersprache unwidersprochen. Die Untersuchung der sprachlichen Kompetenz einer Gruppe von rund 700 FünftklässlerInnen einer Schule in Berlin von Preibusch (1992) zeigen eindeutige Ergebnisse: „Kinder aus Familien, die sich angestrengt um eine Assimilation unter Verdrängung des Türkischen bemühen, erreichen logischerweise nur dürftige Türkisch-, aber auch nur mittelmäßige Deutschkenntnisse“ (Reich et al 2002).

Grafik 7: Anteil der KundInnen mit Migrationshintergrund



4) Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund/MigrantInnen in Österreich

Die Jugendarbeitslosigkeit ist eines der zentralen Probleme in Österreich und zwar vor allem in Wien. Obwohl es der Wirtschaft so gut wie lange nicht mehr geht, waren zum Jahreswechsel 3.394 junge

Menschen unter 21 Jahren (davon 775 AusländerInnen) arbeitslos. Noch dramatischer sieht die Ausbildungssituation aus: Rund 2.186 Jugendliche (davon 479 AusländerInnen) konnten zu Beginn des aktuellen Lehrjahres keinen Ausbildungsplatz finden. Davon sind Jugendliche mit Migrationshintergrund überproportional betroffen. Woran liegt das? Am Sprachdefizit, am schwachen Schulabschluß, am Informationsmangel, an der Diskriminierung oder einer Kombination von allem?

Es gibt einige Studien mit interessanten Schlussfolgerungen, wo die Probleme und Chancen aufgezeigt werden.

4a) Entwicklung der Bildungsquote bei ausländischen Jugendlichen

(Quelle: WIFO, Gudrun Biffl 2004)

Der Anstieg der Zahl der ausländischen Jugendlichen resultierte einerseits aus dem Nachzug von unmündigen Kindern von Gastarbeitern und Gastarbeiterinnen, der spätestens in den späten 1970er Jahren einsetzte, andererseits aus dem starken Zustrom von ganzen Familien von Flüchtlingen im Gefolge der Polenkrise in den frühen 1980er Jahren und des Zerfalls des früheren Jugoslawiens zu Beginn der 1990er Jahre. Das Bildungssystem war auf den Ansturm der Kinder nicht vorbereitet, nicht allein deshalb weil sich Österreich bis zuletzt nicht als Einwanderungsland sah. Daher mag es nicht überraschen, dass ausländische Jugendliche im Schnitt schlechter qualifiziert sind als österreichische, was ihre Beschäftigungschancen beeinträchtigt.

Positiv ist allerdings zu vermerken, dass sich insbesondere in den 1990er Jahren das Bildungsmuster der ausländischen Kinder verbesserte. Es gibt heute zunehmend mehr Jugendliche, die nach der Pflichtschule weiterführende Schulen besuchen und zwar sowohl Allgemein Bildende und Berufsbildende Höhere Schulen (AHS und BHS) als auch Berufsbildende Mittlere Schulen (BMS) und die Lehre (Berufsbildende Pflichtschulen).

Erst in den letzten Jahren strömten mehr und mehr ausländische Jugendliche in höhere Schulen; dies ist einerseits die Folge des vermehrten Zustroms von Personen aus dem europäischen Wirtschaftsraum und den mittel-osteuropäischen Ländern, die ein ähnliches Bildungsverhalten wie alteingesessene Österreicher haben, andererseits aber zunehmend eine erhöhte Bildungsneigung von Kindern traditioneller Gastarbeiter in Österreich.

Es gibt jedoch merkbare Unterschiede in der Bildungsquote nach Herkunftsregion: während Jugendliche aus ‚anderen‘ Regionen - im wesentlichen EU-Bürger und Personen aus dem Mittel-Osteuropäischen Raum, stets eine höhere Bildungsneigung hatten als der Schnitt der österreichischen Jugend und sich der Abstand in den letzten sieben Jahren sogar noch erhöhte (von 12,2 auf 18,2 Prozentpunkte), konnten Jugendliche aus dem früheren Jugoslawien ihre relative Position zu den Österreichern im Laufe der Zeit verbessern, d.h. der Unterschied der Bildungsquote verringerte sich

um 4,7 Prozentpunkte (von 19,1 auf 14,4 Prozentpunkte), während Türken zurückfielen (der Abstand erhöhte sich von 17,9 auf 25,2 Prozentpunkte).

Die Ausführungen zeigen, dass man von einer Analyse der Durchschnittswerte Abstand nehmen muss, wenn man Aufschluss über die Entwicklung der Lebenschancen der einzelnen Gruppen von Jugendlichen bekommen will. Während sich das Bildungsmuster der jugendlichen Mädchen und Bur-schen aus dem früheren Jugoslawien relativ rasch an das der Österreicher anpasst, fallen Türken zurück. Türkische Mädchen bleiben immer häufiger nach Abschluss der Pflichtschule im Haushalt. Im Jahre 1995 waren 17,2% der türkischen 15-24-jährigen Frauen im Haushalt/Karenz, während es 2002 schon 32,7% waren. In Gesamt-Österreich sind in dieser Altersgruppe im Schnitt nur 3,8% der Frauen im Haushalt/Karenz, 8,2% der ‚jugoslawischen‘ jungen Frauen, 12,6% der ‚anderen‘ Ausländerinnen und gerade 3% der Österreicherinnen. Die hohe Verbleibsrate von jungen Türkinnen im Haushalt impliziert, dass ein relativ geringer Anteil in Zukunft einer eigenständigen, gut dotierten sozialversicherungsrechtlichen Erwerbsarbeit nachgehen kann.

Schlußfolgerung

Der Überblick über die Entwicklung der Bildungs- und Erwerbsmuster der Kinder von Gastarbeitern und Gastarbeiterinnen zwischen 1981 und 2002 zeigt, dass es zunächst zögerlich, gegen Ende der 1990er Jahre aber doch merklich, zu einer Verbesserung der Bildungsstruktur gekommen ist. Das erleichtert an und für sich den Übergang der Jugendlichen von der Ausbildung ins Erwerbsleben. Trotzdem ist die Arbeitslosigkeit vor allem bei jugoslawischen Jugendlichen hoch und türkische Jugendliche, vor allem Frauen, ziehen sich zunehmend in den Haushalt zurück. Daher ist vor allem danach zu trachten, dass die ungebrochene Usance der Zuweisung einer verhältnismäßig großen Zahl von Kindern aus den traditionellen Gastarbeiterregionen, der Türkei und dem früheren Jugoslawien, in Sonderschulen beendet wird und dass den Jugendlichen eine zweite Chance zur Erlangung eines Pflichtschulabschlusses gewährt wird. Des Weiteren sind verstärkt Anstrengungen zu tätigen, welche die Kinder von Gastarbeitern und Gastarbeiterinnen dazu bringen, in andere Branchen und Tätigkeiten einzusteigen als ihre Eltern. Das würde nicht nur ihre Beschäftigungschancen anheben sondern auch die zu erwartenden Erwerbseinkommen.

Unzureichende Deutschkenntnisse erschweren zweifellos die Integration am Arbeitsmarkt, aber –wie aus dem IAB-Forschungsbericht hervorgeht– weder die Sprachdefizite noch der Migrantensstatus an sich allein, sondern vor allem die Kombination mit der geringen Qualifikation ist das entscheidende Hemmnis für einen beruflichen Wieder/Einstieg.

4b) Deeke, Axel (2007): Arbeitslose mit Migrationshintergrund: Sprachförderung allein greift häufig zu kurz

(Quelle: IAB-Kurzbericht Nr. 3/2007)

Berufsbezogene Sprachförderung

Unzureichende Deutschkenntnisse erschweren die Integration am Arbeitsmarkt. Deshalb fördert die BA seit Herbst 2004 mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds die Teilnahme von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund an berufsbezogenen Sprachkursen.

Angesichts der Lage von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt erscheinen Maßnahmen zur Förderung der berufsbezogenen Sprachkompetenz sinnvoll. Die ausländerspezifische Arbeitslosenquote zeigt ihre besondere Betroffenheit vom Zugangs- und Verbleibsrisiko in Arbeitslosigkeit. Sie war im Jahr 2005 im Bundesgebiet mit 25,2 Prozent mehr als doppelt so hoch wie die Arbeitslosenquote insgesamt.

Bei der überwiegenden Mehrzahl handelt es sich um AusländerInnen mit einer Nicht-EU-Staatsangehörigkeit. Nur eine Minderheit besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit. Es ist jedoch nicht bekannt, ob es sich um Personen mit eigener Migrationserfahrung handelt oder ob es in Deutschland Geborene sind, die aufgrund ihrer familiären Herkunft einen Migrationshintergrund haben („zweite Generation“). Nur die kleine Gruppe der Spätaussiedler repräsentiert eindeutig Personen, die selber zugewandert sind. Besonders auffällig ist das niedrige formale Qualifikationsniveau der Teilnehmenden. In beiden Jahren hatten fast neunzig Prozent keine abgeschlossene Berufsausbildung, wobei darin auch zugewanderte Personen mitgezählt sein dürften, deren Berufsausbildung in Deutschland (zumindest bis zum Erfassungsdatum) nicht anerkannt worden ist. Ebenso auffällig ist das niedrige Niveau der Schulausbildung. Rund die Hälfte der Geförderten beider Jahre hatte keinen Abschluss in der Art des deutschen Hauptschulabschlusses. Vor allem dieses niedrige Qualifikationsniveau deutet darauf hin, dass die Agenturen für Arbeit solche Arbeitslose mit Migrationshintergrund in die berufsbezogene Sprachförderung einbezogen hatten, die vermutlich auch unabhängig von ihrem Migrantensstatus erhebliche Probleme am Arbeitsmarkt haben. Sie waren zwar vor ihrer Arbeitslosigkeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Arbeitslosenunterstützung als Fördervoraussetzung), hatten also ihre „Beschäftigungsfähigkeit“ bewiesen. Die niedrige Qualifikation dürfte aber auch nach der Teilnahme an den Sprachkursen für ein relativ hohes Verbleibsrisiko in Arbeitslosigkeit sprechen.

Unbefriedigende Ergebnisse

Die Befunde zum Verbleib nach Beendigung der ESF-BA-Sprachkurse im letzten Quartal 2004 scheinen die eher pessimistische Einschätzung des Nutzens der Kurse auf dem Arbeitsmarkt zu bestätigen. Nach einem Monat waren fast zwei Drittel der Teilnehmenden arbeitslos gemeldet, nach sechs Monaten mehr als die Hälfte. Am Ende des sechsten Monats nach Austritt waren nur rund 15 Prozent aller Teilnehmenden sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dieser niedrige Anteil erklärt sich nicht etwa aus der Teilnahme an einer weiteren Maßnahme, z.B. zur beruflichen Weiterbildung: Nur etwa ein Prozent nahm nämlich einen bzw. sechs Monate später an einer anderen Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung teil.

Zum Vergleich können Befunde der BA-Statistik über den Verbleib nach Austritt aus einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung im Rechtskreis des SGB III herangezogen werden (Austritte zwischen

Juli 2004 und Juni 2005). Demzufolge sind von den Personen mit Migrationshintergrund (in der Definition der BA-Statistik) sechs Monate nach Austritt aus der Weiterbildungsmaßnahme rund 40 Prozent arbeitslos gemeldet und rund 37 Prozent sozialversicherungspflichtig beschäftigt sowie 23% sonstige Nichtarbeitslose.

So gesehen scheint die Förderung der beruflichen Weiterbildung erfolgreicher als die Förderung der berufsbezogenen Deutschkurse zu sein. Allerdings ist zu vermuten, dass eine Kombination von beruflicher Weiterbildung und berufsbezogener Deutschkurse noch erfolgreicher sein kann.

Ein weiteres Problem, wie der IAB-Bericht für Deutschland erwähnt, ist die Tatsache, dass - wie auch in Österreich - mehrere hunderttausende Personen dequalifiziert werden. Dies gilt verstärkt für MigrantInnen mit dem Abschluss einer Allgemein Bildenden Schule.

MigrantInnen mit Berufsausbildungen - insbesondere im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich oder im Gesundheitsbereich - haben es etwas leichter, eine Beschäftigung in ihrem erlernten Beruf zu finden. Schwierigkeiten bei der Anerkennung ihrer Bildungsabschlüsse führen aber dazu, dass sie in vielen Fällen nur als Hilfskräfte beschäftigt werden, was zur sinnlosen Vergeudung des Humankapitals führt.

Die Nostrifizierung von Bildungsabschlüssen ist auch in Österreich eine mühsame und langwierige Angelegenheit, was viele MigrantInnen davon abhält, die für die Anerkennung ihrer Ausbildungen notwendigen Schritte einzuleiten.

4c) Dequalifizierung in Österreich 2001

(Quelle: August Gächter, 2006)

In Österreich gab es im Mai 2001 rund 586.000 Berufstätige, die für ihre Arbeit nicht so viel Bildung oder Ausbildung brauchten, wie sie besaßen. Das waren 19% von allen Berufstätigen, die mehr als die Pflichtschule abgeschlossen hatten, rund 15% aller Berufstätigen insgesamt. Das heißt, ca. ein Siebtel der Berufstätigen hat Qualifikationen, die formal nicht genutzt werden. Sie sind im Verhältnis zu den Tätigkeiten, die sie ausüben, übermäßig gebildet. Darunter waren rund 252.500 Frauen und 333.500 Männer. Bei den Frauen entsprach das 20% all jener, die mehr als die Pflichtschule abgeschlossen hatten, bei den Männern 19%. Das heißt, knapp ein Fünftel der verfügbaren Qualifikationen werden in Österreich gar nicht oder nur teilweise genutzt.

Dequalifizierung nach dem Bildungsniveau

Von allen rund 586.000 dequalifiziert Berufstätigen hatten rund 301.400 eine Lehre (51%) abgeschlossen, rund 117.100 eine Fachschule (20%), rund 78.600 hatten Matura (13%) und rund 88.800 hatten eine Ausbildung auf Hochschulniveau (15%). Bei den Frauen war das stärker zur Hochschulbildung hin verschoben, bei den Männern stärker zur Lehre.

Betrachtet man nun nur die dequalifiziert Berufstätigen mit Geburtsort im Ausland oder ohne österreichische Staatsangehörigkeit und vergleicht ihre Bildungsverteilung mit jenen, die sowohl österreichische Staatsangehörigkeit haben als auch Geburtsort im Inland, dann zeigt sich bei beiden Geschlechtern ein einheitliches Muster: Bei den „Ausländern“ hat ein deutlich größerer Teil der dequalifiziert Berufstätigen Matura oder Hochschulbildung. Bei den „österreichischen“ Männern hatten nur 10% der dequalifiziert Berufstätigen Hochschulbildung, bei den „österreichischen“ Frauen 19%, bei den „ausländischen“ Männern aber 17% und bei den Frauen 24%. Desgleichen bei Matura 11% bei den „österreichischen“ Männern, aber 22% bei den „ausländischen“, und 11% bei den „österreichischen“ Frauen, aber 24% bei den „ausländischen“. Mehr als ein Drittel aller dequalifiziert Berufstätigen mit Matura sind im Ausland geboren oder haben nicht die österreichische Staatsangehörigkeit und mehr als ein Viertel jener mit Hochschulniveau.

Die Anzahl der dequalifiziert Berufstätigen und ihre Verteilung nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung								
Gesamt		Geburtsort und Staatsangehörigkeit				Stb & oder Geburt nicht Ö		
		Beides Ö	Nur Stb Ö	Nur Geb Ö	Beides nicht Ö	EU + CH	Dritt-land	Gesamt
Frauen								
Lehre	105.479	85.863	5.580	765	13.271	4.806	14.810 (45,5)	19.616
Fach	62.311	55.063	2.560	279	4.409	2.606	4.642 (14,3)	7.248
Matura	34.469	22.338	4.642	160	7.329	4.812	7.319 (22,5)	12.131
Hoch	50.237	37.883	5.580	99	6.675	6.591	5.763 (17,7)	12.354
Gesamt	252.496	201.147	18.362	1.303	31.684	18.815	32.534 (100)	51.349
Männer								
Lehre	195.952	158.228	7.516	1.805	28.403	6.677	31.047 (57,9)	37.724
Fach	54.757	48.162	1.652	264	4.679	2.130	4.465 (8,3)	6.595
Matura	44.162	28.831	5.031	181	10.119	4.605	10.726 (20,0)	15.331
Hoch	38.593	26.818	4.823	128	6.824	4.418	7.357 (13,7)	11.775
Gesamt	333.464	262.039	19.022	2.378	50.025	17.830	53.595 (100)	71.425

Gesamt								
Lehre	301.431	244.091	13.096	2.570	41.674	11.483	45.857 (53,2)	57.340
Fach	117.068	103.225	4.212	543	9.088	4.736	4.736 (10,6)	13.843
Matura	78.631	51.169	9.673	341	17.448	9.417	18.045 (21,0)	27.462
Hoch	88.830	64.701	10.403	227	13.499	11.009	13.120 (15,2)	24.129
Gesamt	585.960	463.186	37.384	3.681	81.709	36.645	86.129 (100)	122.774

Eigene Berechnungen aus Daten der Statistik Austria.

EU-20 entspricht EU-25 ohne baltische Staaten, Malta und Cypern.

Interessant ist, dass besonders bei der Herkunft aus der EU und der Schweiz der Anteil an hoher Bildung an den dequalifiziert Berufstätigen groß ist: 30% haben eine Hochschulbildung (25% bei den Männern, 35% bei den Frauen) und 26% haben Matura (bei beiden Geschlechtern). Bei Drittstaatsangehörigen sind das nur 15% bzw. 21%.

Neben zum Teil tatsächlichen und zum Teil vermuteten Defiziten kommt noch dazu, dass die MigrantenInnen bei ihren beruflichen Erstplatzierungen zwangsmäßig einen unterbezahlten Job unter ihrer Qualifikation in unattraktiven Branchen annehmen. Diese sollen eigentlich als Sprungbrett für künftige qualifikationsgerechte Jobs dienen, allerdings gilt oft das Motto „Einstieg und kein Aufstieg bzw. kein Umstieg“.

4d) Die soziale Mobilität der Ausländer/innen

Quelle

Katharina Demel

(Österreichisches Forum Migration/International Centre for Migration Policy Development)

Heinz Fassmann

(Forum Politische Bildung/Universität Wien), Wien 2007

Platzierung auf dem Arbeitsmarkt – Veränderung oder Konstanz?

Die österreichische Situation ist weiters dadurch gekennzeichnet, dass „GastarbeiterInnen“ vorwiegend im sekundären Sektor, d.h. in der Konsumgüterindustrie (Textil-, Bekleidungs- und Nahrungsmittelindustrie), im Baugewerbe und in der Finalindustrie, beschäftigt waren/sind. In den letzten Jahren hat sich im Gefolge von Tertiärisierung und Ostöffnung eine Verschiebung auf den tertiären Sektor hin, insbesondere in personenorientierte Dienstleistungen (Haushaltshilfen, Reinigungskräfte, AltenpflegerInnen, HauswartInnen), vollzogen. Nach einer Art von „Gravitationsprinzip“ werden neu auf den Arbeitsmarkt eintretende ZuwanderInnen von den Beschäftigungsbereichen angezogen, die für sie auf

dem jeweiligen lokalen Arbeitsmarkt als berufliche Erstplatzierungen offen sind. Es handelt sich dabei in der Regel um Branchen mit einer starken Arbeitskräftenachfrage und Wachstumstendenzen (vgl. dazu auch MYERS und CRANFORD 1998: 89). Daneben ist auch eine Art von „Echoeffekt“ festzustellen. Das heißt, Konzentrationsphänomene ausländischer Beschäftigter in bestimmten Branchen weisen langfristige Konsequenzen auf, die in die Gegenwart und sogar in die Zukunft nachwirken. Die Effekte beruflicher Diskriminierung in der Vergangenheit können nur schwer neutralisiert werden. Ein Beispiel: Die hohe Ausländerbeschäftigung in der Textilindustrie in den 60er und 70er Jahren führte infolge der Krise dieses Produktionsbereiches zu hoher Arbeitslosigkeit, die angesichts des fortgeschrittenen Alters der Betroffenen relativ „immun“ gegen Umschulungsmaßnahmen etc. ist.

Die frühe Phase der Arbeitsmarktintegration von ZuwanderInnen im Aufnahmeland läuft offenbar weitgehend länderspezifisch stets nach einem ziemlich homogenen Muster ab: Anfänglich häufige Beschäftigungslosigkeit folgen berufliche Erstplatzierungen, die durch eine beträchtliche Dequalifikation und die Konzentration auf unterbezahlte Jobs in der Fertigung, im Bauwesen sowie im tertiären Sektor gekennzeichnet sind (SCHMALZ-JACOBSEN und HANSEN 1995). In der Regel werden diese „ports of entry“ von den NeumigrantInnen aber nur als Sprungbrett zum Kennen lernen der Situation auf dem aufnehmenden Arbeitsmarkt, zum Aufbau sozialer Beziehungsnetze, zum Spracherwerb und zum Anlegen erster finanzieller Ressourcen verwendet. Nach dieser **(1)** Orientierungsphase durchlaufen viele MigrantInnen binnen weniger Jahre einen Prozess **(2)** aufwärts gerichteter beruflicher Mobilität, in welchem sie sich mehr oder minder stark jenen Berufspositionen annähern, für die sie eine Vorbildung mitbringen.

Einnahme eines ausbildungsadäquaten Arbeitsplatzes sind in erster Linie vom Bildungsniveau und von der Kenntnis der Landessprache abhängig (für Kanada vgl. dazu GREEN 1999 und RICHMOND 1967; für Australien ALTZINGER 1995 sowie COUGHLAN 1994, 1998; für die USA CHISWICK 1978 sowie MYERS und CRANFORD 1998). Unterschiedliche ethno-nationale Herkunftsgruppen weisen ein divergierendes Bildungsniveau auf (WENCH und MODOOD 2001: 19). Das geringste Ausmaß an aufwärts gerichteter Mobilität zeigt sich bei jenen MigrantInnen, die ihre Qualifikationen nicht an die auf dem aufnehmenden Arbeitsmarkt gefragten Fähigkeiten anpassen und/oder die die Landessprache nur unzureichend beherrschen (CHISWICK 1978; GREEN 1999: 51). „Blue-collar jobs“ werden überproportional häufig von sprachunkundigen ImmigrantInnen eingenommen, denen es selbst bei längerem Aufenthalt nur selten gelingt, in „white-collar jobs“ vorzudringen (GREEN 1999: 65). RICHMOND und KALBACH (1980) bestätigen die Gültigkeit des oben erwähnten beruflichen Adaptionsmusters zwar, betonen jedoch einschränkend, dass völlige berufliche Assimilation im Sinne einer hundertprozentigen Homogenisierung der beruflichen Chancen und der Beschäftigungsstruktur von Aus- und InländerInnen auch bei größtem Optimismus nicht erwartet werden kann. So verfügen selbst bereits lange im Land lebende MigrantInnen im Durchschnitt über ein etwas höheres Bildungsniveau als die in derselben Berufsgruppe tätigen InländerInnen (BOYD 1985).

Berufliche Dequalifikation

Neben einer weit verbreiteten beruflichen Mobilität ist gleichermaßen auch das Phänomen der Dequalifikation im Wiener Sample empirisch nachweisbar (vgl. dazu auch die Ergebnisse der narrativen Interviews in Kap. 5.4.2). Berufliche Abwertung in Form einer teils gravierenden Inkongruenz zwischen dem mitgebrachten Qualifikationsniveau und der im Zielland ausgeübten Beschäftigung ist ein weit verbreitetes Problem von ArbeitsmigrantInnen, die vom aufnehmenden Arbeitsmarkt nicht explizit „gerufen“ wurden oder von solchen ZuwanderInnen, die primär den Arbeitskräftemangel in für InländerInnen unattraktiven Branchen abdecken helfen soll(t)en. Davon verschont bleiben in der Regel ausländische Fachleute in Beschäftigungsbereichen, in denen ein eklatanter ExpertInnenmangel herrscht (z.B. in der IT-Branche), MitarbeiterInnen internationaler Organisationen und multinationaler Konzerne, aber – im Falle Österreichs – auch MigrantInnen aus anderen Mitgliedsstaaten der EU.

Im Verhältnis der Ausbildung zum aktuell ausgeübten Beruf spiegelt sich innerhalb des Wiener Samples ein erheblicher Grad an beruflicher Dequalifikation wider. Zwar geben fast 60% der Befragten an, dass ihre derzeitige berufliche Tätigkeit ausbildungsadäquat sei, aber immerhin rund 35% müssen einer Tätigkeit nachgehen, die unter dem jeweiligen Ausbildungsniveau angesiedelt ist.

Stellensuchstrategien und die Bedeutung ethnischer Netzwerke

Eine in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Migration stets wiederkehrende wichtige Frage ist diejenige nach der Bedeutung informeller Netzwerke. Die Annahme lag nahe, dass diese Netze im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzsuche eine erhebliche Rolle spielen. Diese Hypothese fand ihre empirische Bestätigung. Mehr als ein Viertel der Befragten hat den ersten Arbeitsplatz in Österreich über Landsleute gefunden, bei immerhin fast 17% waren es auch Landsleute oder Bekannte aus der Heimat, die bei der Findung des aktuellen Arbeitsplatzes entscheidend mitwirkten. Die Stellenfindung über ethnische Netzwerke war sowohl hinsichtlich der ersten als auch für die aktuelle Beschäftigung bei Männern von größerer Wichtigkeit als bei Frauen. Jeder fünfte Mann, aber nur jede zehnte Frau fand seinen/ihren zum Erhebungszeitpunkt ausgeübten Job über die Vermittlung von Landsleuten. Eine wesentliche Funktion der ethnischen Netzwerke besteht also darin, zur Diffusion von Informationen über freie Arbeitsplätze beizutragen und als Jobbörsen zu fungieren.

Vor- und Nachteile ethnischer Netzwerke

Engmaschige ethnische Netzwerke sind vor allem in der Ankunftsphase von großem Nutzen für MigrantInnen (vgl. Kap. 2.3.4.2.1).

Bereits in Österreich ansässige MigrantInnen fungieren als VermittlerInnen in zahlreichen Bereichen. So helfen sie beispielsweise den Neuankömmlingen, von denen viele aus ländlichen Gebieten kommen, sich mit dem Leben in einer Großstadt vertraut zu machen.

Noch wichtiger sind die Informationsdiffusions- und Verteilungsmechanismen ethnischer Netzwerke in Hinblick auf Wohnmöglichkeiten und Arbeitsplätze. Drei Viertel der von uns Interviewten fanden zumindest ihren ersten Arbeitsplatz über die Vermittlung von Landsleuten. Dies hat aber auch Nachteile für die Betroffenen. In der Regel handelt es sich um unqualifizierte Arbeitsplätze in Bereichen mit einer hohen Konzentration ausländischer Arbeitskräfte und einem entsprechend niedrigen Einkommensniveau. Dies erschwert die Integration und insbesondere den Erwerb von deutschen Sprachkenntnissen.

5. Warum sollte sich das AMS mit Managing Diversity beschäftigen

Der AusländerInnenanteil am Wiener Arbeitsmarkt betrug im letzten Jahr 17,525% (Gesamt 816.667 davon AusländerInnen 143.123) und ist im Zuge der Osterweiterung weiter im Steigen. Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund wird mit zweimal soviel geschätzt. Diese Arbeitskräfte bringen ein wertvolles transkulturelles Know-How ein, das im Zuge der zunehmenden Internationalisierung und verstärkten Auslandsentsendungen von MitarbeiterInnen genutzt werden kann. Eine aktuelle Studie der MA 27 (Endogenes Arbeitskräftepotenzial für die Internationalisierung Wiener Unternehmen) macht deutlich, dass die Wiener Unternehmen insbesondere bei ihrer Orientierung nach Osten und Südosten von MigrantInnen profitieren können. MitarbeiterInnen mit entsprechenden sprachlichen Kenntnissen, interkultureller Kompetenz, Wissen über das jeweilige Herkunftsland und einer guten kaufmännischen Ausbildung sind für den wirtschaftlichen Erfolg in diesem Bereich unabdingbar.

Obwohl viele Unternehmen mit der Anstellung von Personen mit Migrationshintergrund für ihre grenzüberschreitenden Tätigkeiten durchwegs gute Erfahrungen gemacht haben, gibt es bei anderen Betrieben weiterhin Vorbehalte, weil unabhängig vom Bildungsverlauf und der bisherigen Erwerbsbiographie den Personen mit Migrationshintergrund oft ein gewisses „Gastarbeiterimage“ anhaftet, das insbesondere mit einem geringen Qualifikationsniveau verbunden wird. Dazu kommt noch die mangelhafte Selbstdarstellung der MigrantInnen, ihre Kompetenzen des „Vertrautseins“ mit verschiedenen Kulturen im Bewerbungsprozess einzubeziehen. Hier könnte ein spezielles Bewerbungstraining Abhilfe leisten.

Unabhängig davon, ob Firmen national oder international wirtschaften, der Internationalisierungsfaktor und die schneller werdende Veränderung des Marktes betreffen alle Unternehmen auch die KMU. Besonders die Letzteren bekommen die Auswirkungen dieses Wandels zumindest indirekt über die Lieferketten zu spüren. In diesem sich rasch verändernden Wirtschaftsleben sind jene Unternehmen, die sich darauf vorbereiten, wettbewerbsfähiger und flexibler. Dazu kommt noch, dass die heimischen KonsumentInnen (30% der KonsumentInnen haben eben Migrationshintergrund) heute viel anspruchsvoller sind und andere Erwartungen an die Unternehmen setzen - und zwar liegt das Hauptaugenmerk vermehrt auf der sozialen Verantwortung von Unternehmen. KonsumentInnen werden in Zukunft sicher noch stärker und strenger darauf schauen: „Was und warum kaufe ich bei wem?“.

Grundsätzlich werden Unternehmen eine Managementstrategie erst einsetzen, wenn sie sich auch wirtschaftlich rechnet. Inzwischen existiert in Europa eine Vielzahl von wissenschaftlichen Studien, die

belegen, dass zielorientiert gestaltetes Managing Diversity als Effizienzsteigerung und als wichtiger Erfolgsfaktor in Unternehmen eingesetzt werden kann, wenn die Rahmenbedingungen gegeben sind. Die derzeitige ablehnende Haltung der Unternehmen gegenüber MigrantInnen ist unter anderem mit tatsächlichem bzw. vermutetem Sprachdefizit und Qualifikationsmangel zu verstehen. Hier könnte das AMS durch vermehrten und gezielten Mitteleinsatz im Qualifizierungsbereich - neben dem technischen auch im kaufmännischen Bereich - Abhilfe schaffen, denn laut dem jüngsten OECD-Bericht profitiert Österreichs Wirtschaft weiterhin von ihrer starken Position auf den schnell wachsenden Märkten in Süd-Osteuropa.

Ca. 10% der Exporterlöse der österreichischen Sachgüter entfallen auf Wien. Im personalintensiven Dienstleistungsbereich dürfte der Anteil von Wien sogar fast 50% sein. Gleichzeitig leben in Wien rund 200.000 Personen im erwerbsfähigen Alter, die einen Migrationshintergrund aus den ost- und südost-europäischen Ländern haben. Laut Schätzungen sollen etwa ein Viertel von ihnen über die entsprechenden fachlichen Qualifikationen verfügen, um jene Jobs zu erfüllen, die von den Wiener Unternehmen für ihre Aktivitäten auf diesen Märkten benötigt werden. Dabei könnte es mit Unterstützung des SFU gelingen, Unternehmen zu sensibilisieren und somit zu verhindern, dass Potentiale von Menschen mit Migrationshintergrund ungenutzt bleiben.

Die Frage der Integration hängt nicht nur mit subjektiver „Integrationsbereitschaft“ der MigrantInnen zusammen, sondern auch mit ökonomischen, politischen und sozialen Voraussetzungen. Daher müssen sich sowohl die österreichische Gesellschaft als auch die MigrantInnen die Frage stellen, inwieweit sie tatsächlich „integrationswillig“ sind. Wie gesagt ist Integration - auch am Arbeitsmarkt - keine Einbahnstraße. Das ist ein Prozess des Gebens und Nehmens zwischen ZuwandererInnen, ihren Kindern und der Aufnahmegesellschaft. Beiträge die MigrantInnen leisten, um in die Aufnahmegesellschaft integriert zu werden, können von Organisationen wie dem AMS unterstützt werden, indem sie Rahmenbedingungen für eine optimale Eingliederung herstellen.

Es ist höchst an der Zeit den Teufelkreis von Informationsmangel, Frust, Resignation und Arbeitslosigkeit im Interesse der Arbeitssuchenden, der Betriebe und der Volkswirtschaft zu brechen. Das ist die Strategie, die unseren zukünftigen sozialen Frieden und unser Wirtschaftsleben positiv beeinflussen kann, besonders in Hinblick auf die Tatsache, dass bei Betrachtung der Arbeitslosigkeit unter Berücksichtigung des Bildungsabschlusses, zunehmend Personen mit maximal Pflichtschulabschluss stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Im Jahr 2005 lag in Wien der Anteil an Gesamtarbeitslosen bei mehr als 50%, während der Anteil von Arbeitslosen mit Lehrabschluss weniger als 30% war. Das zeigt den starken Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Ausbildung. Hier könnte das AMS mit einer verstärkten und verbesserten Informationsstrategie Jugendliche und ihre Eltern unterstützen.

6) Befragungen

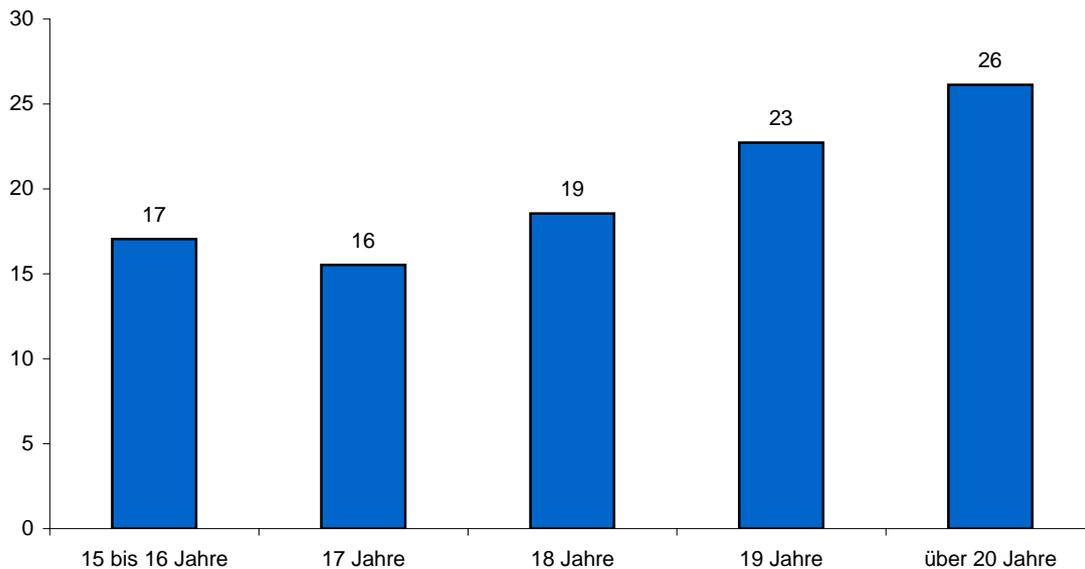
6b) Analyse der KundInnengruppe Jugendliche mit Migrationshintergrund

Im Rahmen des Teilprojektes „Analyse der KundInnengruppe Jugendliche mit Migrationshintergrund am Wiener AMS Jugendliche“ wurde die KMU Forschung Austria beauftragt, die Beratungspraxis mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund, ihre Erwartungen und Wünsche an die Beratung sowie die Charakteristika und arbeitsmarktrelevante Parameter der Zielgruppe zu untersuchen. Bei der Untersuchung wurde operativ ein Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden gewählt, wobei im Zentrum der Untersuchung die Befragung der Jugendlichen selbst stand. Gleichzeitig wurden sowohl AMS-MitarbeiterInnen als auch die BeraterInnen von Jugendberatungsstellen und MigrantInnenvereinigungen zu den Erwartungen und Bedürfnissen dieser Zielgruppe interviewt.

6b.1) Statistische Daten der befragten Jugendlichen

Insgesamt wurden 298 Jugendliche, davon 265 Jugendliche mit Migrationshintergrund (65 % männliche Personen) befragt. Mehr als zwei Drittel der MigrantInnen waren zum Zeitpunkt der Befragung bereits 18 Jahre und älter, wobei der Anteil der über 20-Jährigen mit einem Viertel insgesamt am Höchsten ausfiel.

Grafik 9: Alter der befragten Jugendlichen, in Prozent



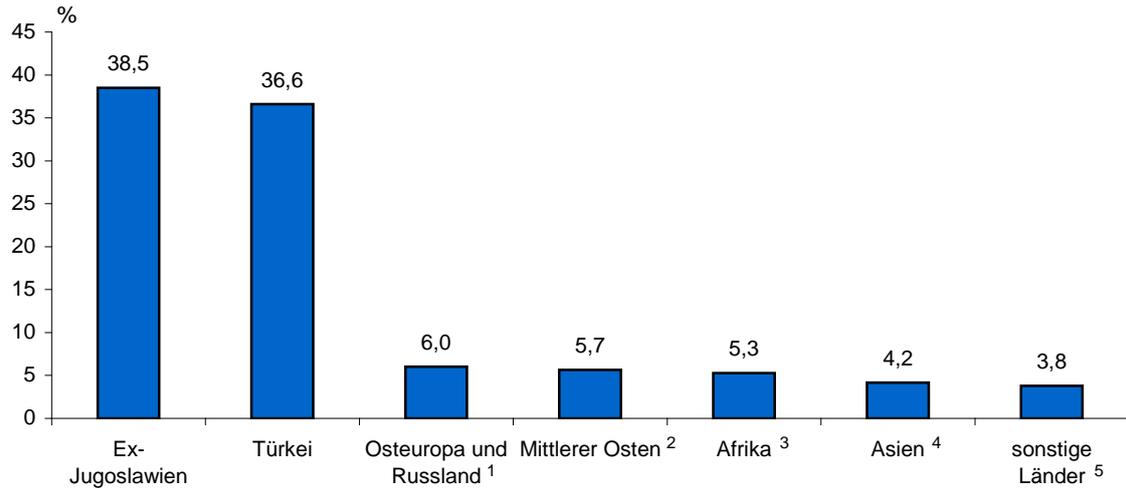
Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der jugendlichen MigrantInnen, n=265

Der Migrationshintergrund der befragten Jugendlichen wurde anhand mehrerer Faktoren (Geburtsort der Jugendlichen und der Eltern; Sprache(n), die innerhalb der Familie (mit Eltern, Geschwister) gesprochen wird/werden) abgefragt bzw. ermittelt. Es wurden somit Jugendliche sowohl der ersten, der zweiten als auch der dritten Generation in die Analysen miteinbezogen, wenngleich die dritte Generation in der Stichprobe kaum repräsentiert ist.

Die meisten der befragten Jugendlichen (38,5%) hatten einen Migrationshintergrund aus einem der Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien, wobei Serbien am häufigsten genannt wurde. Rund 37% der Jugendlichen hatten einen türkischen Migrationshintergrund. Diese beiden Herkunftsgruppen bilden auch den größten Anteil an der Migrationsbevölkerung Wiens.

Die restlichen befragten KundInnen des AMS (rd. ein Viertel) wiesen einen Migrationshintergrund aus einer Vielzahl an anderen Ländern aus. 6% hatten einen osteuropäischen oder russischen Migrationshintergrund. 5,7% hatten Wurzeln im Mittleren Osten, 5,3% in Afrika und weitere 4,2% in Asien.

Grafik 10: Migrationshintergrund der befragten Jugendlichen, in Prozent



¹ Russland, Tschetschenien, Rumänien, Polen, Slowakei und Ungarn

² Ägypten, Iran, Syrien, Pakistan und Afghanistan

³ Ghana, Gambia, Kongo, Nigeria, Zimbabwe und Marokko

⁴ China, Indien und Philippinen

⁵ Holland, Frankreich, Spanien, Kuba, Dominikanische Republik und Jamaika

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der jugendlichen MigrantInnen, n=265

Mehr als die Hälfte der befragten jugendlichen MigrantInnen (52%) sind nicht in Österreich geboren und können somit als MigrantInnen der ersten Generation bezeichnet werden. Während dabei unter den befragten Jugendlichen mit türkischem oder ex-jugoslawischem Migrationshintergrund die Mehrheit bereits in Österreich geboren ist, sind mehr als 60% der anderen Jugendlichen im Ausland geboren, wobei unter den afrikanischen MigrantInnen, alle in ihrem Herkunftsland geboren sind.

Diese Ergebnisse spiegeln auch die österreichischen Migrationstendenzen insgesamt wider: Im Laufe der Zeit verschiebt sich die Zusammensetzung nach Herkunftsregion. Neben den ursprünglichen Herkunftsgruppen (Ex-Jugoslawien und Türkei), die auf die Gastarbeiterrekrutierung der sechziger und siebziger Jahre zurückgehen, kommen neue Zuwanderergruppen nach Österreich vor allem aus alten und neuen EU-Mitgliedsländern, Afrika und Asien (siehe Kapitel 3a). Dies erklärt auch, dass der Anteil der jugendlichen MigrantInnen der ersten Generation aus Osteuropa/Russland, dem Mittleren Osten, Afrika sowie Asien viel höher ist als bei den Jugendlichen mit türkischem oder ex-jugoslawischem Migrationshintergrund.

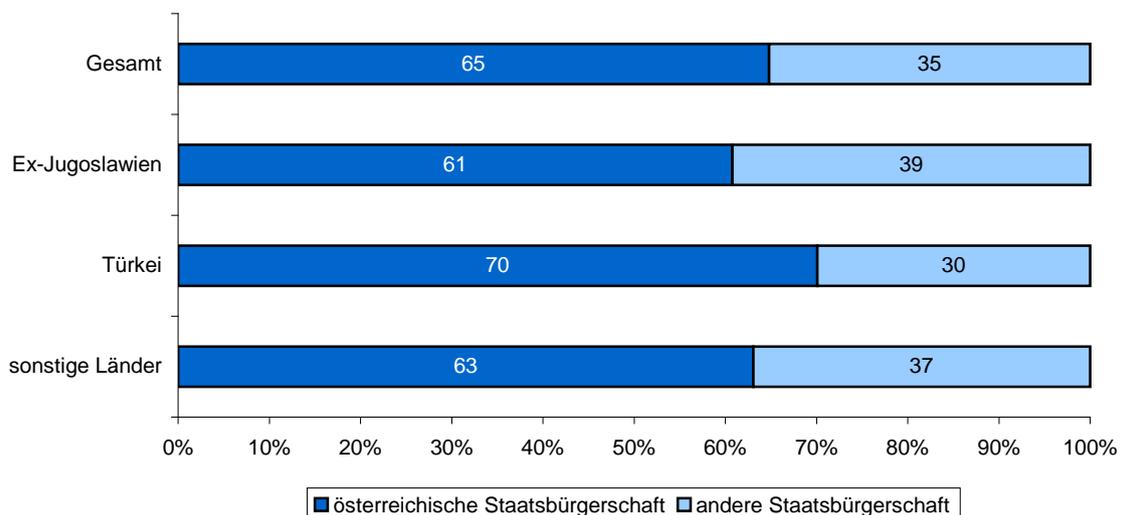
Die im Ausland geborenen Jugendlichen sind zu verschiedenen Zeitpunkten nach Österreich emigriert. 39% dieser Jugendlichen kamen bereits vor ihrem sechsten Lebensjahr nach Österreich. Rund ein Drittel der im Ausland geborenen Jugendlichen war zum Zeitpunkt ihrer Emigration bereits im schulpflichtigen Alter (7-15 Jahre) und 28% über 15 Jahre alt. Bei Betrachtung des Migrationshintergrundes eröffnet sich ein differenziertes Bild: Während über zwei Drittel der befragten Jugendlichen

mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund vor ihrem sechstem Lebensjahr nach Österreich kamen, waren es unter den Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund nur 38%. Der Zeitpunkt der Immigration nach Österreich unter den Jugendlichen, die in der Türkei geboren sind, weist darüber hinaus auch geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Etwa ein Drittel (33%) der Mädchen ist im Alter von über 15 Jahre nach Österreich gekommen, im Vergleich zu rd. 8 % der in der Türkei geborenen Burschen.

Mehr als die Hälfte der befragten Jugendlichen aus den anderen Herkunftsgruppen kamen hingegen nach dem schulpflichtigen Alter, d.h. sie waren zum Emigrationszeitpunkt bereits älter als 15 Jahre, nach Österreich. Dies ist besonders bei afrikanischen und asiatischen MigrantInnen der Fall.

Insgesamt besitzen 65% aller befragten jugendlichen MigrantInnen die österreichische Staatsbürgerschaft (siehe Grafik 9). Der Anteil der österreichischen StaatsbürgerInnen ist unter den jugendlichen MigrantInnen, die in Österreich geboren sind, deutlich höher (82 %) als unter den im Ausland geborenen Jugendlichen (rd. 49%). Bei Betrachtung des jeweiligen Migrationshintergrundes, unabhängig davon ob die Jugendlichen in Österreich oder im Ausland geboren sind, ist der Anteil der österreichischen StaatsbürgerInnen unter den Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund am höchsten (70%).

Grafik 11: Staatsbürgerschaft der Jugendlichen nach Migrationshintergrund, befragte Jugendliche in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der jugendlichen MigrantInnen, n=265

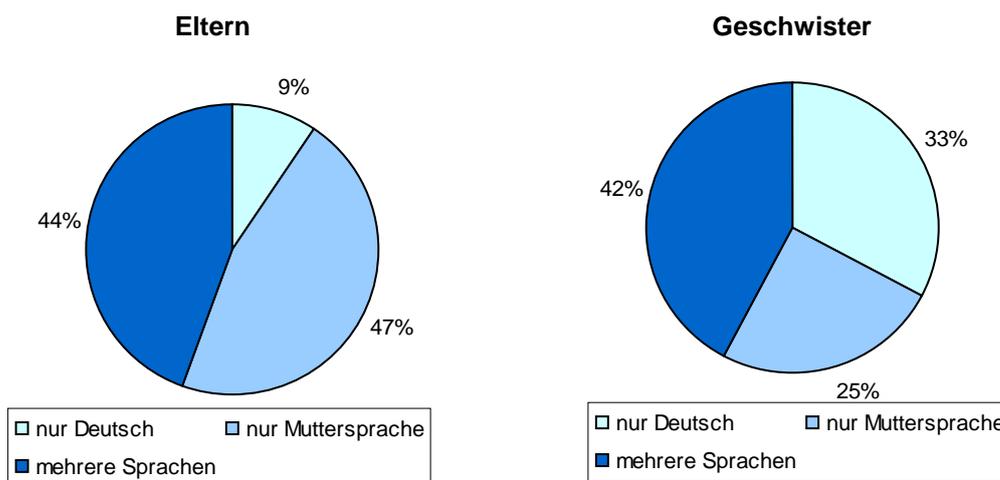
6b.2) Migration und Integration

Der Erwerb und die Beherrschung der deutschen Sprache tragen maßgeblich zur Integration von MigrantInnen in Österreich bei und sind eine wichtige Voraussetzung für die Integration am Arbeitsmarkt. Fast alle befragten Jugendlichen sind in Österreich zur Schule gegangen (siehe Kapitel 6b1), dennoch beobachten die AMS-BeraterInnen Unterschiede in Hinblick auf die Deutschkenntnisse ihrer KundIn-

nen. Für die jugendlichen MigrantInnen stellt Deutsch in erster Linie eine Fremdsprache dar, die neben ihrer Muttersprache erworben wird. Allerdings kann es auch problematisch sein, wenn migrantische Eltern mit ihren Kindern Deutsch sprechen. Da dieses Deutsch weit von den Kenntnissen und Fähigkeiten einer Muttersprache entfernt ist, hat dies zur Folge, dass die Kinder und Jugendlichen keine fundierten Kenntnisse einer Erstsprache (sei es die Sprache des Herkunftslandes oder Deutsch) aufbauen können, was den Zweitspracherwerb erschwert (vgl. *Herzog-Punzenberger, 2003*). D.h. sprachliche Schwierigkeiten können auch unabhängig von der Aufenthaltsdauer in Österreich auftreten. Diese äußern sich insofern, als dass zahlreiche AMS-KundInnen mit Migrationshintergrund nicht „perfekt“ Deutsch sprechen oder einen gewissen Akzent haben. Sprachliche Defizite treten vor allem dann auf, wenn die Jugendlichen mit ihrer Familie und mit ihren FreundInnen ausschließlich in ihrer Muttersprache kommunizieren. In diesen Fällen scheint auch der Besuch eines Deutschkurses weniger zu helfen, die sprachlichen Mängel zu beseitigen.

In der Befragung der KMU FORSCHUNG AUSTRIA gaben 47% der jugendlichen MigrantInnen an, mit ihren Eltern ausschließlich in ihrer Muttersprache zu kommunizieren (siehe Grafik 10). Bei weiteren 44% der Jugendlichen wird innerhalb der Familie mehr als eine Sprache gesprochen, d.h. dass neben der jeweiligen Muttersprache noch eine Zweit- bzw. in einigen Fällen auch eine Drittsprache verwendet wird. In den häufigsten Fällen ist Deutsch die Zweit- bzw. Drittsprache. Ausschließlich Deutsch sprechen die wenigsten Jugendlichen mit ihren Eltern (9%). Mit ihren Geschwistern sprechen hingegen ein Drittel der Jugendlichen nur Deutsch und 42% mehrere Sprachen. Nur ein Viertel der Befragten gibt an, sich ausschließlich in ihrer Muttersprache mit ihren Geschwistern zu unterhalten. Dies deutet darauf hin, dass die sprachliche Integration eine Generationsfrage ist.

Grafik 12: Gesprochene Sprachen mit Eltern und Geschwistern, befragte Jugendliche in Prozent

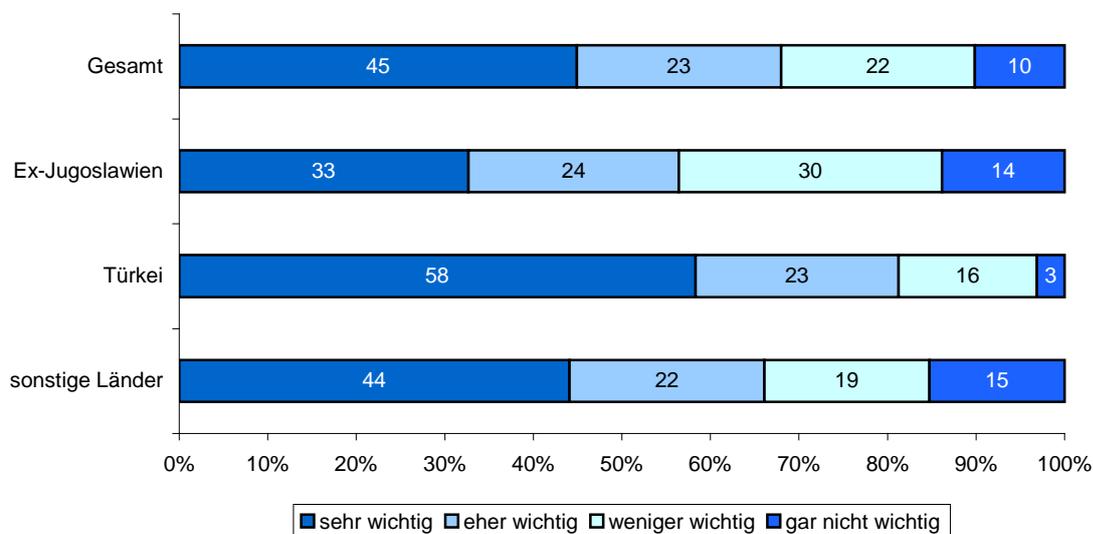


Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der jugendlichen MigrantInnen, n=265

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der jugendlichen MigrantInnen, n=248

Die jugendlichen MigrantInnen wurden auch zur Bedeutung der Tradition und Religion ihres Herkunftslandes in ihrer Familie befragt. Demnach spielen Tradition und Religion bei 68% der befragten Jugendlichen eine wichtige Rolle in der Familie (siehe Grafik 11), wobei aus den Interviews hervorgeht, dass diese beiden Komponenten vor allem für die Eltern und weniger für die Jugendlichen selbst relevant sind. Die Bedeutung dieser beiden Faktoren wird dabei abhängig vom Migrationshintergrund unterschiedlich bewertet. In nur einem Drittel der Familien von Jugendlichen mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund wird der Tradition und Religion eine sehr wichtige Rolle beigemessen. Für etwa 44% dieser Familien haben Tradition und Religion eine geringe bzw. keine Bedeutung. Eine sehr bedeutende Rolle spielen hingegen Tradition und Religion in den türkischen Familien: hier gaben 58% der Jugendlichen an, dass die türkische Tradition und die Religion in ihrer Familie eine sehr wichtige Rolle spielen. Dies wird auch von den AMS-BeraterInnen bestätigt, die in ihrer Arbeit beobachten, dass türkische KundInnen oftmals noch sehr stark in ihren Familienverband, in dem die Traditionen ihrer kulturellen Herkunft noch stark gepflegt werden, eingebunden sind. Insbesondere türkische Mädchen stehen unter starkem Einfluß ihres Elternhauses.

Grafik 13: Rolle der Tradition und Religion des Herkunftslandes in der Familie, befragte Jugendliche in Prozent



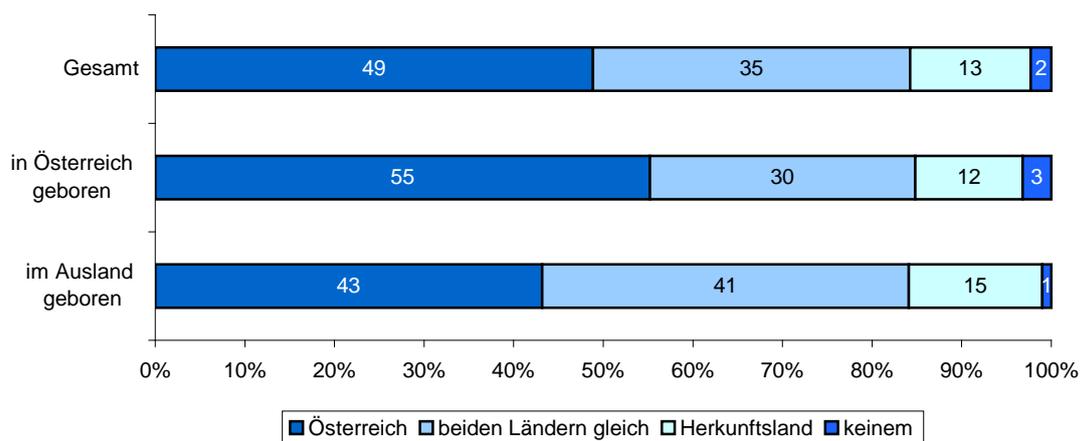
Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der jugendlichen MigrantInnen, n=256

Auf die Frage „Welchem Land fühlst du dich zugehörig?“ antwortete fast die Hälfte (49%) der jugendlichen MigrantInnen „Österreich“. Mehr als ein Drittel (35%) der Befragten gab an, sich gleichermaßen Österreich und ihrem Herkunftsland zugehörig zu fühlen.

Der jeweilige Migrationshintergrund (bzw. das Herkunftsland) der Jugendlichen hat keinen Einfluss auf die Stärke des Zugehörigkeitsgefühls zu Österreich. Es spielt vielmehr eine Rolle, ob der Jugendliche in Österreich oder im Ausland geboren ist bzw. in welchem Alter er/sie nach Österreich kam.

Im Vergleich zu 43% der im Ausland geborenen Jugendlichen fühlen sich mehr als die Hälfte der in Österreich Geborenen ausschließlich zu Österreich zugehörig (siehe Grafik 12). Unter jenen, die nach ihrer Geburt nach Österreich kamen, ist das Zugehörigkeitsgefühl zu beiden Ländern unter allen Jugendlichen am stärksten ausgeprägt (41%). Je jünger die Befragten nach Österreich kamen, umso stärker fühlen sie sich ausschließlich Österreich zugehörig.

Grafik 14: Zugehörigkeitsgefühl der befragten Jugendlichen, in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der jugendlichen MigrantInnen, n=260

6b.3) Beschäftigungssituation und Ausbildungshintergrund der Eltern

Bei der Frage nach der Beschäftigungssituation der Eltern der befragten Jugendlichen ergab sich ein sehr differenziertes Bild. Die Eltern arbeiten weitgehend in niedrig qualifizierten Berufen und auch das Bildungsniveau der Eltern der befragten MigrantInnen ist relativ gering, wie die Befragung der KMU FORSCHUNG AUSTRIA ergibt. Die wenigsten Eltern können höhere Bildungsabschlüsse vorweisen. Ein Drittel der Eltern hat nur die Pflichtschule absolviert und etwa 12 % weisen nur eine Volksschulbildung vor, wobei dies mehrheitlich bei den türkischen Eltern der Fall ist. Über eine Berufsausbildung (in Form einer Lehre oder Fachausbildung) verfügen, laut Angaben der befragten Jugendlichen, 19 % der Väter und 13 % der Mütter.

Lediglich 5% der Väter und 4% der Mütter absolvierten ein Studium an einer Universität, Fachhochschule oder an einem Kolleg. Sonstige erworbene Qualifikationen der Eltern beziehen sich auf Ausbildungen auf Maturaniveau, andere Fachausbildungen (z.B. Krankenschwesternschule), keinen Schulbesuch (laut Auskunft ihrer Kinder) oder eine Integration in ausländische Schulsysteme (ohne genaue Spezifizierung). Mehr als ein Viertel der Jugendlichen wusste überhaupt nicht über die Schullaufbahn ihrer Eltern Bescheid.

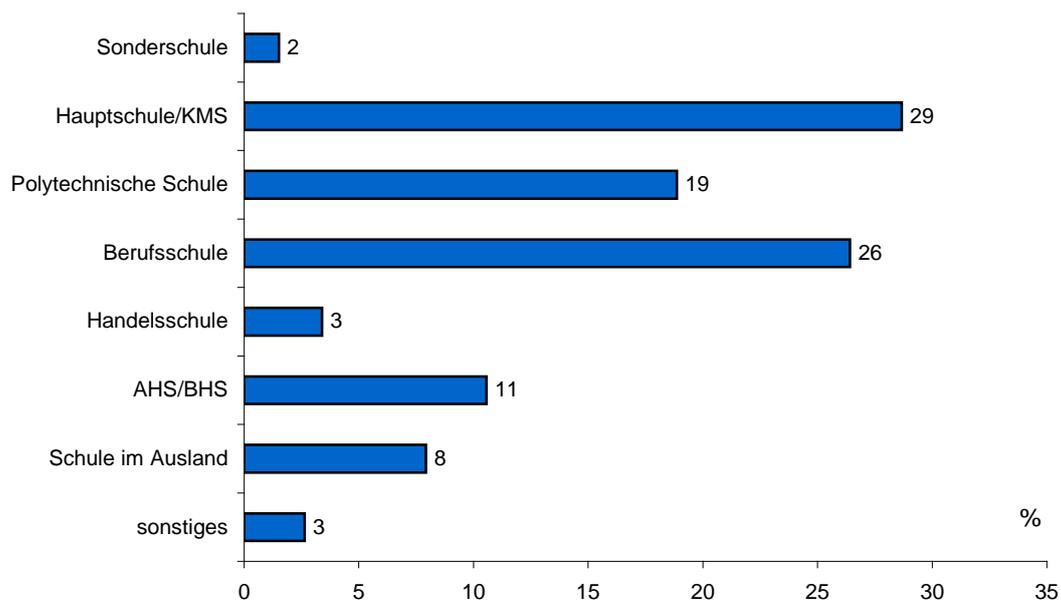
Dieses vielfach niedrigere Ausbildungsniveau von Personen mit ausländischem Herkunftshintergrund im Vergleich zur restlichen österreichischen Bevölkerung wirkt sich auch negativ auf deren Integration

in den heimischen Arbeitsmarkt aus. Gleichzeitig besteht das Problem, dass im Ausland erworbene Qualifikationen teilweise in Österreich nicht anerkannt werden bzw. nicht übertragbar sind. Dadurch ist für MigrantInnen der Einstieg in die österreichische Arbeitswelt oftmals nur über unqualifizierte Tätigkeiten möglich. Eine derartige Dequalifikation betrifft rd. 104.400 der Berufstätigen in Wien, die unter ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt sind. 40% davon weisen einen Migrationshintergrund auf. 38% der Dequalifizierten mit ausländischer Herkunft haben zwar eine Lehre abgeschlossen, arbeiten aber in Hilfs- oder Anlerntätigkeiten. (vgl. *Gächter*, 2005)

6b.4) Schulkarriere

Ein wesentliches Problem der AMS-KundInnen ist ihr geringes Ausbildungsniveau. Den Jugendlichen fehlen entsprechende Schulabschlüsse bzw. die notwendige Grundausbildung, wie auch die BeraterInnen betonen. Von den befragten jugendlichen MigrantInnen besuchten 29% zuletzt die Hauptschule/Kooperative Mittelschule und 19% gingen in einen polytechnischen Lehrgang (siehe Grafik). In etwa ein Viertel der Befragten war zuletzt in der Berufsschule, da einige Jugendlichen bereits einmal eine Lehrausbildung begonnen haben, wobei jedoch ein Großteil diese wieder abgebrochen hat (siehe Kapitel 6b.5). Lediglich 11% haben eine AHS bzw. BHS besucht und nur 3% eine Handelsschule. Zudem wurden von den jugendlichen MigrantInnen diverse Fachschulen (z.B. eine Hotelfachschule, Schulen für Krankenschwestern oder Kindergartenpädagogik) sowie Maturaschulen genannt. Rund 8% der befragten MigrantInnen waren zuletzt in einer Schule im Ausland. Die Frage, ob sie die zuletzt besuchte Schule auch positiv abgeschlossen haben, bejahten nur 60% der jugendlichen MigrantInnen, weshalb es teilweise im Rahmen von (vom AMS finanzierten) Qualifizierungsmaßnahmen fehlende Hauptschul- oder Lehrabschlüsse nachzuholen gilt.

Grafik 15: Zuletzt besuchte Schule, befragte Jugendliche in Prozent



6b.5) Erfahrungen am Arbeitsmarkt

Der berufliche Werdegang der jugendlichen MigrantInnen wurde in der Befragung der KMU FORSCHUNG AUSTRIA ausführlich erhoben. Der Großteil (74%) der jugendlichen MigrantInnen gab an, bereits über berufliche Erfahrungen zu verfügen, wobei die entlohnten Tätigkeiten meistens nie länger als ein paar Monaten gedauert haben.

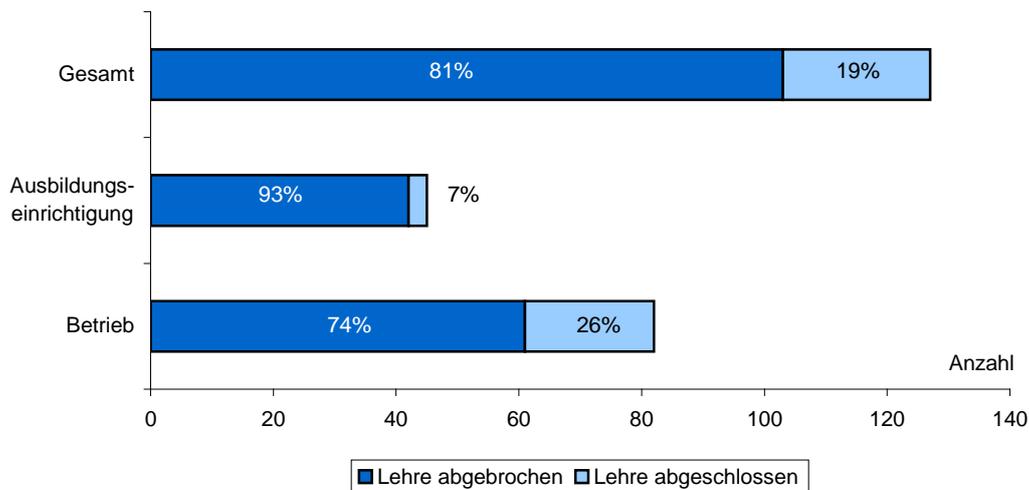
Die Mehrheit (63%) der Jugendlichen mit Arbeitspraxis hat bereits Erfahrungen im Rahmen einer Lehrausbildung (in einem Betrieb oder in einer Ausbildungseinrichtung) gesammelt, wobei jedoch ein Großteil die Lehre nicht beendet hat (siehe Grafik 14). Dieses Ergebnis spiegelt ältere Befunde wider, wonach eine Bildungslaufbahn über das duale System mit dem Ziel des/der FacharbeiterIn der häufigste gewählte Weg Jugendlicher mit türkischem bzw. ex-jugoslawischem Hintergrund ist (vgl. *Herzog-Punzenberger*, 2003). Die befragten Jugendlichen wählten vorwiegend Lehrberufe im Gastronomiebereich, im Bauwesen, im Handel, Gesundheitswesen bzw. der Körperpflege sowie im Bereich der Metalltechnik und des Maschinenbaus, wobei eine starke geschlechtsspezifische Segmentierung in Bezug auf die Wahl der Lehrberufe vorliegt (siehe auch Kapitel 6b.5).

Insgesamt haben 48% aller befragten jugendlichen MigrantInnen (mit und ohne Berufserfahrung) bereits einmal eine Lehrausbildung begonnen – 65% davon in einem Betrieb und 35% im Rahmen eines Berufslehrganges in einer Wiener Ausbildungseinrichtung. Der Ort der Lehrausbildung variiert dabei mit dem jeweiligen Migrationshintergrund. Während fast 70% der Jugendlichen mit ex-jugoslawischem Migrationshintergrund und 77% der Jugendlichen mit sonstiger Herkunft eine Lehrstelle in einem Betrieb gefunden haben, sind es unter den Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund nur knapp die Hälfte.

Lediglich 19% der Jugendlichen, die eine Lehrausbildung begonnen haben, haben diese positiv abgeschlossen, wobei die Abschlussquote unter den befragten Jugendlichen, die ihre Lehre im Betrieb absolvierten, mehr als ein Viertel beträgt. In den Ausbildungseinrichtungen waren es nur 7% (siehe Grafik 14). Dies ist zum einen mit dem Transitkonzept der JASG-Lehrgänge erklärbar, zum anderen mit dem eingeschränkten Angebot an Berufen in den Lehrgängen, die nicht immer den Wünschen der Jugendlichen entsprechen.

Die Lehrabschlussquote der befragten Jugendlichen steigt naturgemäß mit zunehmendem Alter. Während unter den 18-Jährigen lediglich rd. 7% einen positiven Lehrabschluß vorweisen können, sind es unter den 19-Jährigen bereits 18%. Die Jugendlichen im Alter von 20 Jahren weisen die höchste Lehrabschlussquote mit rd. 36% auf. Einige wenige Jugendliche gaben zudem an, kurz vor ihrer Lehrabschlussprüfung zu stehen.

Grafik 16: Abschluss bzw. Abbruch der Lehrausbildung nach Lehrort, befragte Jugendliche absolut und in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der jugendlichen MigrantInnen, n=127

Die Lehrabbrüche führen die AMS-BeraterInnen auf das geringe Durchhaltevermögen der Jugendlichen zurück. Außerdem wird problematisiert, dass Lehrausbildungen in Ausbildungseinrichtungen oftmals nicht dem primären Wunsch der Jugendlichen entsprechen, die eigentlich nach einer betrieblichen Lehrstelle suchen. Daher scheint ihnen nach Meinung der BeraterInnen das Verständnis zu fehlen, diesen Ausbildungsweg als persönliche Chance zu nutzen.

Die Frage, ob sie den gewählten Lehrberuf weiterverfolgen wollen, beantworteten 75% der Jugendlichen, die ihre Lehre bereits abgeschlossen haben, mit „Ja“. Unter jenen Jugendlichen, die ihre begonnene Lehre nicht zu Ende führten, will mehr als die Hälfte einen anderen Lehrberuf ergreifen bzw. eine Alternative zur Lehrausbildung finden. Die Tendenz, dass die Jugendlichen häufig nicht in dem Beruf weiterarbeiten wollen, den sie am Anfang gewählt haben, wurde von den AMS-BeraterInnen bestätigt. Eine Ursache dafür ist laut den BeraterInnen, unter anderem die Tatsache, dass die Berufsentscheidung im Alter von 15 oder 16 Jahren gefällt werden muss. Zu diesem Zeitpunkt haben die Jugendlichen noch kaum Berufsvorstellungen und sind nach Absolvierung ihrer Schulpflicht mit dieser Aufgabe überfordert. Sie scheinen auch zu wenig über die breite Palette an beruflichen Möglichkeiten informiert zu sein und fokussieren daher eher auf klassische, ihnen bekannte Lehrberufe.

6b.6) Berufswünsche

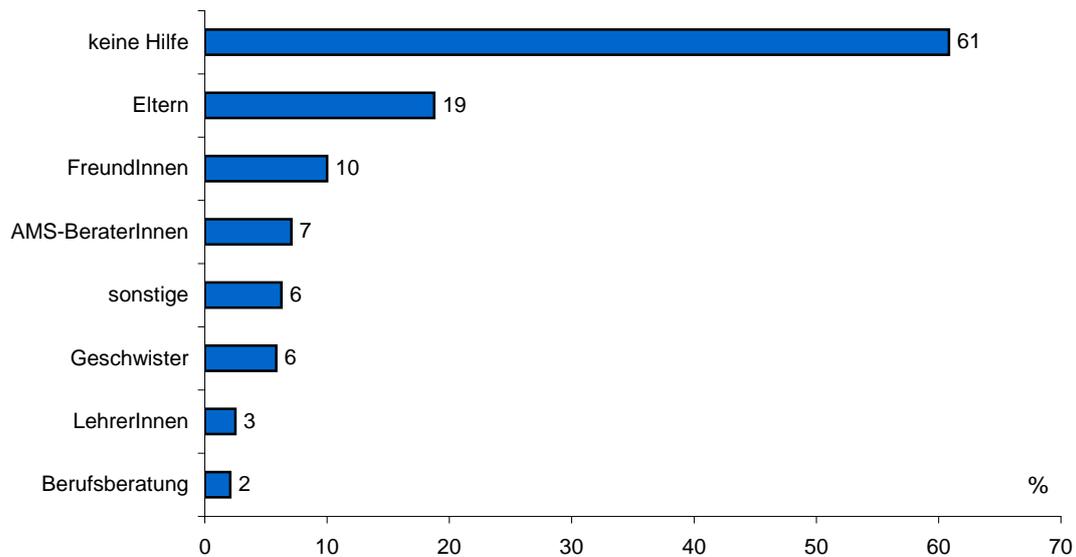
In Hinblick auf die Berufswünsche der jugendlichen MigrantInnen besteht, wie auch unter allen österreichischen Lehrlingen, eine starke geschlechtsspezifische Segmentierung und ein Fokus auf traditionelle Berufsbereiche: Mädchen bevorzugen Ausbildungen im Bereich von Gesundheit und Körperpflege (z.B. Friseurin), im Handel sowie im Bürobereich, während Burschen eher zu handwerklichen, technischen und mechanischen Berufen (z.B. Kfz-Techniker, Elektriker) tendieren. Berufe in der Gastronomie und im Handel sind bei beiden Geschlechtern sehr beliebt.

Die Jugendlichen neigen laut Auskunft der BeraterInnen fallweise zu unrealistischen Berufsvorstellungen. Insbesondere männliche Jugendliche streben z.B. Berufe im IT-Bereich an, welche jedoch ohne entsprechende schulische Vorbildung (z.B. ohne positiven Hauptschulabschluss oder mit Beurteilungen mit sonderpädagogischem Förderbedarf) wenig Aussicht auf Erfolg versprechen. Schwierigkeiten treten auch dann auf, wenn Jugendliche beispielsweise auf Grund des Tragens eines Kopftuchs oder sprachlicher Barrieren in die von ihnen gewünschten Berufsbereiche (z.B. Verkauf) kaum vermittelbar sind oder am Arbeitsmarkt kaum Positionen in ihren Wunschberufen (z.B. als LagerarbeiterIn) angeboten werden.

Nur rund ein Fünftel bekommt von ihren Eltern Hilfe und Unterstützung bei der Berufsfindung. Die geringe Unterstützungsbereitschaft der Eltern zeigt sich auch darin, dass lediglich etwas mehr als ein Zehntel der Jugendlichen angibt, in Hinblick auf ihre derzeitige Berufs- bzw. Arbeitssituation auf die Unterstützung ihrer Eltern zählen zu können. Die Eltern bringen sich oftmals nicht in die beruflichen Entscheidungen ihrer Kinder ein, äußern sich nicht zu diesem Thema oder es besteht überhaupt kein bzw. wenig Kontakt zum Elternhaus (rd. 30%). Die Eltern der Jugendlichen, die ihre Meinung zur Berufs- bzw. Arbeitssituation ihrer Kinder kundtun, äußern sich sehr unterschiedlich. Etwa ein Viertel der befragten Jugendlichen gibt an, dass die Eltern mit der Berufswahl zufrieden bzw. einverstanden sind. Bei rund einem Fünftel sind die Eltern von der momentanen Situation der Arbeitslosigkeit enttäuscht bzw. mit der getroffenen Berufswahl nicht zufrieden. Bei einem Zehntel legen die Eltern den Jugendlichen nahe, möglichst rasch eine Arbeit anzunehmen. Nur in wenigen Fällen empfehlen die Eltern ihren Kindern eine Ausbildung (Schule oder Lehre) zu absolvieren, um bessere Chancen am Arbeitsmarkt zu haben oder haben Verständnis für ihre schwierige Situation.

Neben den Eltern ziehen einige Jugendlichen auch ihre FreundInnen (10%) und Geschwister (6%) als RatgeberInnen heran, um mit ihnen ihre Berufswünsche zu besprechen. 7% der Jugendlichen nahmen die Unterstützung ihrer AMS-BeraterInnen bei ihrer Berufsfindung in Anspruch. Lediglich 3% bzw. 2% der Befragten wurden bei der Berufsfindung von LehrerInnen bzw. einer Berufsberatung unterstützt. Sonstige Personen, die die Berufswahl der jugendlichen MigrantInnen beeinflussten, waren weitere Verwandte und Bekannte, andere Einrichtungen, Praktika oder schulische Fächer sowie berufliche Recherchen auf Eigeninitiative (in Büchern, via Internet etc.).

Grafik 17; Hilfe bei der Berufsfindung, befragte Jugendliche in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der jugendlichen MigrantInnen, Mehrfachnennungen möglich, n=240

Weitere Informationsquellen bietet das BerufsInfoZentrum (BIZ), in dem auch Berufseignungstests durchgeführt werden, um der beruflichen Unentschlossenheit bzw. Orientierungslosigkeit der Jugendlichen zu begegnen. Die AMS-BeraterInnen sind bemüht, die Jugendlichen zu einem Besuch im BerufsInfoZentrum (BIZ) durch die Ausgabe von BIZ-Gutscheinen zu motivieren, mit dem Ziel, die Bandbreite ihrer Berufswünsche zu erweitern und ihnen eventuell neue berufliche und schulische Ausbildungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Von den befragten Jugendlichen gaben jedoch nur 26% bzw. 19% an, das BIZ einmal bzw. öfters besucht zu haben. Mehr als die Hälfte (55%) der jugendlichen MigrantInnen hat das BIZ noch nie aufgesucht bzw. kennt es nicht.

6b.7) Herausforderungen im Beratungsprozess

Jugendliche mit Migrationshintergrund stellen rund zwei Drittel aller jugendlichen AMS-KundInnen dar. Auch bei der MitarbeiterInnenbefragung weisen die AMS-BeraterInnen darauf hin, dass MigrantInnen das AMS überdurchschnittlich stark in Anspruch nehmen. Auf Grund der Größe dieser Gruppe gehört die Beratung dieser KundInnen bereits zum „Berufsalltag“ der AMS-BeraterInnen. Zudem decken sich die Probleme und Bedürfnisse in vielen Bereichen mit jenen der österreichischen AMS-KundInnen (z.B. schlechtes Ausbildungsniveau). Dennoch werden spezielle Problembereiche im Umgang mit der Zielgruppe geortet und die AMS-BeraterInnen sind bemüht, im Rahmen ihrer täglichen Arbeit bzw. dem regelmäßigen Kundenverkehr auf die Zielgruppe speziell einzugehen.

Als spezielle Herausforderungen im Umgang mit dieser Zielgruppe werden sprachliche Probleme, stärkerer familiärer Einfluss (z.B. Auslandsaufenthalt während einer Kursmaßnahme oder bei Berufsentscheidungen, berufliche Interessen der Mädchen sind nicht kompatibel mit den Vorstellungen der

Väter), religiöse Einstellungen (Kopftuch, Ramadan), rechtliche Fragen (z.B. Arbeitsbewilligung) sowie der kulturelle Hintergrund dieser Kundengruppe hervorgehoben. In den Beratungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nimmt vor allem die Abklärung ihrer Deutschkenntnisse viel Platz ein, um entsprechende Kursmaßnahmen einleiten zu können. Bei Mädchen, die ein Kopftuch tragen, wird darauf hingewiesen, dass dieses den Vermittlungsprozess erschwert. In Beratungsgesprächen mit jugendlichen MigrantInnen zeigt sich in Einzelfällen, dass männliche MigrantInnen AMS-Beraterinnen nicht akzeptieren wollen oder, dass Mädchen von männlichen Familienmitgliedern begleitet werden, die die gesamte Korrespondenz mit dem/der BeraterIn übernehmen. Es wird versucht, diese Tendenzen entgegenzuwirken, indem z.B. ein männlicher Berater den Jugendlichen das Prinzip der Gleichberechtigung erklärt oder die männlichen Begleitpersonen der Mädchen aus dem Beratungsraum geschickt werden, um sich allein mit der Kundin unterhalten zu können.

Trotz gewisser kultureller Unterschiede sind die AMS-BeraterInnen laut eigenen Angaben im Rahmen der MitarbeiterInnenbefragung offen und aufgeschlossen gegenüber ihren KundInnen mit Migrationshintergrund sowie für KollegInnen aus anderen Kulturen. Die BeraterInnen sind demnach bemüht, auf ausländische KundInnen entsprechend einzugehen und bei der Beratung, Betreuung und Arbeitsvermittlung ihre speziellen Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Dennoch haben etwa 14% der befragten Jugendlichen das Gefühl, von den AMS-BeraterInnen anders behandelt zu werden als Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Diese Jugendlichen führen dieses Gefühl vorwiegend auf sprachliche Barrieren zurück. Wenn ausländische Jugendliche die deutsche Sprache noch nicht ausreichend beherrschen, können leicht Verständigungsprobleme auftreten. Beratungsgespräche werden auf Grund der sprachlichen Hemmnisse eher kürzer gehalten bzw. so empfunden. Einige wenige Jugendliche nehmen eine ausländerfeindliche bzw. vorurteilsbehaftete Behandlung durch einzelne BeraterInnen wahr. Diese äußert sich nach Meinung der Jugendlichen in einer anderen Mimik und Gestik, in einem unhöflicheren Verhalten oder in einer schlechteren Behandlung von AusländerInnen. Einige MigrantInnen haben auch den Eindruck, weniger Stellenangebote zu bekommen als „ÖsterreicherInnen“. Auch die Befragung von MigrantInnen durch das European Union Monitoring Centre (EUMC) zeigte, dass sich fast ein Viertel der Befragten bei der Behandlung am AMS bzw. dem Arbeitsvermittlungsservice diskriminiert fühlen. (vgl. *Ene/Schwab*, 2003)

Dieser Eindruck seitens der Zielgruppe kann u.a. dadurch entstehen, dass die BeraterInnen neben kulturellen Hintergründen sowohl die Bedingungen und die Nachfrage des österreichischen Arbeitsmarktes als auch die AMS-Zielvorgaben, die den zeitintensiveren Umgang mit Personen mit Migrationshintergrund nicht speziell berücksichtigen, beachten müssen. Die BeraterInnen stehen dadurch in einem gewissen Spannungsfeld zwischen kultureller Rücksichtnahme und AMS-spezifischen Vorgaben bzw. Anforderungen des österreichischen Arbeitsmarktes.

6b.8) Generelle Erwartungen der Jugendlichen an das AMS

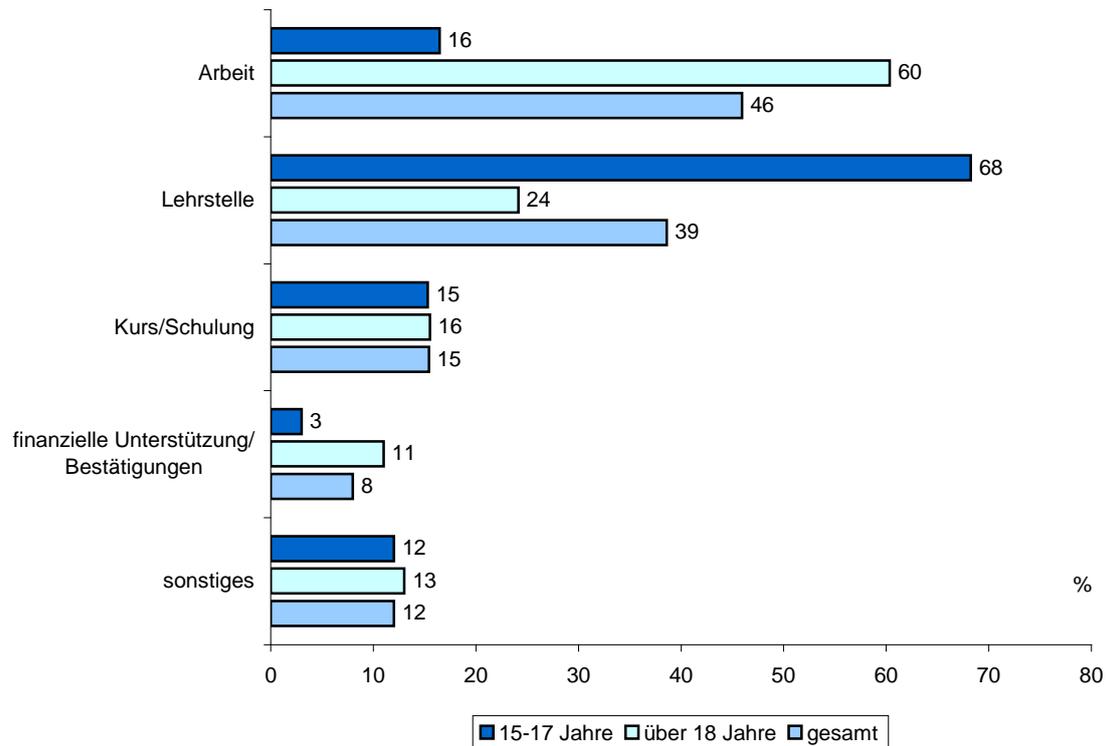
Die Mehrheit der befragten Jugendlichen erwartet sich eine Arbeits- bzw. Lehrstellenvermittlung vom AMS Jugendliche (siehe Grafik 16). Vor allem jüngere Jugendliche wollen eine Lehrausbildung absol-

vieren: Zwei Drittel der 15 bis 17-Jährigen erhoffen sich vom AMS eine Lehrstelle, während nur ein Viertel der über 18-Jährigen diese Erwartung hegt. 60% der Jugendlichen, die bereits älter als 18 Jahre alt sind, wollen vom AMS in erster Linie in eine Arbeitsstelle vermittelt werden. Ab der Volljährigkeit werden reguläre Arbeitstätigkeiten insbesondere aus finanziellen Gründen bevorzugt. Rd. 60% der über 18-Jährigen, die sich eine Arbeit wünschen, haben zuvor eine Lehre begonnen, wobei nur 30% davon ihre Lehrausbildung positiv abgeschlossen haben. Die AMS-BeraterInnen weisen auch darauf hin, dass ältere Jugendliche schwieriger in Lehrverhältnisse vermittelt werden können als jüngere.

Bei den Erwartungen der Jugendlichen an ihre zukünftige Arbeits- oder Lehrstelle ist nach Beobachtungen der AMS-BeraterInnen zu beachten, dass diese teilweise übersteigert und nicht an die Arbeitsmarktrealität angepasst sind. Immer wieder gibt es KundInnen, die der Meinung sind, dass sie trotz negativen Abschlusszeugnisses bzw. mit sehr schlechten Schulnoten leicht eine Lehrstelle oder Arbeit finden können. Ein weiteres Missverständnis, dem die Jugendlichen fallweise in Hinblick auf ihre Arbeitsvermittlung unterliegen ist, dass ihnen die Stelleninserate, die sie vom AMS erhalten, exklusiv zur Verfügung stehen. D.h. sie bedenken nicht, dass sich auch andere InteressentInnen für die jeweilige Position bewerben und sie einer Konkurrenz gegenüber stehen.

Weitere Erwartungen an das AMS betreffen den Besuch von Kursen. In etwa 15% aller befragten Jugendlichen würden gerne einen Kurs besuchen und erhoffen sich diesbezüglich Unterstützung vom AMS. Die Jugendlichen möchten teilweise an ganz bestimmten Kursen teilnehmen, wobei Hauptschulabschlußkurse besonders beliebt sind. Eine geringe Anzahl der Jugendlichen (8%) erwartet sich vom AMS finanzielle Unterstützung bzw. benötigt Bestätigungen für das Finanzamt etc. Sonstige Anliegen an das AMS sind die Klärung rechtlicher, versicherungstechnischer und finanzieller Angelegenheiten sowie die Erfüllung von Meldepflichten (u.a. auch Abmeldungen wegen Arbeitsaufnahmen). Einzelne Jugendliche haben keinerlei Erwartungen (mehr) an das AMS.

Grafik 18: Erwartungen der Jugendlichen gegenüber dem AMS, befragte Jugendliche in Prozent



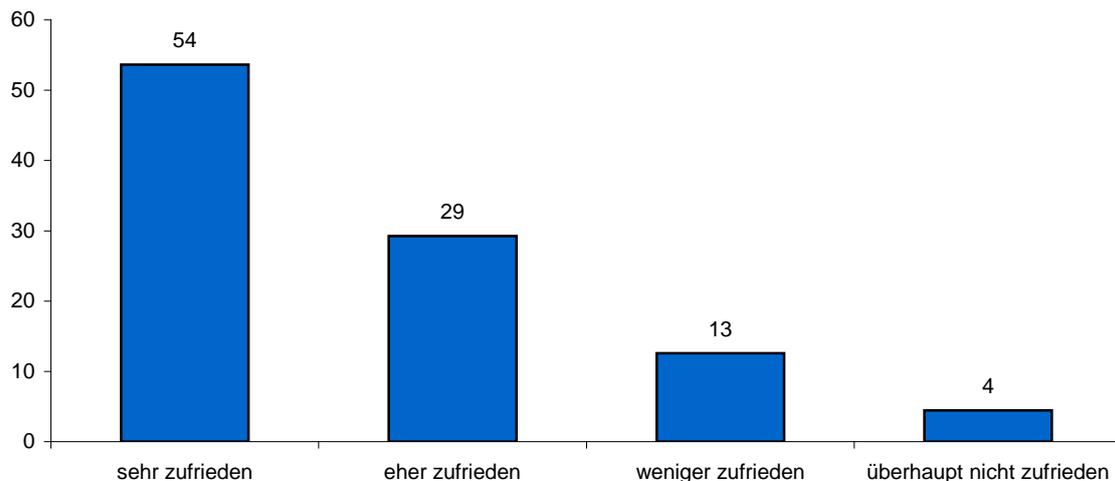
Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der jugendlichen MigrantInnen, Mehrfachnennungen möglich, n=259

6b.9) Bewertung der AMS-Leistungen

6b.9.1) Beratungsgespräche

Mehr als die Hälfte der jugendlichen MigrantInnen ist insgesamt mit ihrem/r BeraterIn sehr zufrieden (siehe 17). 29% sind eher zufrieden. Lediglich 13% bzw. 4% der befragten Jugendlichen sind weniger bzw. überhaupt nicht mit ihrem/r BeraterIn zufrieden.

Grafik 19: Zufriedenheit mit den AMS-BeraterInnen, befragte Jugendliche in Prozent



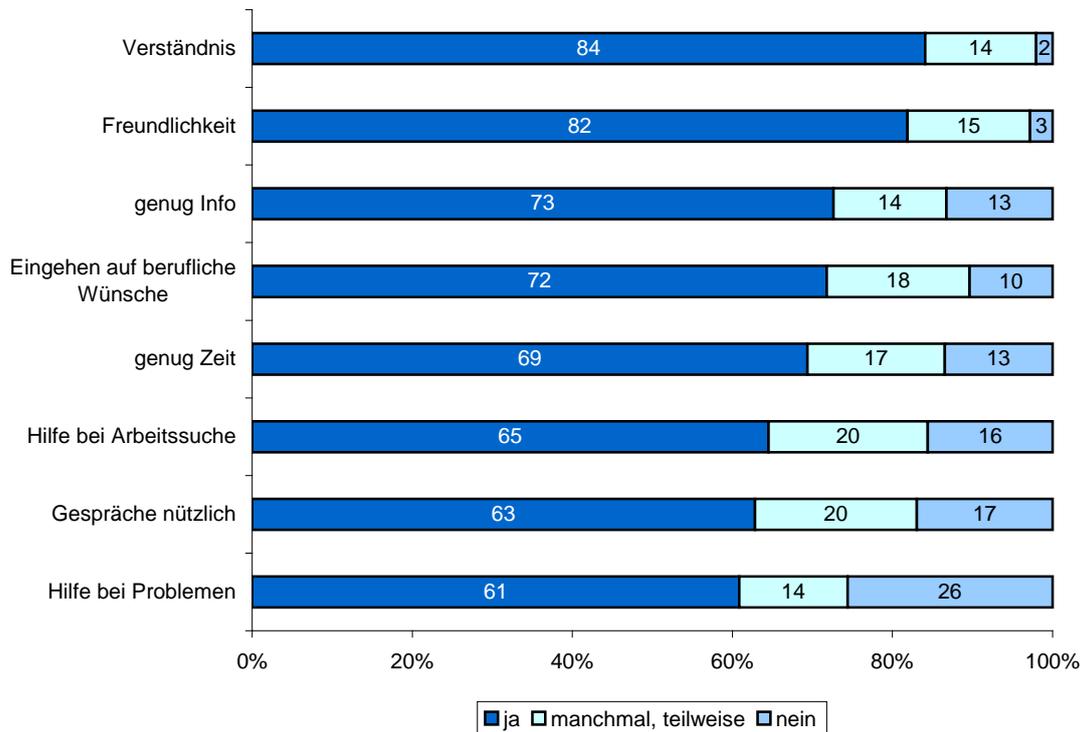
Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der jugendlichen MigrantInnen, n=246

Über 80% der jugendlichen MigrantInnen geben an, alles zu verstehen was ihre BeraterInnen ihnen sagen (siehe Grafik 18). Dieses gute Verständnis zeigt sich auch im wenig ausgeprägten Wunsch nach anderssprachigen Beratungen. Fast ein Fünftel (18%) der Jugendlichen würde aber das Beratungsgespräch gerne in einer anderen Sprache als Deutsch führen. Diese Jugendlichen schätzen vor allem Sprachangebote auf Türkisch und einige wenige Jugendliche würden es bevorzugen, mit den BeraterInnen auf Englisch oder Serbisch/Kroatisch/Bosnisch sprechen zu können.

Mehr als 80% der Jugendlichen sind mit den Umgangsformen der BeraterInnen zufrieden und empfinden ihre BeraterInnen als freundlich. 73% der Befragten finden, dass sie genügend Informationen in Beratungsgesprächen erhalten und 72% der Jugendlichen, dass die BeraterInnen auf ihre beruflichen Wünsche eingehen. 61% der jugendlichen MigrantInnen bekommen eigenen Angaben zufolge hinreichende Hilfestellungen bei Problemen.

Rund 31% der jugendlichen MigrantInnen sind der Meinung, dass die BeraterInnen nicht oder nur teilweise genügend Zeit für sie zur Verfügung haben (siehe Grafik). Ebenfalls fühlt sich etwa ein Drittel der Befragten bei ihrer Arbeits- bzw. Lehrstellensuche nicht ausreichend unterstützt. Alles in allem empfinden 63% die Beratungsgespräche dennoch als nützlich. Mehr als die Hälfte der befragten Jugendlichen empfindet die AMS-Besuche immer (40%) bzw. ab und zu (18%) als mühsam.

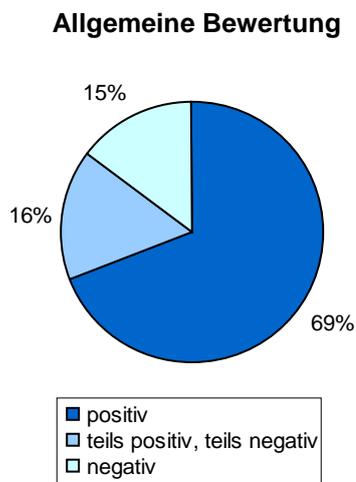
Grafik 20: Bewertung einzelner Aspekte der Beratungsgespräche, befragte Jugendliche in Prozent



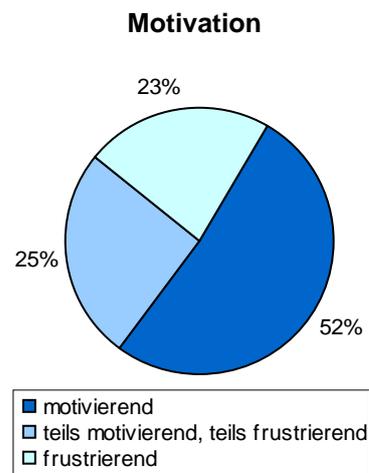
Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der jugendlichen MigrantInnen, n=231-278

Der Großteil (69%) der befragten AMS-KundInnen empfindet die Besuche am AMS und die Gespräche mit den BeraterInnen als positiv, mehr als die Hälfte findet sie motivierend. Rund ein Viertel der Befragten ist nach einem AMS-Besuch jeweils gänzlich oder teilweise frustriert.

Grafik 21: Generelle Einschätzung der AMS-Besuche und Beratungsgespräche, befragte Jugendliche in Prozent



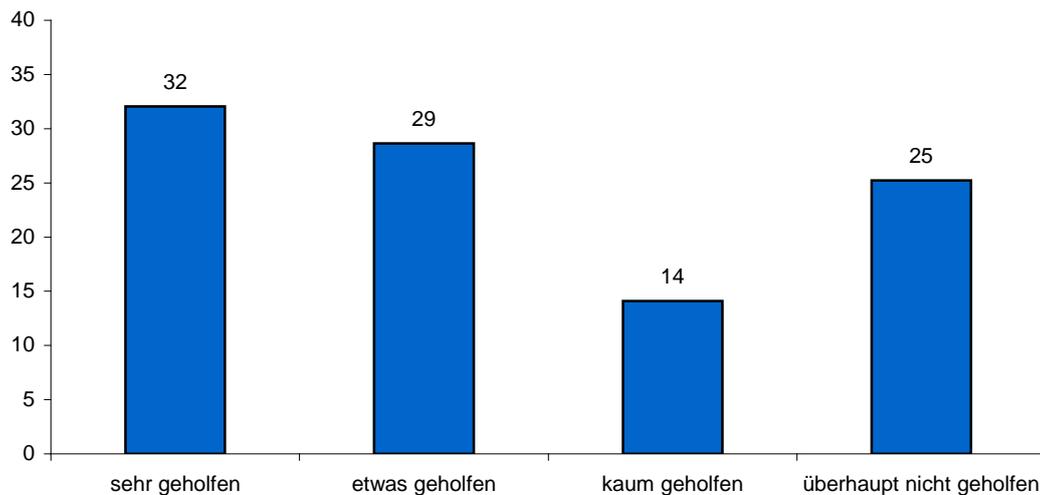
Quelle: KMU FORSCHUNG
AUSTRIA, Befragung der
jugendlichen MigrantInnen, n=237



Quelle: KMU FORSCHUNG
AUSTRIA, Befragung der
jugendlichen MigrantInnen, n=208

Auf die Frage, ob ihr letztes Beratungsgespräch für Sie hilfreich war, gaben rd. 60% der Jugendlichen an, dass ihnen das Gespräch sehr oder etwas geholfen hat. Dieses war für die jugendlichen KundInnen vor allem dann eine Hilfe, wenn sie mit ihren BeraterInnen einen Kursbesuch klären konnten oder eine Bewilligung dafür erhielten. Weitere Hilfe erfuhren die Jugendlichen dadurch, dass ihnen Stellenanzeigen für Arbeitsplätze oder Lehrstellen mitgegeben wurden oder durch relevante Informationen und Broschüren, die sie von ihren BeraterInnen bekamen. Für die Jugendlichen war es auch hilfreich, wenn berufliche Interessen abgeklärt, sie über verschiedene berufliche Möglichkeiten informiert und ihnen Tipps für Bewerbungsschreiben und -gespräche gegeben wurden.

Grafik 22: Bewertung des letzten Beratungsgesprächs, befragte Jugendliche in Prozent



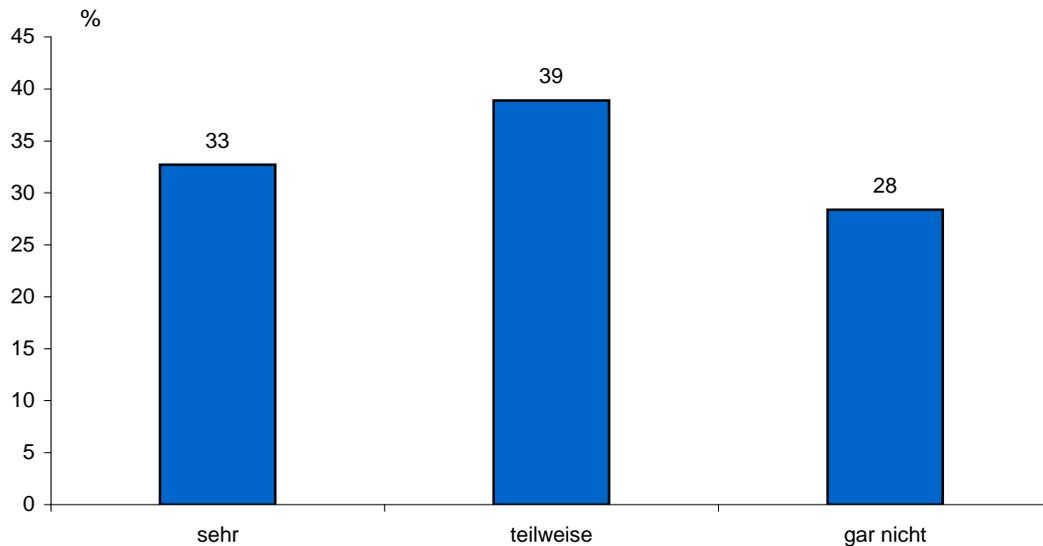
Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der jugendlichen MigrantInnen, n=234

Für beinahe 40% der befragten AMS-KundInnen war das letzte Gespräch mit ihrem/r BeraterIn überhaupt nicht oder weniger hilfreich (siehe 20). Dies ist in erster Linie dann der Fall, wenn die Jugendlichen einen nicht erwünschten Kurs besuchen müssen bzw. ihr Kurswunsch (noch) nicht genehmigt wurde. Als negativ wird auch empfunden, wenn die BeraterInnen nicht auf die Berufswünsche der Jugendlichen eingehen und keine entsprechende Arbeit oder Lehrstelle gefunden werden kann. Auch beeinträchtigen aus Sicht der Jugendlichen diverse Probleme (z.B. viele KundInnen, wechselnde BeraterIn, kurze Gesprächsdauer) die Qualität der Beratungsgespräche. Einzelne Jugendliche haben daher den Eindruck, bei den AMS-Beratungsgesprächen überhaupt keine Hilfestellung zu erhalten, sondern nehmen diesen Termin eher als administrative Angelegenheit denn als „richtiges“ Beratungsgespräch wahr.

6b.9.2) Stellenanzeigen

Eine Aufgabe der AMS-BeraterInnen ist es, den KundInnen regelmäßig Stellenanzeigen mitzugeben bzw. ihnen zu schicken. 65% der befragten KundInnen geben an, dass sie bereits von ihrem/r AMS-BeraterIn Stellenanzeigen zugeschickt oder bei ihren Besuchen ausgedruckt bekamen. Für ein Drittel der Jugendlichen entsprachen die Stellen sehr ihren Berufswünschen (siehe Grafik 2). Bei 39% der befragten Jugendlichen war dies nur teilweise der Fall. Mehr als ein Viertel der Jugendlichen gab an, dass die Stellenanzeigen ihren Berufswünschen überhaupt nicht entsprachen.

Grafik 23: Übereinstimmung der Stellenanzeigen des AMS mit den Berufswünschen der Jugendlichen, befragte Jugendliche in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der jugendlichen MigrantInnen, n=162

Mehr als die Hälfte der befragten Jugendlichen wünscht sich seitens des AMS mehr Unterstützung bei der Arbeits- bzw. Lehrstellensuche. Die jugendlichen MigrantInnen wünschen sich, mehr und präziser auf ihre beruflichen Vorstellungen abgestimmte Inserate bzw. nur solche Stellenangebote zu erhalten, die noch nicht vergeben wurden, was organisatorisch schwierig erscheint, da die Stellenangebote an mehrere Jugendliche vergeben werden und die Unternehmen nicht immer rückmelden, wenn die Stellen bereits besetzt sind. Des Weiteren haben die Jugendlichen Bedarf nach mehr Unterstützung beim Bewerbungsprozess. Sie wünschen sich beispielsweise, ausführlicher erklärt zu bekommen, wie sie Bewerbungsschreiben erstellen sollen oder, dass die BeraterInnen direkt mit den suchenden Unternehmen Kontakt aufnehmen, um dort z.B. „ein gutes Wort“ für ihre KundInnen einzulegen.

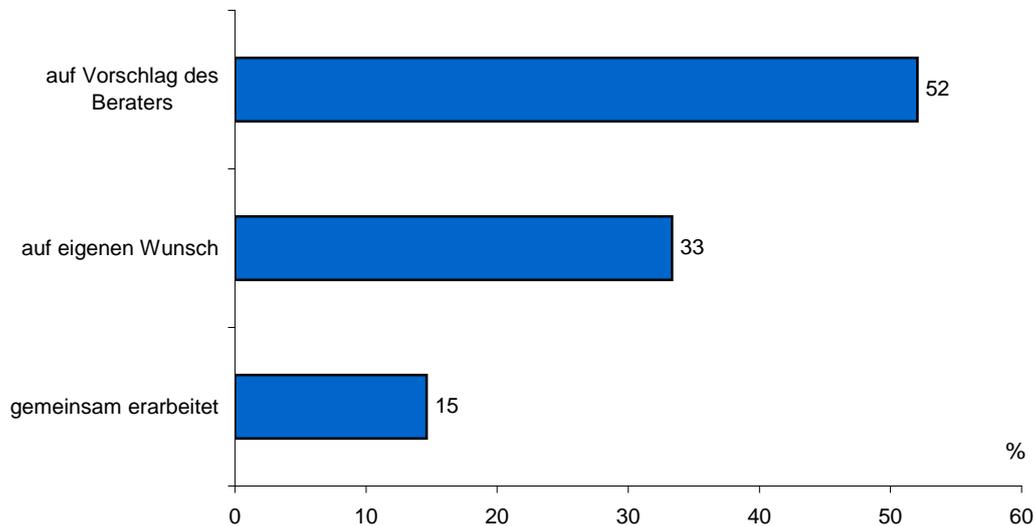
Auch die AMS-BeraterInnen sind der Ansicht, dass das Verfassen der Bewerbungsschreiben die jugendlichen AMS-KundInnen vor Herausforderungen stellt, die von diesen meist nicht zu bewältigen sind. Selbst bei engagierten Jugendlichen sind die Bewerbungen laut Beobachtungen der AMS-BeraterInnen z.B. häufig voller Rechtschreibfehler. Die AMS-BeraterInnen sind bemüht, die Bewerbungsunterlagen ihrer KundInnen zu kontrollieren, jedoch fehlt ihnen die Zeit, um dies flächendeckend durchzuführen und ihren KundInnen mehr Hilfestellungen beim Bewerbungsprozess zu geben. Dies kann eher im Rahmen von speziellen Kursmaßnahmen, zu denen die KundInnen bei Bedarf vermittelt werden, gewährleistet werden.

6b.9.3) Kursbesuche der jugendlichen MigrantInnen

Insgesamt haben bereits 65% der befragten Jugendlichen einen AMS-Kurs besucht. Bei den 35% der Jugendlichen, die noch keinen Kurs absolviert haben, ist eine Kursteilnahme bereits für fast ein Drittel geplant. Laut den Aussagen der befragten Jugendlichen kam mehr als die Hälfte ihrer Kurse auf Vor-

schlag des/r BeraterIn zustande (siehe Grafik 2). Ein Drittel der jugendlichen MigrantInnen gab jedoch an, dass die Teilnahme an dem von ihnen besuchten Kurs auf eigenen Wunsch erfolgte. Für 15% der Befragten wurde die Kursteilnahme gemeinsam mit dem/r BeraterIn erarbeitet.

Grafik 24: Zustandekommen der Kursteilnahme, befragte Jugendliche in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der jugendlichen MigrantInnen, n=165

Kurse, an denen die befragten jugendlichen MigrantInnen häufig teilnehmen sind Berufsorientierungskurse (BOCO), Deutschkurse, Hauptschulabschlusskurse, Berufslehrgänge (JASG, IBA oder §30) sowie Qualifizierungen im EDV-Bereich (u.a. ECDL). Für die erste Generation der jugendlichen MigrantInnen ist der Besuch eines Deutschkurses sehr wichtig. Der Erfolg eines 6-monatigen Deutschkurses ist nach Meinung der AMS-BeraterInnen von den Vorkenntnissen, der individuellen Sprachbegabung sowie vor allem von der Nutzung der Sprache im privaten und familiären Umfeld abhängig. Jene Jugendliche, die ausschließlich im Kurs Deutsch sprechen und sich zu Hause weiterhin in ihrer Muttersprache unterhalten, beherrschen die deutsche Sprache auch nach einem halbjährigen Kursbesuch noch kaum, während andere in diesem Zeitraum schon relativ gut Deutsch erlernen. Wenn die Deutschkenntnisse nach dem ersten Kurs noch nicht ausreichen, wird den KundInnen in der Regel ein weiterer Sprachkurs nahe gelegt.

Neben Deutschkursen besteht eine große Nachfrage nach Hauptschulabschlusskursen. Diese sind vor allem dann gefragt, wenn die Jugendlichen erkannt haben, dass ohne positiven Abschluss eine Arbeitsmarktintegration nur schwer möglich ist. Die Hauptschulabschlusskurse erzielen laut Auskunft der BeraterInnen deutliche Erfolge (mit einer Erfolgsquote von 70% bis 80%). Eine weitere wichtige Qualifizierungsschiene stellen die Berufslehrgänge dar, die eingerichtet wurden, um die Engpässe am Lehrstellenmarkt abzufangen. Sie sollen auch den Jugendlichen helfen, sich an Arbeitsstrukturen zu gewöhnen und soziale Kompetenzen zu entwickeln. Die Meinung der Jugendlichen zu den Berufs-

lehrgängen ist jedoch uneinheitlich, einerseits sind sie froh, eine Ausbildungsmöglichkeit zu erhalten, andererseits würden sie jedoch lieber eine Lehrausbildung in einem Betrieb absolvieren.

Insgesamt empfanden 48% bzw. 21% der befragten Jugendlichen ihre/n Kursbesuch/e als sehr bzw. eher nützlich. Je stärker sich die Jugendlichen in das Zustandekommen des Kurses involviert fühlten, desto höher war ihre nachträgliche Zufriedenheit. 55% bzw. 63% der Jugendlichen bewerteten ihre Kursteilnahme als sehr nützlich, wenn diese auf ihren eigenen Wunsch basierte bzw. gemeinsam mit dem/r BeraterIn erarbeitet wurde. Jugendberatungsstellen verweisen vor allem auch auf den Zusammenhang zwischen der Beurteilung einer Maßnahme und der Information im Vorfeld. Je besser die Jugendlichen über die Inhalte der Kurse informiert sind, desto eher werden diese auch akzeptiert, mit Motivation absolviert und als positiv gewertet.

6b.9.4) Wünsche der Jugendlichen an das AMS

In etwa ein Drittel der befragten jugendlichen MigrantInnen wünscht sich vom AMS (möglichst rasch) eine Lehrstelle oder Arbeit vermittelt zu bekommen. Trotz Verständnisses für diesen Wunsch beobachten die BeraterInnen, dass die Jugendlichen bei der Suche nach einer Arbeit oder Lehrstelle wenig Geduld aufbringen und ihre Frustrationstoleranz relativ gering ist. Auch zeigt ein Viertel der Jugendlichen keine Eigeninitiative bei Bewerbungen. Bei ihrem Wunsch nach einer Arbeit bedenken viele Jugendliche auch nicht, dass es strenge Jugendschutzgesetze gibt, die die Annahme einer Hilfsarbeiterposition vor Erreichen des 18. Lebensjahres erschweren.

Rund 23% der Jugendlichen wäre es ein Anliegen, eine bessere Betreuung durch die BeraterInnen zu erhalten. Die KundInnen wünschen sich vor allem mehr Zeit für Gespräche, ein stärkeres Eingehen auf die persönliche Situation und die beruflichen Wünsche sowie mehr Informationen und Erklärungen von den BeraterInnen. Weitere Unterstützung erhoffen sie sich bei der Arbeits- und Lehrstellensuche und erwarten von den BeraterInnen mehr und aktuellere Stellenangebote. Den AMS-BeraterInnen wäre es ebenfalls ein großes Anliegen, die Betreuung ihrer KundInnen zu verbessern, jedoch schränkt der enorme Zeitdruck auf Grund der Anzahl der zu betreuenden Jugendlichen ihre Möglichkeiten, die Jugendlichen ausführlich und individuell beraten zu können, erheblich ein. Außerdem reduzieren administrative Agenden die Zeit, die ihnen für tatsächliche Beratungen zur Verfügung steht.

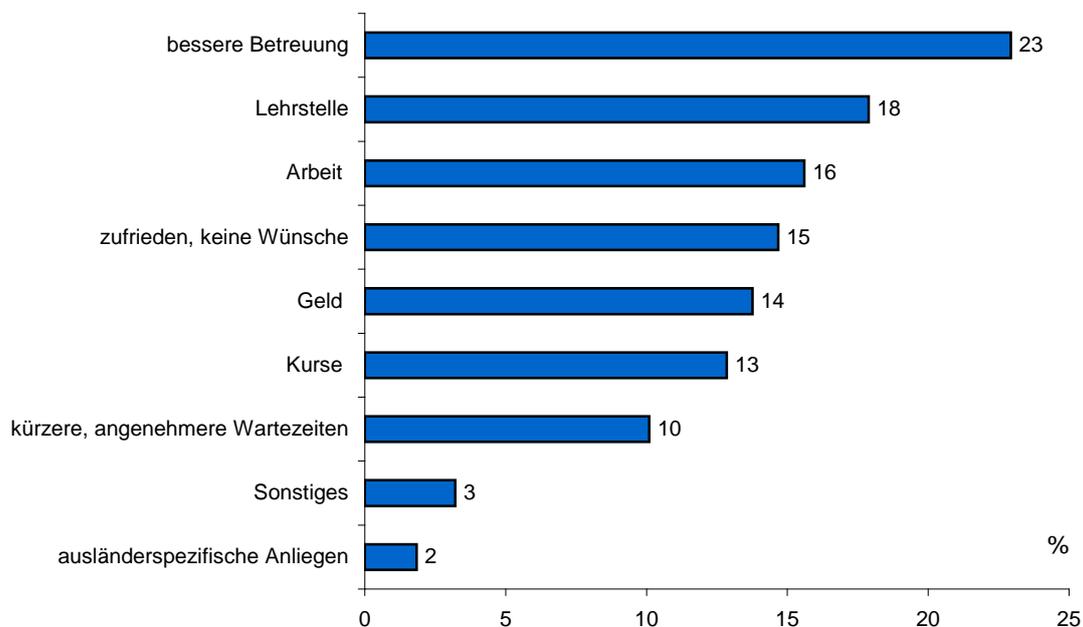
Rd. 15% der Jugendlichen sind mit der derzeitigen AMS-Beratung zufrieden und haben keine weiteren Wünsche an das AMS. Weitere rd. 14% hätten gern eine höhere finanzielle Unterstützung und etwa 13% der jugendlichen MigrantInnen würden sich mehr Kursplätze sowie ein inhaltlich gutes, auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittenes Kursangebot wünschen bzw. sind bestrebt, ganz bestimmte Kurse besuchen zu dürfen.

Für ein Zehntel der befragten KundInnen wäre es ein Anliegen, die Wartezeiten zu verkürzen bzw. die Warteräume angenehmer zu gestalten (z.B. durch mehr Sauberkeit, bessere Durchlüftung, Ausstattung mit Getränkeautomaten etc.). Auch den AMS-BeraterInnen sowie MitarbeiterInnen von Beratungsstellen erscheinen die Warteräume laut MitarbeiterInnenbefragung nicht attraktiv für die Angehö-

rigen von verschiedenen ethnischen Gruppen und sind für die große Zielgruppe an Personen mit Migrationshintergrund nicht ansprechend gestaltet. Weder Hinweisschilder noch die Warteräumlichkeiten spiegeln Multikulturalität (beispielsweise durch entsprechende Zeitschriften) wider. Die befragten AMS-BeraterInnen weisen außerdem darauf hin, dass die Warteräume sehr klein und eng sind, wodurch Druck erzeugt wird und die Gefahr steigt, dass Streitigkeiten zwischen KundInnen ausbrechen.

Lediglich 2% der Jugendlichen mit Migrationshintergrund explizieren Wünsche an das AMS, die auf ihren ausländischen Hintergrund zurückzuführen sind. Diese einzelnen Jugendlichen würden sich z.B. BeraterInnen wünschen, die die Sprachen der häufigsten Herkunftsländer beherrschen¹ und mehr Verständnis für ihre Situation zeigen.

Grafik 25: Wünsche der Jugendlichen an das AMS, in Prozent



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Befragung der jugendlichen MigrantInnen, Mehrfachnennungen möglich, n=218

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Das Arbeitsmarktservice als wichtigster und zentraler arbeitsmarktpolitischer Akteur muss sich laufend an geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen anpassen, um sowohl die vorgemerkten KundInnen als auch die Unternehmen optimal betreuen zu können.

Dieses Konzept soll Informationen zu Problemlagen und Bedürfnissen unserer Diversity-Zielgruppe „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ liefern und mögliche Handlungsfelder zur bestmöglichen Betreuung der Zielgruppe aufzeigen.

1. Weiterentwicklung der AMS-Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des Diversity Managings

Berufliche Qualifikation gewinnt immer mehr an Bedeutung. Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten brechen nach und nach weg, während parallel dazu neue Arbeitsplätze mit höherem Anforderungsniveau entstehen (vgl. *Bock-Schappelwein et al.*, 2006). Die zunehmende Konkurrenz am Arbeitsmarkt führt dazu, dass in allen Bereichen höher qualifizierte Personen BewerberInnen mit maximal Pflichtschulabschluss verdrängen. Damit stellt das tendenziell schlechte Ausbildungsniveau der Zielgruppe des AMS Jugendliche (nicht nur solche mit Migrationshintergrund) ein massives Problem für ihre Arbeitsmarktintegration dar.

Im Zentrum der Bemühungen des AMS sollte natürlich eine fundierte Berufsausbildung in Form der Lehrausbildung stehen. Neben dem Versuch einer Erhöhung der betrieblichen Lehrstellen (siehe unten) muss Jugendlichen aber auch weiterhin die Möglichkeit geboten werden, ihre Lehrausbildung in Lehrgängen zu absolvieren. Allerdings ist bei der Zuteilung zu den Lehrgängen auf die „Treffsicherheit“ in Hinblick auf Berufswünsche und Eignung der Jugendlichen bzw. die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt Bedacht zu nehmen (vgl. *Heckl et al.*, 2006).

Ein Defizit des Qualifikationsangebotes des AMS ist im Bereich der Ausbildungen für ältere Jugendliche (ab 18 Jahre) zu beobachten. Für diese Zielgruppe fehlt eine adäquate berufliche Qualifizierung, mit welcher der FacharbeiterInnenstatus erreicht werden kann, da die älteren Jugendlichen nicht mehr eine Lehrausbildung mit 15-jährigen KollegInnen beginnen wollen und auch der Aufbau einer Lehre (z. B. Berufsschulbesuch) nicht dieser Altersgruppe entspricht. Das Angebot von **FacharbeiterInnenintensivausbildungen**, das derzeit Metall-, Elektro- oder Bauberufe umfasst bzw. **Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung**, sollte auf andere Berufsbereiche ausgeweitet werden. Bei Jugendlichen, die massive Sprachprobleme aufweisen, könnte ein Kombimodell aus Facharbeiterausbildung und Sprachkurs angedacht werden.

Grundsätzlich sollten alle AMS-Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von Diversity Management inhaltlich so gestaltet sein, dass die Unterrichtsmaterialien von allen TeilnehmerInnen unterschiedlichen Hintergrunds genutzt werden können (verständlich geschrieben, diskriminierungsfrei, ...). Weiters soll die Möglichkeit einer Krisenintervention, bei Problemen rund um Migration, Personen mit Migrationshintergrund die gleichen Chancen zum positiven Abschluss ermöglichen. Mithilfe von kultursensiblen

Bewerbungstraining oder der Betonung ihrer zusätzlichen Stärken (z. B. ihre zweite Sprache) wird Personen mit Migrationshintergrund eine zusätzliche Chance auf einen leichteren Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt bereitgestellt. Außerdem sollte es in AMS-Qualifizierungsmaßnahmen ein zusätzliches Modul (Interkulturelles Training für TeilnehmerInnen) mit dem Ziel geben, die persönliche und soziale Handlungskompetenz der TeilnehmerInnen zu stärken.

Viele Studien (z. B. Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge) kommen zum Ergebnis, dass die sprachlichen Defizite, die zum Teil Personen mit Migrationshintergrund haben, weniger im mündlichen aber vermehrt im schriftlichen Ausdrucksvermögen und beim Verständnis der beruflichen Fachsprache manifestiert sind. Daher ist es sinnvoll bei AMS-Qualifizierungsmaßnahmen (im Bedarfsfall) wöchentlich einige Stunden begleitend auch eine berufliche Fachsprache anzubieten.

Die TrainerInnen sind tagtäglich mit Multikulturalität konfrontiert, daher ist notwendig, dass sie sich durch Teilnahme an entsprechenden Seminaren damit auseinandersetzen, um die eigene interkulturelle Handlungskompetenz zu stärken. Weiters sollte in AMS-Qualifizierungsmaßnahmen eine eigene MigrantInnenbeauftragte geben, die als Informationsdrehscheibe für migrantenspezifische Fragen agiert und die TrainerInnen bei allen Problemen und Fragen im Migrationskontext unterstützt.

2. Schulungen zur interkulturellen Kommunikation für AMS MitarbeiterInnen

Wer integrierend wirken will (auch am Arbeitsmarkt), muss sich über seine/ihre eigenen Definitionen und Wertungen der Begriffe wie Kultur und Integration im Klaren sein. Auch das Wissen über sprachliche und kulturelle Diversität ist Voraussetzung für einen konfliktfreien interkulturellen Kommunikationsprozess. Viele „interkulturelle“ Missverständnisse und Probleme entstehen oft, weil man sich der eigenen Kulturgebundenheit und der spezifischen Wahrnehmungsweise seines fremdkulturellen Gesprächspartners nicht bewusst ist.

Im Umgang mit KundInnen im Rahmen der Beratung kommt es daher auch im AMS immer wieder aufgrund unterschiedlicher „kulturell bedingter“ Kommunikationsstile zu Konflikten. Eine entsprechende Schulung soll die persönliche, soziale und fachliche Handlungskompetenz der MitarbeiterInnen erweitern, um solche Konflikte vorweg zu vermeiden. Auch im Rahmen der MitarbeiterInnenbefragung im AMS Jugendliche (siehe Kapitel 5a) wurde ein entsprechender Bedarf geäußert.

3. Aufnahme von zweisprachige MitarbeiterInnen

Die MitarbeiterInnenstruktur des AMS entspricht weder dem Spiegelbild der Gesellschaft noch der kulturellen Herkunft der KundInnen. Die Beschäftigung von qualifizierten Personen mit Migrationshintergrund bringt spezifisches kulturelles Kapital in die Organisation, womit das Verständnis für die Bedürfnisse der MigrantInnen erhöht und die Qualität der Dienstleistung verbessert wird. Es geht dabei allerdings nicht darum diese Personengruppe bei künftiger Personalaufnahme zu bevorzugen - selbstverständlich müssen auch die neuen MitarbeiterInnen im AMS die gewünschte Qualifikation mitbringen -, sondern es soll die sprachliche und kulturelle Kompetenz der Personen mit Migrationshintergrund als gewünschte Zusatzqualifikation berücksichtigt werden. Zur Rekrutierung dieser Gruppe kann das AMS auf qualifizierte vorgemerkte KundInnen zurückgreifen. Um sprachliche Barrieren

bei der Beratung selbst zu umgehen, könnten auch freiwillige Sprachkurse für AMS-BeraterInnen in häufig gesprochenen Sprachen der KundInnen (z. B. türkisch, serbisch, kroatisch) angeboten werden.

4. Mehrsprachige Informationsmaterial

Ein Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund hat sprachliche Defizite. Vielen Forschungsberichten zu Folge (z. B. Evaluierung JASG-Lehrgänge) haben diese Jugendlichen kaum Probleme im mündlichen aber vermehrt im schriftlichen Ausdrucksvermögen und beim Verständnis der Fachsprachen. Dazu kommt noch, dass unsere Formulare und Informationsunterlagen oft „Amtsdeutsch“ und nicht jugendtauglich gestaltet sind. Viele NGOs verwenden Übersetzungen. Allerdings werden Fachbegriffe, zu denen es in der jeweiligen Sprache keine Entsprechung gibt, oft unterschiedlich übersetzt. Daher ist es sinnvoll verstärkt mehrsprachige Broschüren und Informationsmaterialien zur Verfügung zu stellen. Dies würde Missverständnissen im Rahmen des Beratungsgesprächs vorbeugen und den Beratungsprozess verkürzen. Zusätzlich könnten die muttersprachlichen Informationsmaterialien auch Eltern erreichen, was zu einer besseren Unterstützung der Jugendlichen führen kann.

5. Unternehmen mit Migrationshintergrund als Ausbildungsbetriebe

In den letzten Jahrzehnten haben sich immer mehr MigrantInnen nicht nur als ArbeitnehmerInnen sondern auch als ArbeitgeberInnen eine Existenzgrundlage geschaffen. Sie sind allmählich als wachsende Wirtschaftskraft in Wien zu einem wichtigen Wirtschaftsfaktor geworden. Sie betreiben meistens kleinere und mittlere Betriebe und sind in verschiedenen Branchen tätig.

Rund 29% (16.000) der Wiener EinzelunternehmerInnen haben Migrationshintergrund. Bei GmbHs, AGs und Firmen mit ausländischer Rechtsformen kann ein Anteil von 20% zur ethnischen Ökonomie zugeordnet werden.

Die EinzelunternehmerInnen sind hauptsächlich in drei Sparten konzentriert. Etwa 36% sind im Bereich Gewerbe und Handwerk, rund 31% im Handel und rund 30% im Bereich Information und Consulting registriert.

Wiener Einzelfirmen bilden generell wenige Lehrlinge aus. Bei EinzelunternehmerInnen mit Migrationshintergrund liegt der Anteil mit 2% weit geringer. (Quelle: L&R Sozialforschung, Ethnische Ökonomie – Bestand und Chancen für Wien)

Obwohl viele MigrantInnenbetriebe insbesondere jüngere BetriebsinhaberInnen, die ihren Betrieb erst vor kurzem gegründet haben grundsätzlich daran interessiert sind ihren Bedarf an Fachkräften in eigenen Betrieben selbst auszubilden, schaffen sie es aufgrund von mangelnden Informationen über die betriebstrukturellen Möglichkeiten und der gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht, ihr Vorhaben zu realisieren. Diese Informationsdefizite über die Voraussetzungen bei der Lehrlingsausbildung führen dazu, dass dieses Potenzial zur Schaffung neuer Lehrstellen unbenutzt bleibt. Auch wenn die Zahl dieser Betriebe nicht allzu groß ausfällt, besteht dennoch ein Potenzial an zukünftigen Lehrbetrieben.

Durch Aufsuchen von ethnischen UnternehmerInnen und Aufliegen von muttersprachlichen Informationsmaterialien in Vereinigungen und Treffpunkten der MigrantInnen könnte man dieses Potenzial nutzen.

6. Regelmäßige Beratungstage im AMS durch externe Beratungsstellen

Von besonderer Relevanz im Zusammenhang mit der Zielgruppe Jugendliche mit Migrationshintergrund sind Jugend- und MigrantInnenberatungsstellen (Beratungszentrum, WUK Monopoli, Sprungbrett, etc.). Diese können auf Grund ihrer Zielsetzung eine umfassendere Beratung und Betreuung der Jugendlichen garantieren. Bei besonderen Problemen, die nicht im Rahmen einer AMS-Beratung besprochen werden können, aber auch bei längerfristigen Berufsorientierungsprozessen sollten die Jugendlichen verstärkt auf die Möglichkeiten, die diese Stellen anbieten, hingewiesen werden. Dazu sollte einerseits das Informationsmaterial dieser Stellen im AMS verfügbar sein, andererseits aber auch an die regelmäßigen Beratungstage dieser Institutionen beim AMS Jugendliche gedacht werden.

7. Argumentationsstrategie in Sfu zur Arbeitsplatz- und Lehrstellenakquisition für MigrantInnen

Die Wiener Wirtschaft ist exportorientiert und konnte insbesondere bei ihrer Orientierung nach Osten und Südosten vom transkulturellen Know-How der MigrantInnen (z. B. Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenz) profitieren. Obwohl viele Unternehmen mit der Anstellung von Personen mit Migrationshintergrund auch für ihre grenzüberschreitenden Tätigkeiten durchwegs gute Erfahrungen gemacht haben, gibt es bei anderen Unternehmen weiterhin Vorbehalte, weil unabhängig vom Bildungsverlauf und bisheriger Erwerbsbiografie den Personen mit Migrationshintergrund oft ein gewisses „Gastarbeiterimage“ anhaftet, das insbesondere mit einem geringen Qualifikationsniveau verbunden wird. Auch wenn Unternehmen national agieren, sind sie einerseits indirekt über die Lieferketten damit konfrontiert und andererseits haben sie im Inland zu 30% KundInnen mit Migrationshintergrund. Das AMS kann durch eine Informationsoffensive für die Wirtschaft und mit Hilfe einer neuen Argumentationsstrategie im Sfu die Vorteile von MigrantInnen für Unternehmen aufzeigen.

8. Informationsmaterialien und Informationsveranstaltungen für Jugendliche und deren Familien

Die Jugendliche in den 8. und 9. Schulstufen haben in der Regel keine ausreichenden Informationen über die Lehrberufe und den Arbeitsmarkt. Bei ihrer Berufsentscheidung sind sie oftmals auf sich allein gestellt und haben wenig Beratung oder Unterstützung aus dem privaten Umfeld erhalten. Ihre Eltern haben wenig bis zu keine Informationen über das österreichische Schulsystem und die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Der Zugang zu Informationen ist für sie oft aus verschiedenen Gründen schwierig. Einerseits gibt es Sprachbarrieren und andererseits besteht Unkenntnis über die rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen in Österreich. Daher sind sie oft auch nicht in der Lage ihre Kinder bei der Berufsentscheidung optimal zu unterstützen. Deshalb ziehen die Jugendlichen in weit höherem Ausmaß als bei Einheimischen den Bekanntenkreis als die Hauptquelle von Informationen heran. Was dazu führt, dass sich ihre beruflichen Vorstellungen auf ein sehr enges, traditionelles und geschlechtsspezifisches Berufsspektrum beschränken.

Das AMS kann hier mit relativ geringem Kapazitätenaufwand durch Nutzung des bestehenden Netzes der ausgewählten Vereine, Einrichtungen und ausländischen Medien in Österreich die Elterngeneration besser über die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation in Österreich informieren, sodass diese ihre Kinder besser unterstützen können. Denn gerade bei Eltern, die selbst nicht das österreichische Schul- und Ausbildungssystem durchlaufen haben, mangelt es häufig an Informationen über die Möglichkeiten aber auch Notwendigkeiten, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

9. Information und Wegweiser zur Nostrifikation ausländischer Zeugnisse

Die Migration hat sich im Laufe der Jahrzehnte verändert. Neben der klassischen Arbeitsmigration gibt es zunehmend EinwanderInnen, die ein hohes Bildungsniveau mitbringen. Gleichzeitig meldet die Wirtschaft einen Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Daher ist es wichtiger, auf den Lebensbiographien von MigrantInnen aufzubauen und die mitgebrachten Potentiale für den Arbeitsmarkt nutzen und – falls erforderlich – mit den richtigen Maßnahmen „nachzuqualifizieren“.

Es bestehen allerdings wenige Einrichtungen, die sich mit formellen Anerkennungsverfahren befassen und diese Informationen auch kompetent an Ratsuchende weiter vermitteln. EinwandererInnen sind gerade in den ersten Aufenthaltsjahren mit der rechtlichen Absicherung ihres Aufenthaltes und der Existenzsicherung beschäftigt. Beschäftigungsverhältnisse unter ihrem Qualifikationsniveau sind die Folge - häufig verbunden mit Frustration und dem sozialen Abstieg.

Auf Seite der Behörde bringen soziale und kulturelle Unterschiede, sprachliche Kommunikationsschwierigkeiten und der Informationsmangel über ausländische Bildungssysteme Schwierigkeiten für Institutionen und deren MitarbeiterInnen ein schnelles und optimales Anerkennungsverfahren einzuleiten. Für die Anerkennung der fachlichen Eignung werden theoretische und praktische Qualifikationen dahingehend geprüft, ob sie im Wesentlichen einer in Österreich anerkannten Ausbildung entsprechen. Allerdings erfolgt diese Überprüfung oft an Hand der vorgelegten Zeugnisse. Für jeden Beruf gelten allerdings hier unterschiedliche gesetzliche Regelungen.

Das AMS könnte insbesondere im Bereich Lehre und FacharbeiterIn mit der Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer eng zusammenarbeiten. Die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten der ZuwanderInnen wurden in Werkstätten des WIFI, BFI und sonstigen Einrichtungen überprüft und – falls erforderlich – notwendige Nachqualifizierungen als Voraussetzung der Anerkennung vorgeschrieben. Durch Unterstützung des AMS und der MA 17 können dann mit bedürfnisorientierten Nachqualifizierungen qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung gestellt werden, die den Fachkräftemangel der Unternehmen zumindest teilweise reduzieren.

10. MentorInnen

Es gibt junge MigrantInnen mit groben Problemen bei der Integration am Arbeitsmarkt. Die Gründe sind vielfältig - unter anderem Informationsdefizite, fehlende elterliche Unterstützung bei Berufswahlentscheidung sowie fehlende soziale Beziehungsnetze. Das MentorInnennetzwerk soll darauf ausgerich-

tet sein, Jugendliche bei der Berufsentscheidung und Integration am Arbeitsmarkt kompetent im persönlichen Kontakt zu begleiten. Als MentorInnen könnten vorgemerkte ältere und qualifizierte MigrantInnen sowie am Arbeitsmarkt erfolgreiche junge MigrantInnen, die oft bei MigrantInnenvereine ehrenamtlich tätig sind, gewonnen werden.

Literatur

Stuber Michael (2004), Diversity. Das Potenzial von Vielfalt – den Erfolg durch Offenheit steigern

Maria Schwarz-Wölzl (2005), Der Vielfalt eine Chance geben – Wegweiser für Managing Diversity im Betrieb

Diversityworks. Prove Unternehmensberatung GmbH (Hg.) (2006), Vom Nutzen der Vielfalt. Kompendium Diversity Management. Praxisbeispiele österreichischer Organisationen.

Maad, Christa und Schwarz-Wölzl, Maria (2003 – 2004), Diversity und Managing Diversity. Teil 2: Fallbeispiel Good Practice

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Statistisches Taschenbücher 2005 und 2006

WIFO-Weißbuch (2006), Teilstudie 6: Bevölkerungsentwicklung und Migration, Gudrun Biffl

Gudrun Biffl, Chancen von jugendlichen Gastarbeiterkindern in Österreich, Publiziert in WISO 27(2):37-55, 2004.

Barbara Herzog-Punzenberger (2003), Die „2. Generation“ an zweiter Stelle?

Deeke, Axel (2007): Arbeitslose mit Migrationshintergrund: Sprachförderung allein greift häufig zu kurz, IAB-Kurzbericht Nr. 3/2007

Reich, Hans H. et al (2002), Spracherwerb zweisprachig aufwachsender Kinder und Jugendlicher. Ein Überblick über den Stand der nationalen und internationalen Forschung

KMU Forschung Austria 2005, Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge

August Gächter, 2006, Dequalifizierung in Österreich 2001

Katharina Demel (Österreichisches Forum Migration/International Centre for Migration Policy Development), Die soziale Mobilität der Ausländer/innen

Theodora Manoakos und Karin Sohler (2005), Gleiche Chancen im Betrieb? Diskriminierung von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt

KMU Forschung Austria 2005, Endogenes Arbeitskräftepotenzial für die Internationalisierung Wiener Unternehmen

L&R Sozialforschung 2006, Ethnischen Ökonomie – Bestand und Chancen für Wien

KMU Forschung Austria (2005), Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund

Prof. Dr. Faruk Şen und Dr. Martina Sauer (2005), Türkische Unternehmer in Berlin Struktur – Wirtschaftskraft – Problemlagen (Berliner Beiträge zur Integration und Migration)