



Donau-Universität Krems

Department für Migration und Globalisierung

Vielfalt schätzen. Vielfalt nutzen!

Analyse zu bestehenden Beratungs-/ Unterstützungs- und Projektangeboten in der Modellregion Linz/ Linz Land und Wels, und zu den bestehenden Arbeitsbeziehungen und Handlungsoptionen für die Integrationsarbeit in Oberösterreich

Gudrun Biffl,
Petra Aigner, Lydia Rössl, Isabella Skrivanek

Dezember 2010



Vielfalt schätzen,
Vielfalt **nutzen!**

Gefördert aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Landes Oberösterreich



Donau-Universität Krems

Department für Migration und Globalisierung

Vielfalt schätzen. Vielfalt nutzen!

Analyse zu bestehenden Beratungs-/ Unterstützungs- und Projektangeboten in der Modellregion Linz/ Linz Land und Wels, und zu den bestehenden Arbeitsbeziehungen und Handlungsoptionen für die Integrationsarbeit in Oberösterreich

Gudrun Biffli,
Petra Aigner, Lydia Rössl, Isabella Skrivanek

Schriftenreihe Migration und Globalisierung
Dezember 2010

Projektleitung Donau-Universität Krems: Gudrun Biffli

Wissenschaftliche Mitarbeit: Petra Aigner, Lydia Rössl, Isabella Skrivanek

Projektleitung auf Auftraggeberseite:
AKOÖ: Edith Konrad
WKOÖ: Elisabeth Czachay, Walter Prehofer
RMOÖ: Sabine Morocutti

Dieser Bericht wurde vom Department Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems im Auftrag von „Projekt Vielfalt schätzen. Vielfalt nutzen!“ erstellt.

Die in der Publikation geäußerten Ansichten liegen in der Verantwortung der Autor/inn/en und geben nicht notwendigerweise die Meinung des Auftraggebers oder der Donau-Universität Krems wieder.

© Edition Donau-Universität Krems, Department für Migration und Globalisierung

ISBN: 978-3-902505-42-2
DUK-interne Projektnummer: 281233181

Zitierweise:

Biffli, Gudrun, Aigner, Petra, Rössl, Lydia, Skrivanek, Isabella (2010) Vielfalt schätzen. Vielfalt nutzen! Analyse zu bestehenden Beratungs-/ Unterstützungs- und Projektangeboten in der Modellregion Linz/ Linz Land und Wels, und zu den bestehenden Arbeitsbeziehungen und Handlungsoptionen für die Integrationsarbeit in Oberösterreich. Studie im Auftrag von „Projekt Vielfalt schätzen. Vielfalt nutzen!“. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau-Universität Krems).

Vielfalt schätzen. Vielfalt nutzen!

Inhaltsverzeichnis

Analyse zu bestehenden Beratungs-/ Unterstützungs- und Projektangeboten in der Modellregion Linz/ Linz Land und Wels, und zu den bestehenden Arbeitsbeziehungen und Handlungsoptionen für die Integrationsarbeit in Oberösterreich	II
Inhaltsverzeichnis	I
Hauptaussagen	1
Vorwort	5
Einleitung.....	6
1. Wirtschaftliche und sozio-demographische Rahmenbedingungen	8
1.1. Die Wirtschaftskrise als Herausforderung für Oberösterreich.....	8
1.1.1. AusländerInnen besonders stark betroffen	10
1.2. MigrantInnen auf bestimmte Arbeitsmarktsegmente konzentriert.....	11
1.3. Zuwanderung nach Oberösterreich geringer als im Durchschnitt Österreichs	12
1.4. Wandel der Struktur der Zuwanderung nach Oberösterreich.....	16
1.5. Regionaler Segregationsgrad der Bevölkerung mit Migrations-hintergrund in Oberösterreich aus theoretischer und empirischer Sicht	19
1.6. Große Vielfalt der Religionszugehörigkeit unter MigrantInnen	21
1.7. Wirtschaftsdynamik in Oberösterreich nicht einheitlich.....	24
1.7.1. Migrationen unterstützen Wirtschaftswachstum	27
1.8. MigrantInnen auf gewisse Branchen konzentriert	29
1.8.1. MigrantInnen häufiger in Klein- und Mittelbetrieben.....	32
1.8.2. MigrantInnen im Schnitt geringere Löhne	34
1.9. Schlussfolgerung.....	37
2. Maßnahmen zur Unterstützung der Integration der MigrantInnen in Oberösterreich	39
2.1. Zur Rolle der Nichtregierungsorganisationen.....	40
2.2. Zur Rolle der Migrationsvereine	45
2.3. Zur Rolle der öffentlichen Hand inklusive Bildungseinrichtungen.....	47
2.4. Die Sozialplattform Oberösterreich.....	50
3. Umgang mit Vielfalt in Betrieben	51
3.1. Betriebsstrukturen und die Einbindung der MitarbeiterInnen	54
3.2. Vielfalt und Integration in Betrieben: Praktische Beispiele	54
3.2.1. Diversity Management und Integration	54
3.3. Lücken aus der Sicht des Personalmanagements.....	60
4. Subjektives Empfinden der MigrantInnen zur Arbeit in Betrieben	61
4.1.1. Ergebnisse einer detaillierten Analyse	67
5. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für den erfolgreichen Umgang mit Vielfalt	71

5.1.	Gesellschaftspolitik.....	73
5.2.	Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik	75
5.3.	Bildungspolitik	77
6.	Literaturhinweise.....	79
7.	Glossar und Abkürzungsverzeichnis	82
8.	Statistischer und methodischer Anhang	85
8.1.	Verwendete Daten	85
8.1.1.	Volkszählung 2001	85
8.1.2.	Arbeitsmarktdatenbank (AMDB).....	89
9.	Interviewleitfaden und Fragebögen	91
9.1.	Interviewleitfaden für ExpertInnen in Supporteinrichtungen	91
9.2.	Interviewleitfaden für ausgewählte Personen (HRM Management) in Betrieben in den Branchen: Gastronomie, Pflege/Soziales, Reinigung, Bau, Transport	92
9.3.	Interviews mit Personen mit Migrationshintergrund in Betrieben	94
10.	TeilnehmerInnen der Fokusgruppen vom 27. 10. 2010 in Linz	95

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung, der registrierten Arbeitslosigkeit und des Arbeitskräfteangebots der Unselbständigen in Österreich (Veränderung gegenüber dem Vorjahr, absolut)	9
Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Oberösterreich im Vergleich zu Österreich (Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %).....	9
Abbildung 3: Arbeitslosenquote nach Geschlecht und Bundesländern 2009	10
Abbildung 4: Entwicklung des Arbeitslosenbestands (registrierte Arbeitslose) in Oberösterreich im Vergleich zu Österreich, differenziert nach InländerInnen (Inl) und AusländerInnen (Ausl), Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %	11
Abbildung 5: Anteil der Personen mit Migrationshintergrund nach Bundesländern in % 2009.....	13
Abbildung 6: Entwicklung der ausländischen Bevölkerung (Staatsangehörigkeit) in Oberösterreich und Österreich 1961-2009 (Anteile, in % der Gesamtbevölkerung) und Zusammensetzung der ausländischen Bevölkerung (Staatsangehörigkeit) nach Herkunftsgruppen 1981-2009	14
Abbildung 7: Bevölkerungsentwicklung in Oberösterreich und Österreich 1980 - 2030.....	15
Abbildung 8: Bevölkerung mit ausländischem Geburtsland in Oberösterreich und Österreich nach Herkunftsgruppen, 1.1.2001 und 1.1.2010	17
Abbildung 9: Anteil der ausländischen Bevölkerung (in %) in der NUTS-3 Region Linz-Wels, in Oberösterreich und Österreich am 1.1.2009.....	17
Abbildung 10: Ausländische Bevölkerung nach Herkunftsgruppen(in %) in der NUTS-3 Bezirken der Region Linz-Wels, in Oberösterreich und Österreich am 1.1.2009.....	18
Abbildung 11: Summierte Salden der Binnen- und Außenwanderung 2002-2009 nach oberösterreichischen Bezirken, je 1.000 EinwohnerInnen	18
Abbildung 12: Segregation in Oberösterreich und Linz – Typologie nach Brimicombe.....	20
Abbildung 13: Religionsbekenntnis in Oberösterreich 2001 in %.....	23
Abbildung 14: Relative Wertschöpfungsdynamik in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005).....	25
Abbildung 15: Relative Produktivitätsentwicklung (Wertschöpfung je EWT zu konstanten Preisen) in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005)	26
Abbildung 16: Relative Wertschöpfungsdynamik in den oberösterreichischen Regionen (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005)	28
Abbildung 17: Relative Produktivitätsentwicklung in den oberösterreichischen Regionen (Wertschöpfung je EWT zu konstanten Preisen, kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005)	28
Abbildung 18: Relative Beschäftigungsentwicklung in den oberösterreichischen Regionen (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt)	29
Abbildung 19: Unselbständig Beschäftigte (15-64 Jahre) mit Arbeitsort in Oberösterreich bzw. Österreich, nach Wirtschaftssektoren, Geschlecht und Migrationshintergrund, Jahresdurchschnitt 2009	30
Abbildung 20: Unselbständig Beschäftigte (15-64 Jahre) mit Wohnort in ausgewählten oberösterreichischen Arbeitsmarktbezirken, nach Wirtschaftssektoren und Migrationshintergrund, Jahresdurchschnitt 2009	31
Abbildung 21: Unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund (15-64 Jahre) mit Arbeitsort in Oberösterreich* bzw. in Gesamtösterreich*, Stichtag: 30. 9. 2008.....	32
Abbildung 22: Unselbständig Beschäftigte (15-64 Jahre) nach Geschlecht, Migrationshintergrund und Unternehmensgröße mit Arbeitsort in Oberösterreich bzw. Österreich*, Jahresdurchschnitt 2009.....	33
Abbildung 23: Unselbständig Beschäftigte (15-64 Jahre) nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Wirtschaftssektor und Unternehmensgröße mit Arbeitsort in Oberösterreich, Jahresdurchschnitt 2009	34
Abbildung 24: Unselbständig Beschäftigte (15-64 Jahre) nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Wirtschaftssektor und Unternehmensgröße mit Arbeitsort in Österreich*, Jahresdurchschnitt 2009	34

Abbildung 25: Durchschnittlicher „Monatsverdienst“ (Beitragsgrundlage+Sonderzahlungen) der unselbständig Beschäftigten (15-64 Jahre) mit Arbeitsort in Oberösterreich bzw. Österreich nach Wirtschaftssektoren und Geschlecht, Jahresdurchschnitt 2008	36
Abbildung 26: Vernetzung der NGO migrare in Oberösterreich	42
Abbildung 27: Vernetzung der NGO VFQ in Oberösterreich	43
Abbildung 28: Vernetzung mit Partnern und unterstützenden Einrichtungen des BFI OÖ	49
Abbildung 29: Mitglieder und Vernetzung der Sozialplattform OÖ	50
Abbildung 30: Entscheidungsbaum nach Brimicombe	87

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Religionsbekenntnis nach Herkunftsregion in Österreich 2001 in %	22
Tabelle 2: Struktur der Glaubensgruppen in den Bezirken Linz, Linz-Land, Wels, Wels-Land 2001	23
Tabelle 3: Wirtschaftsleistung der österreichischen Bundesländer 2007, Bruttoregionalprodukt (laufende Preise) und Beschäftigte (ArbeitnehmerInnen).....	25
Tabelle 4: Unterstützungseinrichtungen, die interviewt wurden.....	40
Tabelle 5: Strukturmerkmale der Betriebe, die interviewt wurden (Interviewpartner B1-B8)	53
Tabelle 6: Strukturmerkmale der MigrantInnen, die interviewt wurden (Interviewpartner M1-M20).....	62

Hauptaussagen

Aus den Analysen der demographischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und sozio-ökonomischen Strukturen sowie der qualitativen Befragungen von Unterstützungseinrichtungen, Betrieben und MigrantInnen ergibt sich ein abgerundetes Bild über Angebote und Maßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund, Arbeitsbeziehungen zwischen bestehenden Angeboten und Strukturen und Betrieben.

Rahmenbedingungen

Die Situation der MigrantInnen in Oberösterreich ist vor dem Hintergrund einer langen Tradition der Zuwanderung zu sehen, die sich in einer großen Vielfalt nach Alter, Herkunft, Sprache, ethnisch-kulturellem Hintergrund, Qualifikation und Berufen niederschlug.

Von den 1.411.000 EinwohnerInnen Oberösterreichs im Jahr 2009 waren 111.400 AusländerInnen. Das waren 7,9% der oberösterreichischen Bevölkerung. Damit lag der AusländerInnenanteil unter dem Schnitt Österreichs von 10,5%.

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung ist mit 15,2% merklich höher als der Anteil der AusländerInnen. 11% der Bevölkerung oder 152.400 Menschen sind aus dem Ausland zugewandert (1. Generation) und 4,3% oder 59.700 sind schon in Oberösterreich zur Welt gekommen (2. Generation).

Am höchsten ist der Anteil der Personen aus dem früheren Jugoslawien mit 35,8% aller Personen, die im Ausland geboren waren. An zweiter Stelle stehen Personen aus der EU-14 (im Wesentlichen Deutsche) mit 19,5%, gefolgt von Personen aus der Türkei mit 11,4% aller Zugewanderten im Jahr 2010 und Personen aus den neuen EU-Staaten. Der Anteil des Nationalitätenmix ‚Sonstige‘ ist mit 14,8% vergleichsweise hoch. Das ist einerseits die Folge der Zuwanderung von hochqualifizierten Drittstaatsangehörigen, andererseits von Flüchtlingen.

In den Bezirken Linz-Wels sind die höchsten Konzentrationsgrade von MigrantInnen in Oberösterreich zu finden. Wels (Stadt) hat mit 16,7% den höchsten Anteil von AusländerInnen und Urfahr-Umgebung mit 2,6% den geringsten. Über dem oberösterreichischen Schnitt von 7,8% liegen neben Wels und Linz Stadt auch die Regionen im Umfeld der Städte.

Die Bevölkerung Oberösterreichs altert rascher als im Schnitt Österreichs. Aus dieser Perspektive ist es in Oberösterreich besonders wichtig, die Ressourcen der MigrantInnen voll zu nutzen und auf die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der älteren Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund zu achten, um das Wirtschaftswachstum und die Wohlfahrt aller nachhaltig zu sichern.

MigrantInnen sind häufiger als Einheimische in der Land- und Forstwirtschaft, am Bau und in der Güterproduktion beschäftigt, dafür sind sie seltener im Dienstleistungssektor vorzufinden. Sie arbeiten eher in Klein- und Mittelbetrieben als Einheimische. Nur in einigen Branchen haben Großbetriebe einen überdurchschnittlichen Anteil an MigrantInnen, nämlich in der Nahrungsmittelerzeugung, den Reinigungsdiensten und im Hoch- und Tiefbau.

Löhne sind unter MigrantInnen im Schnitt geringer als unter Einheimischen, einerseits aus der größeren Beschäftigungsunsicherheit heraus, andererseits infolge anderer Branchen- und Tätigkeitsfelder, einer im Schnitt geringeren Qualifikation und der Beschäftigung in kleineren Betrieben.

Die Konzentration der MigrantInnen auf einige wenige Qualifikationssegmente hängt damit zusammen, dass die Fähigkeiten nicht immer transparent sind. Schulsysteme und Lerninhalte sind von Land zu Land unterschiedlich, das Wissen über die Lerninhalte in anderen Bildungssystemen ist bei den Unternehmen meist nicht vorhanden und die institutionelle Anerkennung ausländischer Zeugnisse (Nostrifizierung) nimmt eine lange Zeit in Anspruch. In der Folge werden die Fähigkeiten und Potenziale der MigrantInnen häufig nicht voll genutzt.

Netzwerkanalyse

Die Netzwerkanalyse zeigt, dass es in Oberösterreich eine sehr dichte Vernetzung von Einrichtungen gibt, die die Integration der MigrantInnen unterstützen und vorantreiben.

Manche Unterstützungseinrichtungen nehmen eine Drehscheibenfunktion in bestimmten Bereichen ein, etwa das AMS mit seiner Vernetzung mit Betrieben, Weiterbildungseinrichtungen, Migrationsvereinen und NGOs, die sich um zum Teil sehr spezialisierte Bedürfnisse der MigrantInnen kümmern, etwa die Wohnraumbeschaffung, Traumatabehandlung oder Unterstützung bei der Validierung von Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden.

Andere Einrichtungen bilden eine Plattform für das Zusammenkommen und gegenseitige Kennenlernen. Derartige Einrichtungen haben selten einen direkten Bezug zu Betrieben, spielen aber eine wichtige Vermittlerrolle zwischen der öffentlichen Verwaltung, den Medien, der Freizeitgestaltung und der Kunst- und Kulturszene.

Es gibt aber auch Einrichtungen, die vergleichsweise schwach in die Integrationsnetzwerke eingebunden sind. Dazu gehören Schulen aber auch kulturelle und religiöse Vereine. Letztere wirken eher nach innen. Eine verbesserte Einbindung dieser Einrichtungen in die örtlichen Netzwerke, über den Kontakt zur Gemeinde hinaus, könnte die interkulturelle Kommunikation bereichern.

Aus den Lücken in den Netzwerken ist ersichtlich, dass Familien, insbesondere Frauen mit Kindern, die im Haushalt verbleiben, kaum in die Integrationsnetzwerklandschaft eingebunden werden. Zwar gibt es NGOs, die sich auf die Unterstützung von Frauen spezialisiert haben, jedoch ist die Unterstützung von Migrantinnen erst ein relativ junges Phänomen, das noch auszubauen wäre.

Auch Betriebe sind vergleichsweise schwach in die Integrationsnetzwerke eingebunden. Daraus folgt, dass sie über die vielen zum Teil sehr spezialisierten Angebote zur Förderung der Integration und der Erleichterung der Umsetzung des Diversitätsmanagements wenig informiert sind.

Auch sozialpartnerschaftliche Einrichtungen wie der ÖGB nehmen die Möglichkeit der Vernetzung mit Unterstützungseinrichtungen vergleichsweise wenig wahr, obschon es vielversprechende neue Ansätze wie das Betriebskantinen Netzwerk für MigrantInnen sowie den Integrationsbeirat gibt.

Umgang mit Vielfalt in Betrieben:

Um die Vielfalt der MitarbeiterInnen nachhaltig zu fördern und zu nutzen bedarf es einer strukturellen Institutionalisierung des Diversitätsmanagements.

Die Betriebsbefragungen haben gezeigt, dass die Betriebe, die in das Integrationsnetzwerk eingebunden sind, Konzepte von Diversitätsmanagement in sehr unterschiedlicher Breite und Tiefe umsetzen. Alle befragten Betriebe implementieren die eine oder andere Diversitätsmaßnahme, die in der Literatur unter dem Titel Diversitätsmanagement angeführt wird, so etwa Diversity-Trainings, gemischte Teams und Kommunikation von Diversity-Aktivitäten.

Der Kommunikation innerhalb des Betriebes wird großes Augenmerk geschenkt. In der Folge werden Sprachkurse angeboten. Es stellt sich aber heraus, dass die sprachliche Artikulation für ein tiefergehendes Verständnis oft nicht ausreicht. In der Folge wird die Förderung des interkulturellen Verständnisses, etwa über interkulturelle Seminare, eingefordert. Dabei stellte sich in den Interviews heraus, dass Betriebe oft zu wenig wissen, welche Angebote es dazu auf dem lokalen Markt gibt.

Subjektives Empfinden der MigrantInnen und Handlungsempfehlungen

Ein wesentliches Fazit aus den Interviews von MigrantInnen ist die Erkenntnis, dass MigrantInnen oft ein Gefühl der Ohnmacht überkommt, das mit dem Gefühl des Nichtdazugehörens einhergeht. Es wird das Insider-Outsider Phänomen angeschnitten, das auch aus den statistischen Analysen hervorgeht. Es wird von den MigrantInnen vorwiegend auf die Vorurteile der Gesellschaft gegen Fremde zurückgeführt. Zwar werden diese Vorurteile auch in Betriebe hineingetragen, dort können sie aber über Maßnahmen und offenes Verhalten seitens der Führungskräfte überwunden werden, während es im Alltag selten solche Unterstützungen gibt.

Ein Großteil der MigrantInnen berichtet, dass im Ausland erworbene Qualifikationen in Österreich nicht anerkannt werden, und dass Bewerbungen für Menschen mit fremdländischen Namen und Akzenten sehr schwer zum Erfolg führen. Viele regen an, dass gesellschaftliche Vorurteile und Ängste abgebaut werden sollten, und ein ‚Umdenken‘ stattfinden muss. Sie sehen die Grundprobleme in der Gesellschaft und weniger in den Betrieben.

Anregungen der MigrantInnen für Handlungsoptionen beziehen sich einerseits auf die Förderung eines gesellschaftlichen Umdenkens, andererseits auf die Implementierung von kulturellen Sensibilisierungsprogrammen in Form von interkulturellen Begegnungen und Seminaren. Ziel ist es, damit Ängste zu zerstreuen und das gegenseitige Verständnis zu fördern. Weiters werden Mentoring Programme für und beim Betriebseintritt vorgeschlagen. Sprachprogramme werden zwar als wichtig erachtet, es bestehe aber hier kein Handlungsbedarf, weil es ohnehin genügend Angebote gibt.

Handlungsempfehlungen

Im **gesellschaftspolitischen Bereich** sind vor allem Maßnahmen zu setzen, die der Diskriminierung von MigrantInnen wirksam entgegenreten. Dabei käme dem öffentlichen Sektor eine wichtige Vorbildrolle zu, indem man MigrantInnen in der öffentlichen Verwaltung, in Schulen, Kindergärten, Spitälern verstärkt und für alle sichtbar Beschäftigung anböte.

Auch wäre an gesetzliche Regelungen zu denken, die Organisationen aber auch Unternehmen dazu verpflichten, Maßnahmen zur Gleichbehandlung zu setzen, etwa Quotenregelungen und den Nachweis von ‚affirmative action‘ Programmen. Auch eine öffentliche Berichterstattung über die Umsetzung von gleichen Beschäftigungs- und Aufstiegschancen (equal opportunity reports) wäre eine erfolgversprechende Maßnahme zur Umsetzung von Antidiskriminierung.

Das wären für Österreich mutige Schritte, die auch von MigrantInnen in Interviews vorgeschlagen wurden.

Im Bereich der **Arbeitsmarktpolitik** besteht **an der Schnittstelle zu Betrieben** ein Förderbedarf, sodass ein Akzent oder ein fremdländischer Name nicht mehr eine Barriere für die Arbeitsaufnahme ist. **Innerhalb der Betriebe** gilt es verstärkt Schritte zu unternehmen, die zur Anerkennung und vollen Nutzung der Kompetenzen der MigrantInnen führen.

Im Bereich der **Bildungspolitik** sind einerseits Maßnahmen an der Schnittstelle zwischen Schule und Arbeit anzusiedeln, andererseits im Bereich der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen sowie von Kompetenzen, die über non-formales und informelles Lernen erworben wurden.

Die Einrichtung einer Koordinationsstelle, die den Übergang von der Schule in die Lehre erleichtert, wäre anzudenken. Weiters könnte die Unterstützung von jungen Lehrlingen mit Migrationshintergrund seitens älterer und erfahrener Lehrlinge im Sinne des Peer Learning den erfolgreichen Verlauf der Lehre sichern helfen. Auch an ein Patensystem könnte man denken, in das pensionierte MitarbeiterInnen des Betriebes eingebunden werden, die zwischen dem Jugendlichen und der Betriebsleitung vermitteln und unterstützend eingreifen können.

Während Betriebe die Möglichkeit haben, über Kompetenzraster die Kompetenzen der MitarbeiterInnen zu erfassen, was einige der Partnerschaftsbetriebe seit längerem erfolgreich praktizieren, fehlt es noch an einer öffentlich rechtlichen Agentur oder Einrichtung, die die Kompetenzen erfasst, auch solche, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, und sie validiert. Es wird angeregt, eine derartige Stelle zu schaffen, in die Sozialpartner ebenso wie Bildungseinrichtungen und Betriebe eingebunden werden.

Vorwort

Die vorliegende Studie ist vor dem Hintergrund einer zunehmenden Vielfalt der Verhaltensmuster der Menschen als Folge von grenzüberschreitenden Migrationen zu sehen. Sie geht der Frage nach, wie sich die institutionellen Rahmenbedingungen und Verhaltensmuster im Gefolge der Pluralisierung verändern. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Verhaltensmuster in Österreich das Resultat historisch gewachsener Organisationskulturen sind. Die einheimischen Institutionen wenden gesellschaftlich abgesegnete Handlungsmuster an. Die österreichischen institutionellen Rahmenbedingungen sind also nicht wertneutral, sondern bilden die Entwicklung der Normen und Traditionen der österreichischen Gesellschaft ab. Sie repräsentieren bestehende gesellschaftliche Machtverhältnisse und tragen zu ihrem Fortbestand bei.

Die Zuwanderung führt zu einer Reflexion dieser Muster. Migrationen problematisieren Strukturen und Abgrenzungen, etwa den Umgang mit Heterogenität, Differenz und Ungleichheit. Das Fremde wird am Eigenen gemessen. Mangelnde Deutschkenntnisse werden als Sprachlosigkeit verstanden, ohne zu berücksichtigen, dass Zugewanderte mehrsprachig kommunizieren. Es wird Anpassung an das Verhalten der Einheimischen erwartet, ohne zu bedenken, dass Anpassung eine Unterordnung der ethnisch-kulturellen Identität der Zuwanderer an die des Aufnahmelandes bedeutet. Damit wird die mitgebrachte Kultur abgewertet, als mangelhaft wahrgenommen, womit eine gewisse Selbsteinschränkung und Verringerung des individuellen Entwicklungspotenzials Hand in Hand geht.

Die Defizitorientierung des Diskurses im Zusammenhang mit Migrationen ist der Ausfluss eines gewissen Kulturzentrismus¹, der den eigenen regional und/oder kulturell besetzten Raum möglichst frei von Einflüssen von außen halten möchte. Die Vitalität der Migrationssprachen und der Migrationskulturen wird in einem derartigen Umfeld oft als störend empfunden. Es wird dadurch offensichtlich, dass die Grenze zu den Anderen nicht mehr räumlich definiert werden kann, also zwischen In- und Ausland unterschieden werden kann, sondern dass sie innerhalb des eigenen Raums verläuft. Es entwickelt sich in der Folge eine Kontaktzone zwischen zwei oder mehreren kulturellen Sphären, die sich u.a. in einer ‚Zwei- oder Mehrsprachigkeit‘ niederschlägt.

Interkulturelles Lernen und Aufeinanderzugehen ist eine Antwort auf das derzeitige oftmalige Nebeneinander unterschiedlicher Kulturen. Dieser Prozess ist von der Überzeugung getragen, dass eine gegenseitige Aufgeschlossenheit einen Mehrwert für die Gesellschaft bringt. Er setzt voraus, dass die unterschiedlichen Kulturen wahrgenommen werden und dass sie bei allen Unterschieden als gleichwertig angesehen werden. Damit kann die Machtasymmetrie überwunden werden, die es zwischen Einheimischen und Zugewanderten gibt. Dieses Ziel spiegelt sich in der Fragestellung der Studie, die herausarbeiten will, wie die bestehenden Arbeitsbeziehungen und Handlungsräume zu erweitern sind, um der zunehmenden Pluralisierung der Gesellschaft Rechnung zu tragen und alle in ihrer Vielfalt an der Gestaltung der Gegenwart und Zukunft teilhaben zu lassen. Die Herausforderung der Gesellschaft besteht also darin, das Andere ins Zentrum zu rücken und als Teil eines neuen

¹ Mehr zu den verschiedenen Zentrismustheorien in Wimmer 2000.

Ganzen zu sehen. Die Inklusion der Vielfalt ist das Ziel, obschon uns bewusst sein muss, dass es an den Rändern jeder Kultur, der einheimischen und der zugewanderten, Beharrungsmuster gibt.

Einleitung

Oberösterreich ist ein Bundesland mit einer langen Tradition der Zuwanderung. Einerseits kamen Arbeitskräfte - in den 1960er Jahren im Gefolge der Anwerbung von ‚Gastarbeitern‘, später zunehmend im Gefolge der internationalen wirtschaftlichen Vernetzung, insbesondere aus Deutschland und in jüngerer Zeit vermehrt aus den neuen EU-Mitgliedstaaten. Andererseits hat OÖ eine Tradition der Aufnahme von Flüchtlingen (Asyllager Thalham); der letzte Schub der Zuwanderung aus diesem Titel kam aus dem zerfallenden Jugoslawien. In der Folge haben im Jahr 2009 15,2% der Bevölkerung Oberösterreichs (Mikrozensus von Statistik Austria) einen Migrationshintergrund, d.h. 11% der Bevölkerung oder 152.400 Menschen sind aus dem Ausland zugewandert (1. Generation) und 4,3% oder 59.700 sind ihre Kinder (2. Generation), die schon in OÖ zur Welt gekommen sind.

Trotz der langen Geschichte der Zuwanderung und Niederlassung von MigrantInnen gibt es vergleichsweise wenig Forschung zur Rolle der MigrantInnen in den Betrieben, insbesondere der Arbeitsorganisation innerhalb der Betriebe und ihrem Grad der Integration in Karriereleitern, sowie zu der Rolle der Sozialpartner und des AMS im Zusammenhang mit der Integration der MigrantInnen ins Erwerbsleben. Auch wissen wir nicht, ob ‚Diversitätsmanagement‘ oder Gleichbehandlungs- und/oder Förderprogramme in oberösterreichischen Betrieben implementiert werden und ob es Unterschiede in der Behandlung zwischen ethnisch-kulturellen Gruppen gibt. Die Interaktion auf Betriebsebene, der interkulturelle Dialog und die Beziehung zwischen Leitung und MigrantInnen bzw. zwischen der Kollegenschaft mit und ohne Migrationshintergrund blieben in Oberösterreich bisher weitestgehend unbeleuchtet. Es gibt auch keinen umfassenden Einblick in die Supportstrukturen für MigrantInnen (Beratungs-/Unterstützungs- und Projektangebote) in Oberösterreich und in den einzelnen Regionen, insbesondere die Nutzung dieser Einrichtungen und die Erfahrungen damit. Es existieren auch kaum Studien über die Erfahrungen der MigrantInnen mit dem österreichischen Arbeitsmarkt und den Grad der Nutzung der verschiedenen Unterstützungseinrichtungen, die zur Entfaltung ihrer Potenziale beitragen sollen.

Die vorliegende Studie will mehr Licht in einige dieser Fragstellungen bringen. Sie ist Teil des Projektes "Vielfalt schätzen. Vielfalt nutzen!", in dem die Arbeiterkammer OÖ (Projekträger), die Wirtschaftskammer OÖ und das Regionalmanagement OÖ in der Modellregion Linz/Linz-Land/Wels zusammen arbeiten - gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes OÖ. Ziel der Zusammenarbeit ist es, mehr Verständnis für Migrations- und Integrationsprozesse zu schaffen, das jeweils ‚Andere‘ in seiner Komplexität zu erfassen und zu respektieren, ein Netzwerk zur Förderung der Integration aufzubauen und erfolgreiche Strukturen zur Unterstützung der MigrantInnen in Betrieben und anderen Einrichtungen in Partnerschaften einzubinden. Damit soll eine nachhaltige Kooperation zwischen MigrantInnen und ihren Vereinen, zwischen Betrieben, den Sozialpartnern und Gemeinden sowie dem AMS entstehen.

Die Studie gibt einen Überblick über Maßnahmen, Projekte und Angebote zur Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund; sie untersucht die Beziehungen zwischen den einzelnen Einrichtungen und Betrieben sowie innerhalb von Betrieben. Sie bindet die diversen Institutionen, die

in der Integrationsarbeit an der Schnittstelle von Arbeit, Bildung und Gesellschaft tätig sind, über Befragungen und Fokusgruppen in einen Dialog ein, aus dem die Erfahrungen mit der Zusammenarbeit ersichtlich werden. Eine Netzwerkanalyse dokumentiert, in welchen Handlungsfeldern die Zusammenarbeit gut funktioniert und wo es Lücken gibt. Auch die Sichtweise der MigrantInnen wird über qualitative Befragungen eingeholt. Um ihren Äußerungen über ihre persönlichen Erfahrungen hinaus eine gewisse Repräsentativität zu geben, werden ihre Aussagen zu den Arbeitsbeziehungen mit empirischen Forschungserkenntnissen, die auf repräsentativen Daten basieren, konfrontiert und relativiert.

Die qualitativen Erhebungen und Analysen der Integrationsnetzwerke in Oberösterreich werden in eine quantitative Analyse der Arbeitsmarktstrukturen in Oberösterreich eingebunden. Der wirtschaftliche Hintergrund sowie die demographischen und bildungspolitischen Strukturen und Entwicklungen sind die Bühne für Arbeitsmarkt- und Integrationsprozesse. Sie verdeutlichen den Fokus der Studie auf die Region Linz/Linz Land und Wels, einen Raum, in dem MigrantInnen häufiger als anderswo in Oberösterreich wohnen und arbeiten. Sie sind der Ausgangspunkt für die Auswahl der Branchen, Betriebe und Berufe für die qualitative Befragung und Analyse und sie tragen zum Verständnis der Entwicklung der konkreten Unterstützungsstrukturen für Menschen mit Migrationshintergrund und ihre spezifischen Bedürfnissen bei.

In einem **ersten Kapitel** wird der wirtschaftliche und demographische Rahmen in Oberösterreich untersucht, die Rolle der MigrantInnen im Wirtschaftsprozess und auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere die Verteilung der MigrantInnen auf die verschiedenen Branchen und Betriebsgrößen und ihr Einkommen bzw. ihre Entlohnung. In dem Zusammenhang wird der Grad der Einbindung ins Erwerbsleben aus einer Gender- und Integrationsperspektive durchleuchtet. Im **zweiten Kapitel** wird untersucht, welche Maßnahmen, Beratungs- und Unterstützungs-Angebote es für MigrantInnen auf regionaler Ebene gibt. ExpertInneninterviews untermauern Informationen, die aus einer Internetrecherche über Angebotsstrukturen gewonnen werden. In einem **dritten Kapitel** wird mittels Betriebsbefragungen herausgearbeitet, welche Maßnahmen Betriebe setzen, um die Fähigkeiten der MigrantInnen zur Entfaltung zu bringen und den betrieblichen Zusammenhalt zu fördern. Im **vierten Kapitel** wird auf das subjektive Empfinden der MigrantInnen und ihre Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt, in Betrieben und mit Unterstützungseinrichtungen eingegangen. In einem **fünften Kapitel** wird, aufbauend auf den Erkenntnissen der quantitativen und qualitativen Analysen und einem ExpertInnengespräch im Rahmen einer Fokusgruppe herausgearbeitet, welche Handlungsoptionen sich aus arbeitsmarkt-, bildungs- und gesellschaftlicher Perspektive für Oberösterreich ergeben.

Resümierend wird auf die Stärken und Schwächen der gegenwärtigen Unterstützungsstrukturen für die Integration eingegangen, wohl wissend, dass es sich hier um einen Prozess handelt, der in Bewegung ist und der in der Folge nur ansatzweise erfasst werden kann.

1. Wirtschaftliche und sozio-demographische Rahmenbedingungen

Gudrun Biffel, Isabella Skrivanek

Die Arbeitsbeziehungen und der Unterstützungsbedarf der Betriebe und MigrantInnen sind eng mit der wirtschaftlichen Entwicklung, der Rolle der MigrantInnen im Wirtschafts- und Arbeitsprozess und den Gründen für die Zuwanderung verbunden. Obschon der Arbeitsmarkt die wichtigste ‚Integrationsmaschine‘ ist, braucht es doch zusätzlich gesellschafts-, bildungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, damit die Integration umfassender wird.

1.1. Die Wirtschaftskrise als Herausforderung für Oberösterreich

Österreichs Wirtschaftsentwicklung verlief bis in den Herbst 2008 sehr erfolgreich, im Laufe des Jahres 2009 wurde die österreichische Wirtschaft allerdings zunehmend von der internationalen Krise erfasst. In der Folge schrumpfte die österreichische Wertschöpfung im Jahr 2009 um 3,9%, nachdem das reale BIP im Jahr 2008 noch um 2,2 % expandierte.² Im internationalen Vergleich war der Konjunkturerinbruch in Österreich besonders ausgeprägt. Die starke internationale Vernetzung und Offenheit der österreichischen Wirtschaft, die für den großen wirtschaftlichen Erfolg wesentlich verantwortlich ist, führt dazu, dass sich Österreich gegen Konjunkturerinflüsse von außen wenig schützen kann. Der Transmissionsmechanismus beeinträchtigt einerseits die Nachfrage nach den Gütern der heimischen Produktion infolge des Einbruchs der Exporte, andererseits verringert sich der Ertrag der Auslandsinvestitionen.

Der Effekt auf den Arbeitsmarkt war in der jüngsten Krise unerwartet stark (Abbildung 1). Die Zahl der unselbständig Beschäftigten lag im Jahresdurchschnitt 2009 um 47.000 oder 1,4 % unter dem Vorjahresniveau. Dieser Rückgang unterschätzt aber noch den tatsächlichen Beschäftigungseffekt der Krise, da sich Betriebe, die in Schwierigkeiten kamen, bemühten, ihre Beschäftigten über Kurzarbeit weiter zu beschäftigen.

In Oberösterreich fiel der Beschäftigungseinbruch im Krisenjahr 2009 stärker aus als im Schnitt Österreichs; er betraf gesamthaft gesehen nur Männer. Die Zahl der unselbständig Beschäftigten verringerte sich im Jahr 2009 gegenüber dem Vorjahr um knapp 10.200 oder 1,7 %. (Männer: -- 10.300 oder -3,0%, Frauen: +100 oder 0,0%). In der Folge verzeichnete Oberösterreich den stärksten relativen Anstieg in der Arbeitslosigkeit³ im Bundesländervergleich mit: +42,6 % (+9.200) gegenüber dem gesamtwirtschaftlichen Schnitt von +22,6% (+48.100), Männer +58,3 % (+6.700) gegenüber dem Österreichschnitt von 29,3% (+34.800), Frauen +24,9 % (+2.500) gegenüber dem Schnitt in Österreich von +14,2% (+13.300). Abbildung 2 verdeutlicht diese Entwicklung, die im Wesentlichen damit zu erklären ist, dass die Einwohnerschaft in OÖ stärker als andere Bundesländer im exportorientierten Sektor Beschäftigung findet. OÖ ist noch verhältnismäßig schwach in der Wissensgesellschaft

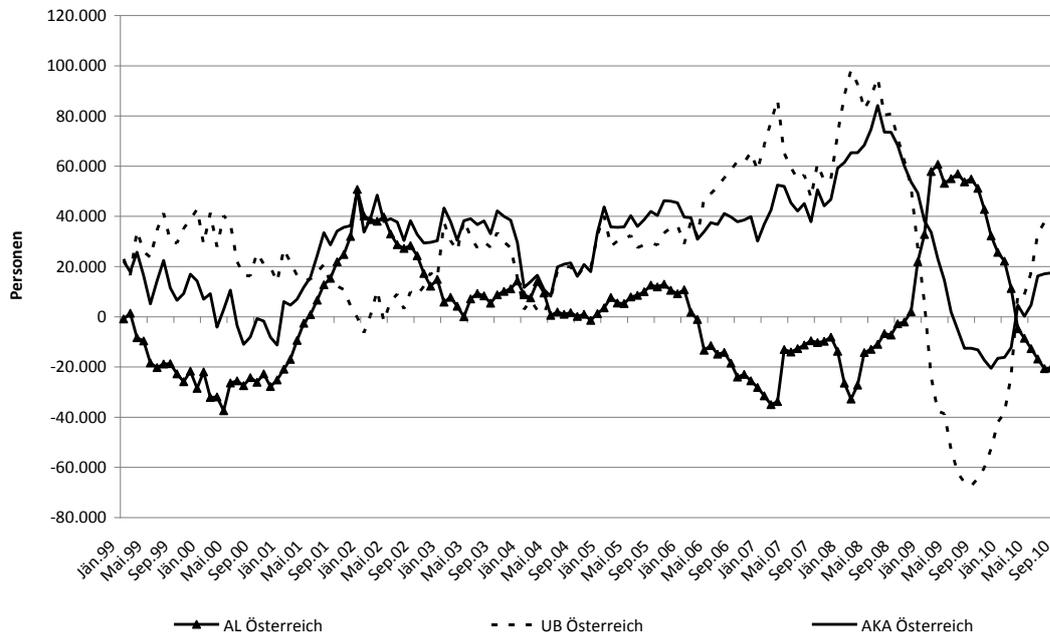
²

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/volkswirtschaftliche_gesamtrechnungen/bruttoinlandsprodukt_und_hauptagregate/jahresdaten/019504.html, Zugriff: 15. 10. 2010

³ Gemessen als registrierte Arbeitslosenquote, dh. Anteil der Arbeitslosen an den Unselbständigen und Arbeitslosen.

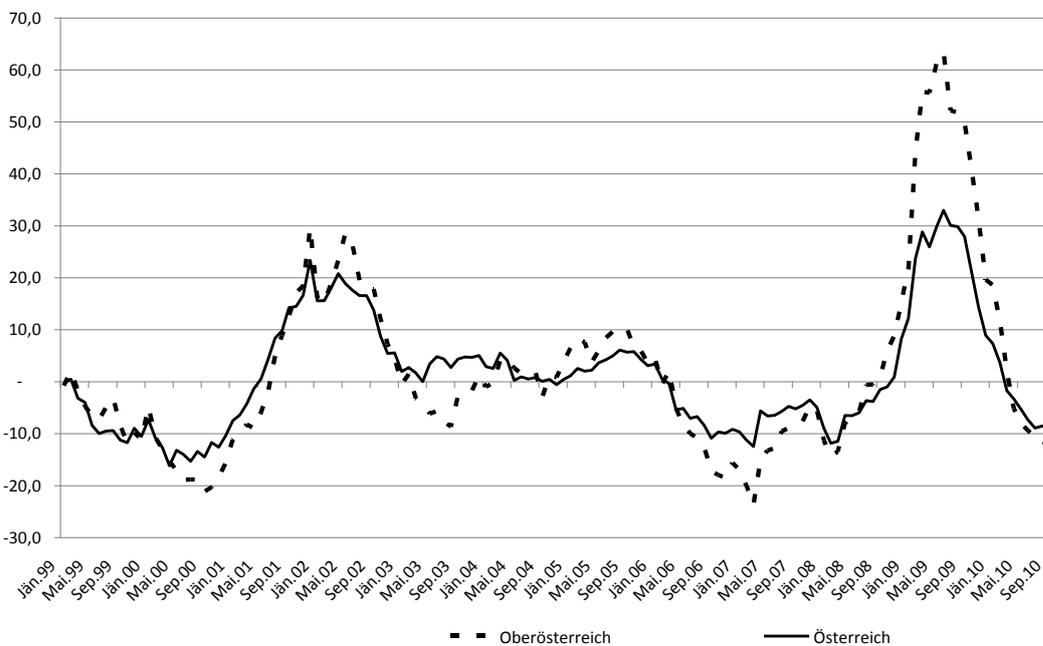
verankert und hat auch kaum Headquarters von international agierenden Unternehmen mit ihren Forschungsstellen, die relativ krisenfest sind.

Abbildung 1: Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung, der registrierten Arbeitslosigkeit und des Arbeitskräfteangebots der Unselbständigen in Österreich (Veränderung gegenüber dem Vorjahr, absolut)



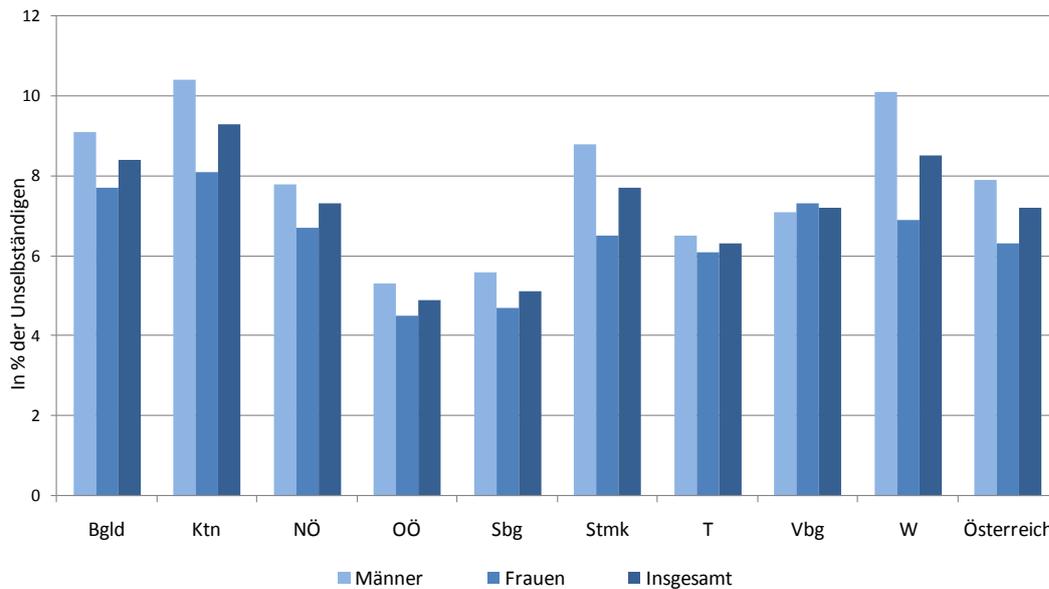
Q.: BALLweb, DUK-Berechnungen und Darstellung.

Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Oberösterreich im Vergleich zu Österreich (Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %)



Q.: BALLweb, DUK-Berechnungen und Darstellung.

Abbildung 3: Arbeitslosenquote nach Geschlecht und Bundesländern 2009



Q.: BALLweb, DUK-Berechnungen und Darstellung.

Trotz dem starken Konjunkturunbruch hat OÖ auch im Krisenjahr 2009 im Bundesländervergleich weiterhin die geringsten Arbeitslosenquoten: 4,9 % gegenüber dem gesamtwirtschaftlichen Schnitt von 7,2% der Unselbständigen (Männer: 5,3 % gegenüber Österreichschnitt von 7,9%, Frauen: 4,5 % gegenüber Österreichschnitt von 6,3%). (Abbildung 3) Damit zeigt sich, dass die oberösterreichische Wirtschaft sehr erfolgreich ist; sie ist aber in die internationale Wirtschaftslage stark eingebunden und damit von der internationalen Konjunkturlage abhängig und in diesem Sinne vulnerabel.

Da die Wende auf dem Arbeitsmarkt von der internationalen Konjunkturlage abhängt und da OÖ stärker als alle anderen Bundesländer in die internationale Wirtschaft eingebunden ist, erholte sich die Beschäftigungslage in OÖ im Gleichschritt mit den wesentlichen Handelspartnern. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt heisst das einen rascheren und ausgeprägteren Aufschwung als im Schnitt Österreichs, insbesondere dem Osten Österreichs, der stärker in die östlichen Nachbarländer wirtschaftlich eingebunden ist. Im September 2010 übertraf die Zahl der Beschäftigten das Vorjahresniveau um 1,3% (gegenüber 1,2% im Schnitt Österreichs) und die Zahl der Arbeitslosen verringerte sich um 13,7% (gegenüber 8,7% im Schnitt Österreichs). Auch das Arbeitskräfteangebot erholte sich etwas rascher auf 0,6% gegenüber dem Vorjahr (Österreich + 0,5%).

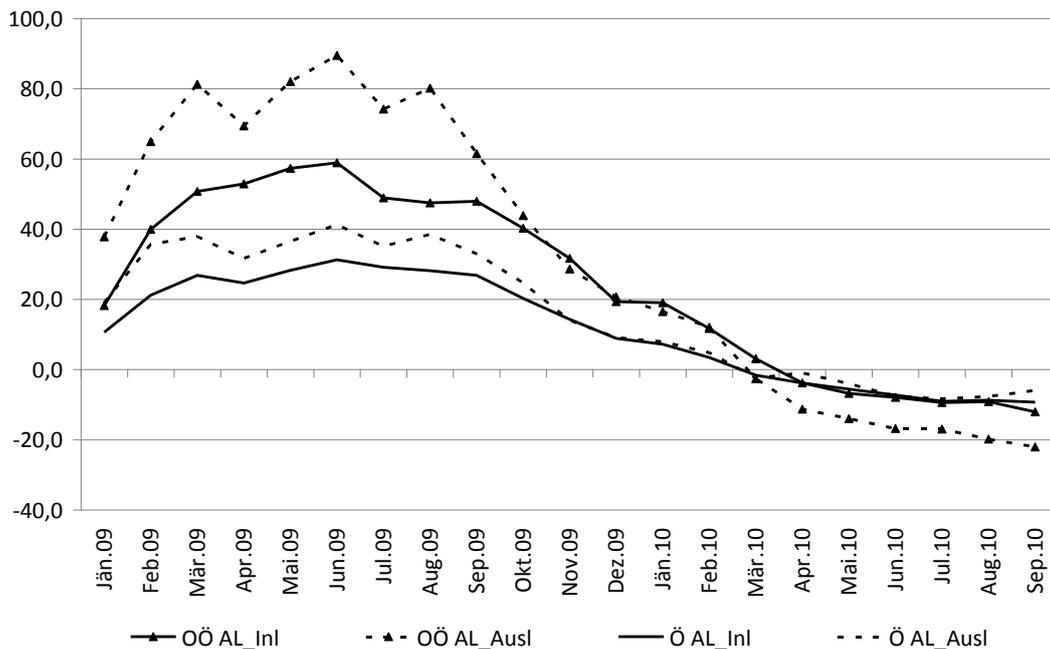
1.1.1. AusländerInnen besonders stark betroffen

Die Arbeitsbeziehungen der AusländerInnen und MigrantInnen sind aus einer Kombination von Faktoren instabiler als die der Einheimischen.

AusländerInnen sind vom Anstieg der Arbeitslosigkeit stärker betroffen als InländerInnen, und zwar in allen Bundesländern. Abbildung 4 zeigt die Entwicklung im Zeitraum Jänner 2009 bis September 2010 (Änderung des Arbeitslosenbestands in % des Vorjahres) in Oberösterreich im Vergleich zu Österreich. Das ist die Folge von komplexen Zusammenhängen. Einerseits sind AusländerInnen im Schnitt schlechter qualifiziert als InländerInnen. Es sind aber die gut qualifizierten Arbeitskräfte, die

die Träger des betriebsspezifischen Wissens sind. Daher werden gut qualifizierte Arbeitskräfte eher als Menschen mit einfachen Qualifikationen in der Krise weiter beschäftigt. Dahinter liegt die Überlegung, dass Personen mit einfachen Qualifikationen leicht substituiert werden können und daher nach der Krise angesichts eines allgemeinen Arbeitskräfteüberschusses ohne viele Suchkosten wieder gefunden werden. Ein weiterer Faktor ist der Kündigungsschutz von InländerInnen; gemäß ASVG müssen im Fall einer Kündigung bei gleicher Tätigkeit zuerst AusländerInnen gekündigt werden (Gesetzesänderung in Vorbereitung für 2011). Ein wesentlicher Faktor ist weiters die Konzentration der MigrantInnen auf exportorientierte Branchen, d.h. den Güterproduktionsbereich.

Abbildung 4: Entwicklung des Arbeitslosenbestands (registrierte Arbeitslose) in Oberösterreich im Vergleich zu Österreich, differenziert nach InländerInnen (Inl) und AusländerInnen (Ausl), Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %



Q.: BALIweb, DUK-Berechnungen und Darstellung.

Auch die Größe der Betriebe, in der In- und AusländerInnen typischerweise arbeiten, hat einen Einfluss auf die Weiterbeschäftigungschancen: Kleinbetriebe haben eine geringere Eigenkapitalbasis und können daher in einer Phase des Nachfrageeinbruchs ihre Arbeitskräfte in geringerem Maße halten/horten als Großbetriebe. Das geht auch aus der Inanspruchnahme des arbeitsmarktpolitischen Instrumentes der Kurzarbeit hervor. AusländerInnen sind häufig in KMU beschäftigt, was ihre durchgehende Beschäftigungssicherheit beeinträchtigt.

Der längerfristige Verlauf der Arbeitslosigkeit nach Staatsbürgerschaft verdeutlicht, dass AusländerInnen ein stärkeres Konjunkturmuster aufweisen als InländerInnen. Das heißt, in der Phase der Hochkonjunktur ist die Arbeitslosigkeit der AusländerInnen stärker gesunken als die der InländerInnen und in der Krise mehr gestiegen (Konjunkturpuffer).

1.2. MigrantInnen auf bestimmte Arbeitsmarktsegmente konzentriert

Die Hintergründe für die Konzentration der MigrantInnen auf bestimmte Branchen und Tätigkeiten ergeben sich aus der wirtschaftspolitischen Intention, die Wettbewerbsfähigkeit der Exportwirtschaft u.a. über die Zuwanderung zu fördern. Das österreichische Migrationssystem kanalisiert infolge

MigrantInnen vor allem in Branchen, die handelbare Güter erzeugen, wie etwa den arbeitsintensiven industriell-gewerblichen Bereich (Textil-, Leder-, und Bekleidungsindustrie, Nahrungsmittelerzeugung) oder in Dienstleistungen, die unter einem starken internationalen Wettbewerbsdruck stehen, in Österreich ist das vor allem der Tourismus. In geringerem Maße strömen MigrantInnen in Produktionsbereiche, die Güter und Dienstleistungen für den lokalen Bedarf erzeugen. MigrantInnen finden hier vor allem in der Bauwirtschaft, im Gesundheits- und Pflegebereich sowie im Haushalt in größerer Zahl eine Anstellung. (Biffi 2003)

Die wirtschaftlichen Überlegungen für die Beschäftigung von MigrantInnen unterscheiden sich je nachdem, ob es sich um die Produktion von handelbaren oder nicht handelbaren Gütern und Dienstleistungen handelt. MigrantInnen strömen in exportorientierte Wirtschaftszweige, vor allem in solche mit arbeitsintensiver Produktionstechnologie. Sie tragen dazu bei, dass es zu keinen Arbeitskräfteengpässen und damit zu Produktionskostensteigerungen infolge von überproportionalen Lohnsteigerungen kommt. Indem sie zur Erhaltung einer kostengünstigen Produktion beitragen, fördern sie die Wettbewerbsfähigkeit der Produktion dieser Branchen.

Auch bei Gütern und Dienstleistungen des lokalen Bedarfs sprechen die Löhne für die Beschäftigung von MigrantInnen. Da in diesen Bereichen Produktivitätssteigerungen häufig in viel geringerem Maße möglich sind als in der Industrie — der Quotient aus PatientIn/KrankenpflegerIn oder aus KonsumentIn/FriseurIn kann nicht unbegrenzt ohne Qualitätsverlust der Leistung ausgeweitet werden — schlagen sich Lohnsteigerungen stärker in den Preisen der Güter und Dienstleistungen nieder. Um die Preise relativ zu den Export-/Import-Gütern nicht zu stark ansteigen zu lassen, sind Lohnsteigerungen in den betroffenen Tätigkeiten unterdurchschnittlich, was zur Abwanderung der Arbeitskräfte in höher zahlende Branchen führt. MigrantInnen füllen das verloren gegangene Reservoir wieder auf. Das ist die Erklärung dafür, dass MigrantInnen überproportional in Niedriglohnsegmenten arbeiten, etwa in Reinigungsdiensten, in der Krankenpflege oder als Haushaltshilfen.

Die Ziele, die mit der Beschäftigung von MigrantInnen verfolgt werden, stehen somit mit Löhnen und Beschäftigungschancen in Zusammenhang. Es ist daher nicht überraschend, dass sich ein Gutteil der empirischen Forschung mit der Messung des Effekts der MigrantInnen auf die Löhne und Arbeitslosigkeit der Einheimischen und MigrantInnen befasst. In Summe kann gesagt werden, dass der Druck auf die Löhne und Beschäftigungschancen mit der Elastizität der Substitution von MigrantInnen und Einheimischen zunimmt. Das besagt, dass dort, wo Einheimische durch MigrantInnen ausgetauscht werden können, Verdrängungsprozesse besonders ausgeprägt sind. Es heißt aber auch, dass Einheimische in Bereichen, in denen sie komplementär zu MigrantInnen eingesetzt werden, von letzteren profitieren, und zwar sowohl was die Verbesserung der Beschäftigungschancen anbelangt als auch die realisierbaren Löhne.

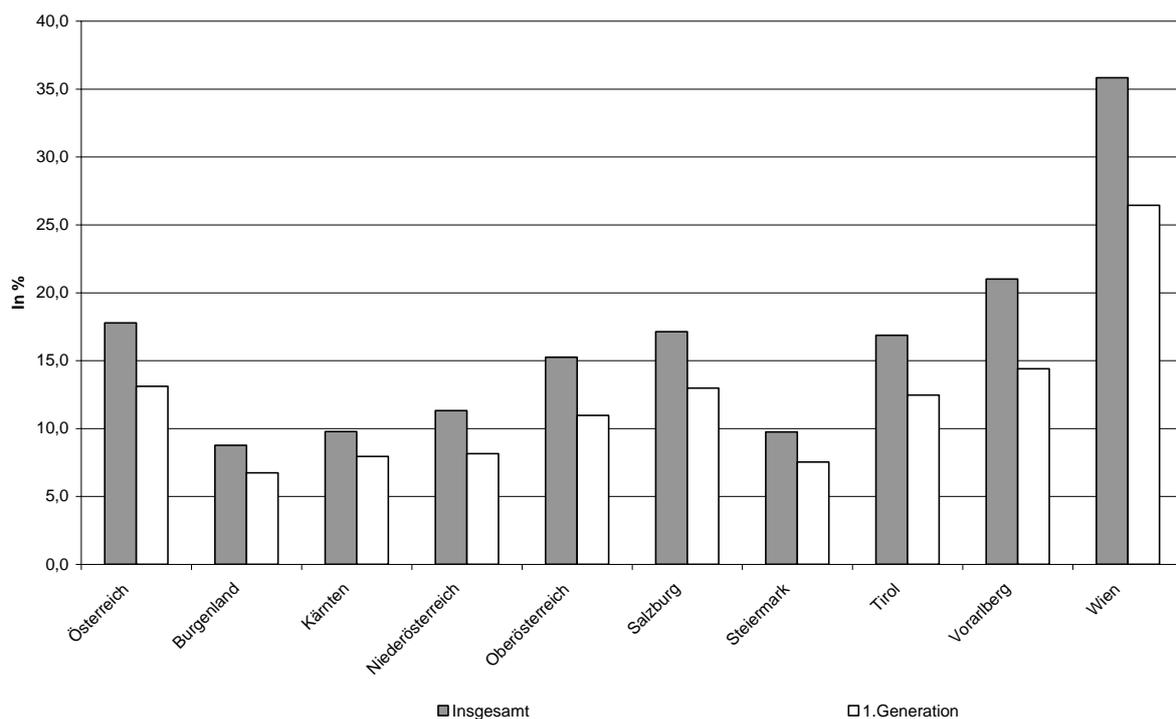
1.3. *Zuwanderung nach Oberösterreich geringer als im Durchschnitt Österreichs*

Gemessen an der Bevölkerung ist Oberösterreich das drittgrößte Bundesland Österreichs hinter Wien und Niederösterreich. 2009 lebten 1.411.000 (Jahresdurchschnitt 2009) Personen bzw. 16,9 % der österreichischen Bevölkerung in Oberösterreich. Darunter waren 111.400 AusländerInnen (7,9% der oberösterreichischen Bevölkerung). Das waren 12,6% aller AusländerInnen Österreichs. Daraus ist

ersichtlich, dass der AusländerInnenanteil an der Bevölkerung in OÖ mit 7,9% unter dem Schnitt Österreichs von 10,5% liegt. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung ist, wie eingangs erwähnt, mit 15,2% im Jahr 2009 allerdings merklich höher, jedoch geringer als im Österreichschnitt, der bei 17,8% liegt. (Abbildung 5)

Seit den frühen 1960er Jahren folgt Oberösterreichs Bevölkerungsentwicklung grosso modo der Gesamtösterreichs. Nach einer Phase stagnierender Bevölkerungszahlen in den 1980er Jahren kam es in den frühen 1990er Jahren durch die Zuwanderungswelle, die im Gefolge des Falls des Eisernen Vorhangs und der Krise im ehemaligen Jugoslawien einsetzte, zu einem deutlichen Bevölkerungsanstieg. Zwischen 1989 und 1994 stieg die Bevölkerungszahl in Oberösterreich um rund 65.000 Personen bzw. 5,0 % auf 1.357.804 Personen. In Österreich fiel der relative Anstieg in diesem Zeitraum mit 4,2 % geringer aus. Seit Mitte der 1990er Jahre ist die Bevölkerung in Österreich relativ kontinuierlich gewachsen, so auch in Oberösterreich, allerdings war dieser Anstieg weniger ausgeprägt. Auch die Entwicklung der ausländischen Wohnbevölkerung nimmt in Oberösterreich einen ähnlichen Verlauf wie die gesamtösterreichische Entwicklung, es zeigt sich aber für die 1990er Jahre bis Mitte der 2000er Jahre ein stärkerer Anstieg der ausländischen Bevölkerung in Österreich als in Oberösterreich. Abbildung 6 veranschaulicht diese Entwicklung.

Abbildung 5: Anteil der Personen mit Migrationshintergrund nach Bundesländern in % 2009

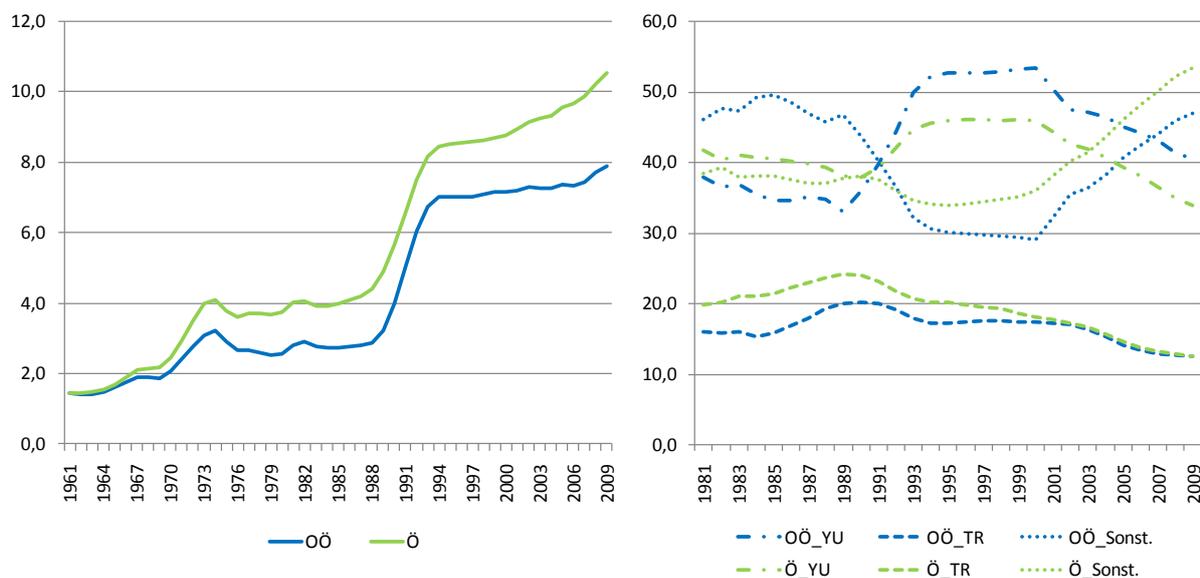


Q.: Statistik Austria (MZ).

Oberösterreich hat im Vergleich zum Österreichschnitt seit Ende der 1960er einen unterdurchschnittlichen Anteil an der ausländischen Wohnbevölkerung. Ende der 1980er Jahre hat der Unterschied etwas abgenommen, seit Anfang der 1990er Jahre weist Oberösterreich wieder einen deutlich geringeren AusländerInnenanteil auf. Auch die Herkunftsstruktur der ausländischen Wohnbevölkerung Oberösterreichs unterscheidet sich vom Österreich-Schnitt. In Oberösterreich

leben überdurchschnittlich viele Personen, die aus dem Raum des ehemaligen Jugoslawien stammen. Einen besonderen Zuzug aus dieser Region hat Oberösterreich in den 1990er Jahren im Gefolge des Zusammenbruchs der realsozialistischen Systeme und des blutigen Zerfalls Jugoslawien erfahren (Bosnienflüchtlinge) – bis Ende der 1980er Jahre waren MigrantInnen aus dem (nunmehr) ehemaligen Jugoslawien in Oberösterreich unterdurchschnittlich vertreten (siehe auch Abbildung 6). Auch die in Österreich lange Zeit zweitgrößte Gruppe unter der ausländischen Bevölkerung, MigrantInnen aus der Türkei, war in Oberösterreich bis Ende der 1990er Jahre unterdurchschnittlich vertreten, seitdem liegen ihre Anteile im Österreichschnitt. Der gesamtösterreichischen Entwicklung folgend gewinnen auch in Oberösterreich andere Herkunftsregionen an Bedeutung.

Abbildung 6: Entwicklung der ausländischen Bevölkerung (Staatsangehörigkeit) in Oberösterreich und Österreich 1961-2009 (Anteile, in % der Gesamtbevölkerung) und Zusammensetzung der ausländischen Bevölkerung (Staatsangehörigkeit) nach Herkunftsgruppen 1981-2009



Q.: St.At./Statistik des Bevölkerungsstandes, DUK-Berechnungen und -Darstellung.

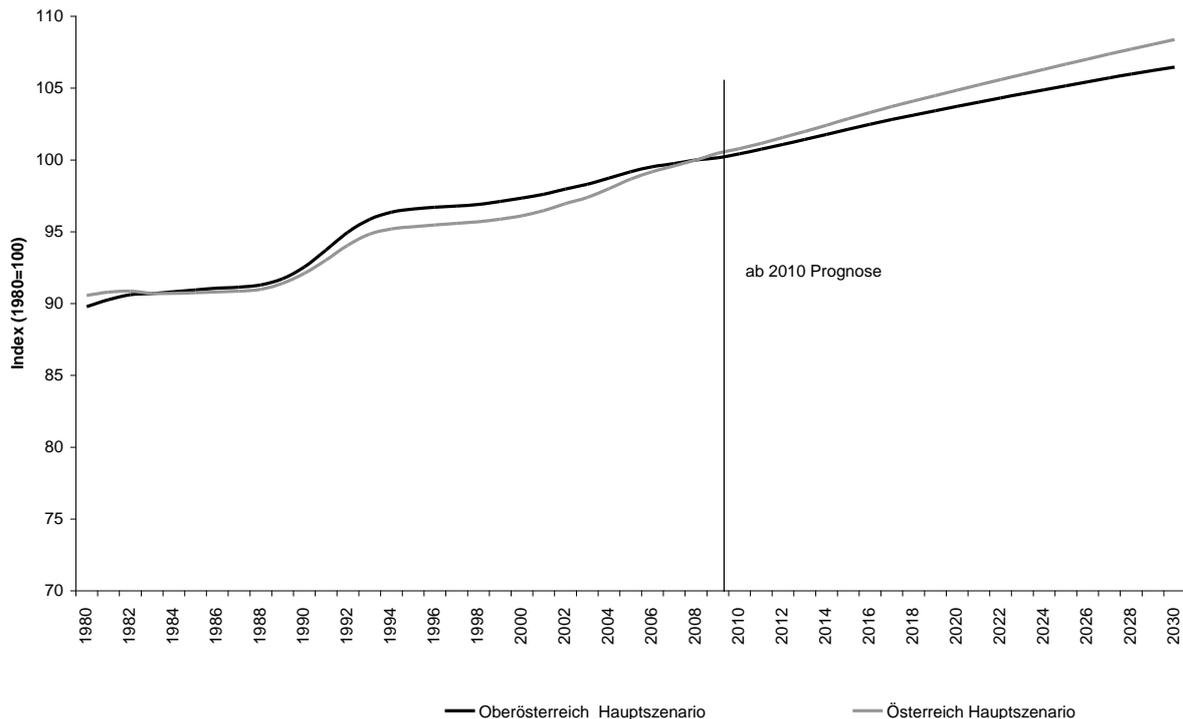
Oberösterreich weist, wie auch Salzburg, Tirol, Vorarlberg und Wien (seit 2004), einen positiven Geburtensaldo auf, d.h. die Zahl der Geburten (Lebendgeborene) übersteigt die Zahl der Gestorbenen.⁴ Der Bevölkerungsanstieg in den letzten 25 Jahren ist somit in Oberösterreich auf einen Geburtenüberschuss in Kombination mit Zuwanderung zurückzuführen, während die Bevölkerung in anderen Bundesländern nur bzw. vor allem über Zuwanderung gewachsen ist. Aber auch in Oberösterreich gewinnt die Zuwanderung für die weitere Bevölkerungsentwicklung an Bedeutung; gegenüber 1984 hat sich der Geburtenüberschuss in Oberösterreich halbiert, ähnliches gilt für Vorarlberg, Salzburg und Tirol; im Gegensatz dazu verzeichnet Wien seit 2004 wieder einen positiven Geburtensaldo.

Während in Wien die Geburtenbilanz längerfristig positiv bleiben wird, wird sie in OÖ zunehmend geringer und wird ab 2017 negativ. Der anhaltende Bevölkerungsanstieg ist in der Folge ausschließlich auf eine Nettozuwanderung zurückzuführen. Abbildung 7 zeigt das Hauptszenario der jüngsten Bevölkerungsprognose von Statistik Austria. Ihr zufolge wird die Einwohnerzahl in OÖ weiterhin bis

⁴ Quelle: St.At./ISIS-Abfrage Lebendgeborene, Gestorbene 1984-2008

etwa 2050 anwachsen, und zwar um rund 130.000 oder 9% auf 1,5 Millionen. Der Anstieg wird infolge einer weniger dynamischen Zuwanderung etwas geringer ausfallen als im Österreichschnitt. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung wird in der Folge in OÖ von derzeit 40,8 Jahren (Österreich 41,3 Jahre) auf 45 im Jahr 2030 (Österreich 44,8) und 47,6 im Jahr 2050 (Österreich 46,9) ansteigen. Damit wird die Bevölkerung OÖ stärker altern als der Schnitt Österreichs. Die Bevölkerungsentwicklung hat wichtige Implikationen für die Arbeitsbeziehungen. So wird es etwa in OÖ besonders wichtig sein, die Beschäftigungsfähigkeit der älteren Bevölkerung, auch der mit Migrationshintergrund, nachhaltig zu sichern und die Ressourcen der MigrantInnen voll zu nutzen.

Abbildung 7: Bevölkerungsentwicklung in Oberösterreich und Österreich 1980 - 2030



Q.: St.At. DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Ein Caveat ist in dem Zusammenhang aber zu bedenken: es ist sehr schwierig, Wanderungen zu prognostizieren. So kam etwa der jüngste Zuwanderungsschub in den 2000er Jahren für Demographen so unerwartet, dass innerhalb der letzten 10 Jahre laufend Bevölkerungsprognoserevisionen vorgenommen wurden. Das zeigt, dass es insbesondere in Zeiten des Umbruchs und des wirtschaftlichen Wandels schwierig ist, die Dynamik der Migrationen zu prognostizieren. Man kann sich bei der Prognose der Migrationen nicht an Trends der Vergangenheit orientieren, nicht zuletzt auch weil Migrationen eine politische Dimension haben, etwa über das Recht auf Freizügigkeit innerhalb der EU. Jede EU-Erweiterung ist bis jetzt mit einem Migrationsschub verbunden gewesen, auch in OÖ.

Aus der Schwierigkeit heraus, Migrationsströme zu regeln bzw. zu kontrollieren, ergibt sich auch eine gewisse Erschwernis einer systematischen Integrationspolitik. Dies vor allem deshalb, weil die Alters- und Geschlechtsstruktur der Zuwandernden nicht der der einheimischen Bevölkerung entspricht, sondern je nach Auslöser für die Zuwanderung unterschiedliche Schwerpunkte in der Alters- und

Geschlechterzusammensetzung und im ethnisch-kulturellen und sprachlichen Mix hat. So brachte etwa die Flüchtlingswelle im Gefolge des Zerfalls von Jugoslawien überdurchschnittlich viele Mütter mit Kindern nach Österreich. Im Gegensatz dazu war die Zuwanderung von Arbeitskräften über Anwerbung dominiert von Männern im Haupterwerbsalter ohne Familienanhang, während die jüngste Zuwanderung tendenziell auf jüngere Erwerbswillige, Studierende und Familiennachzug konzentriert ist. In dem einen und anderen Fall sind die Anforderungen an die Infrastruktur, das Bildungs-, Gesundheits- Sozial- und Arbeitsmarktsystem und der Bedarf an Integrationsmaßnahmen unterschiedlich.

Die Entwicklung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) ist noch stärker als die Gesamtbevölkerungsentwicklung von der Entwicklung der Zuwanderung abhängig, da es sich bei ZuwanderInnen in erster Linie um Personen in jungen und mittleren Jahren handelt. Gemäß Hauptszenario der Prognose steigt die Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Oberösterreich noch bis zum Jahr 2017 auf rund 968.000 Personen (+19.100 oder 2% gegenüber 2009) und ist dann rückläufig. Im Jahr 2024 wird gemäß Hauptprognoseszenario die Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter trotz anhaltender Zuwanderung auf das derzeitige Niveau schrumpfen. Für Gesamtösterreich sagt das Hauptszenario bis 2020 einen Anstieg der Zahl der 15 bis 64jährigen von 135.000 Personen (+2,4%) und damit einen stärkeren Anstieg und späteren Wendepunkt als für Oberösterreich voraus. Diese Prognose verdeutlicht, dass Oberösterreich durch die Abwanderung in andere Bundesländer Personen verliert und weniger MigrantInnen aus dem Ausland relativ zur Bevölkerung aufnimmt.

1.4. Wandel der Struktur der Zuwanderung nach Oberösterreich

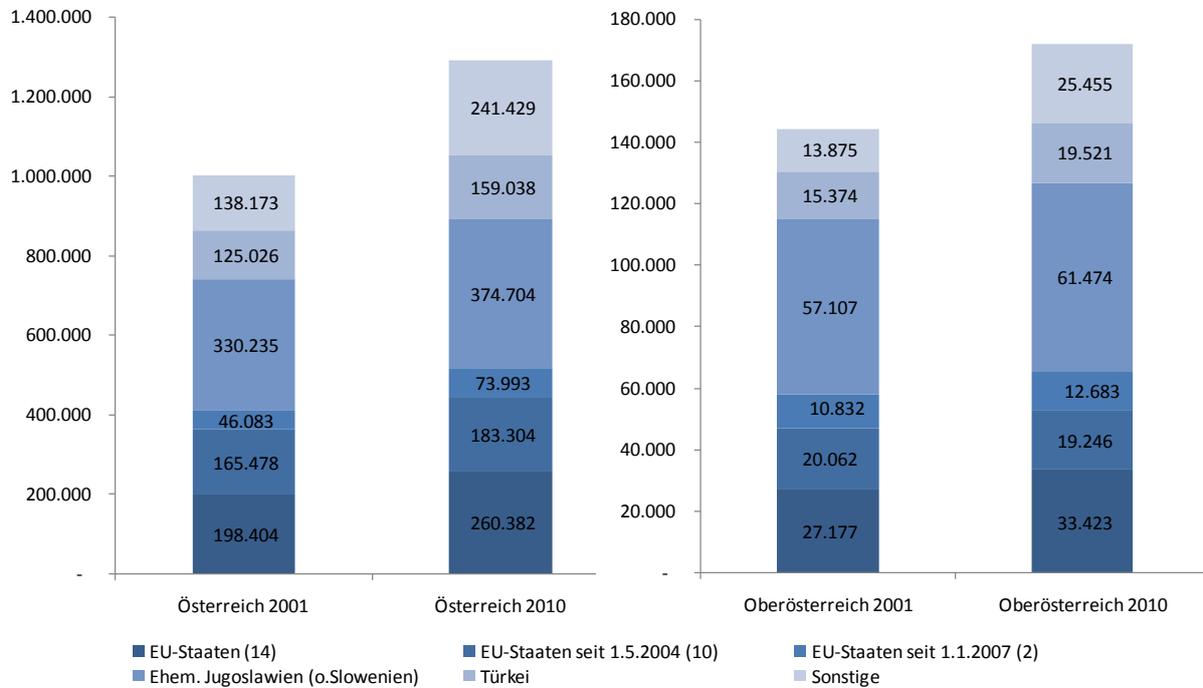
Nicht nur die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund ist in den 2000er Jahren in OÖ merklich angestiegen, und zwar um 27.400 oder 19% zwischen 2001 und 2010 (nur 1.Generation), sondern auch die Zusammensetzung nach Herkunftsregion. Am höchsten ist der Anteil der Personen aus dem früheren Jugoslawien mit 35,8% aller Personen, die im Ausland geboren waren. Das ist ein geringerer Anteil als noch 2001, im Wesentlichen eine Folge der starken Einbürgerungen von Personen, die in den frühen 1990er Jahren aus dem zerfallenden Jugoslawien nach Österreich kamen. An zweiter Stelle stehen Personen aus der EU-14 (im Wesentlichen Deutsche) mit 19,5% (gegenüber 18,8% 2001), gefolgt von Personen aus der Türkei mit 11,4% aller Zugewanderten im Jahr 2010 (nach 10,6% 2001) und Personen aus den neuen EU-Staaten. Der Anteil des Nationalitätenmix ‚Sonstige‘ ist in den 2000er Jahren stark angestiegen (von 9,6% auf 14,8%). Das ist einerseits die Folge der Zuwanderung von hochqualifizierten Drittstaatsangehörigen, andererseits von Flüchtlingen. (Abbildung 8)

In der NUTS-3 Region Linz-Wels ist der Anteil der ausländischen Bevölkerung in Wels (Stadt) mit 16,7% am höchsten und in Urfahr-Umgebung mit 2,6% am geringsten. Über dem oberösterreichischen Schnitt von 7,8% liegen neben Wels und Linz Stadt auch die die Städte umgebenden Regionen. (Abbildung 9)

Die Herkunftsstruktur der MigrantInnen unterscheidet sich in den diversen Regionen, die genauer untersucht werden, sichtlich (Abbildung 10). Während der Großteil der ausländischen Bevölkerung in Eferding (60,5%), Wels-Stadt (59,6%), Linz-Land (43,2%), Wels-Land (42,1%) und Linz-Stadt (36,8%) aus dem früheren Jugoslawien kommt, liegt der Schwerpunkt der Zuwanderung in Urfahr bei Personen aus der EU-14, im Wesentlichen Deutschland (38,9%). TürkInnen sind überall eine

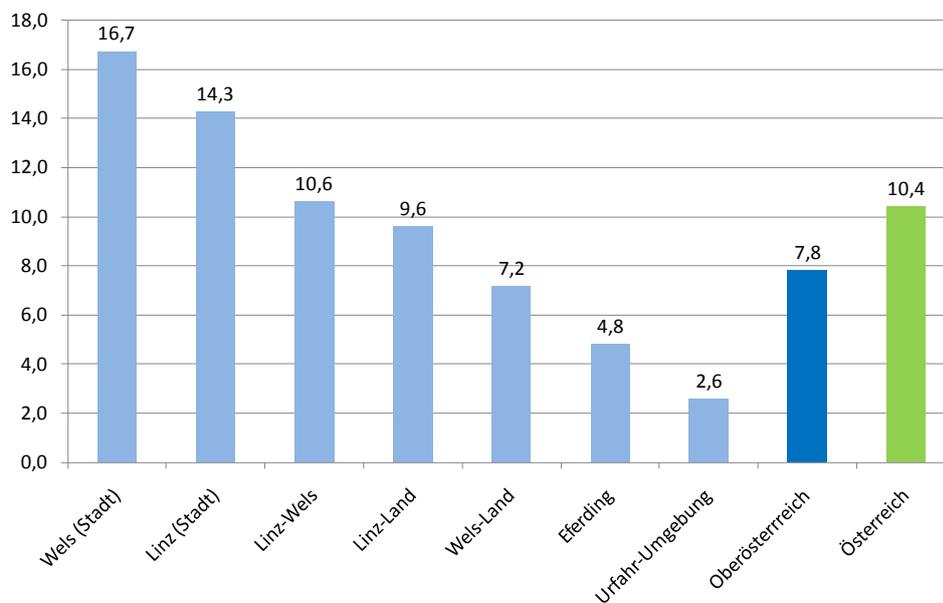
vergleichsweise kleine Gruppe, insbesondere in Urfahr. Im städtischen Raum von Linz und Urfahr-Umgebung ist der Nationalitätenmix besonders ausgeprägt mit über 20%, mit signifikanten Anteilen von Personen aus Asien, dem sonstigen Europa und Afrika.

Abbildung 8: Bevölkerung mit ausländischem Geburtsland in Oberösterreich und Österreich nach Herkunftsgruppen, 1.1.2001 und 1.1.2010



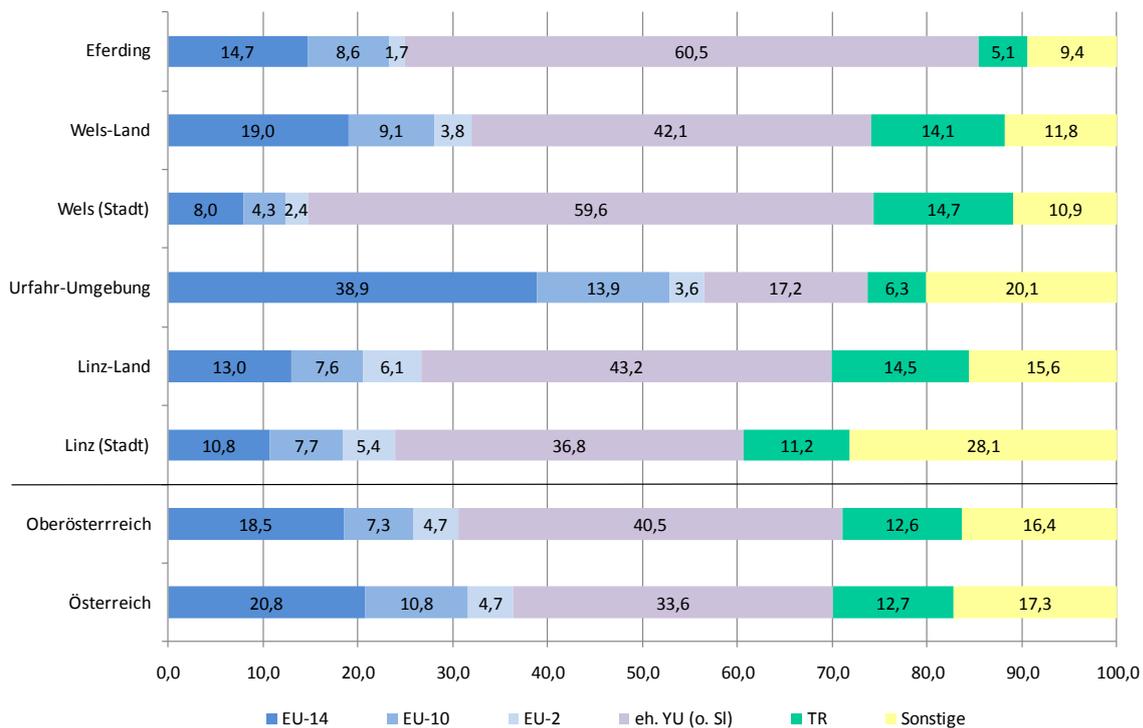
Q.: St.At./Statistik des Bevölkerungsstandes, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Abbildung 9: Anteil der ausländischen Bevölkerung (in %) in der NUTS-3 Region Linz-Wels, in Oberösterreich und Österreich am 1.1.2009



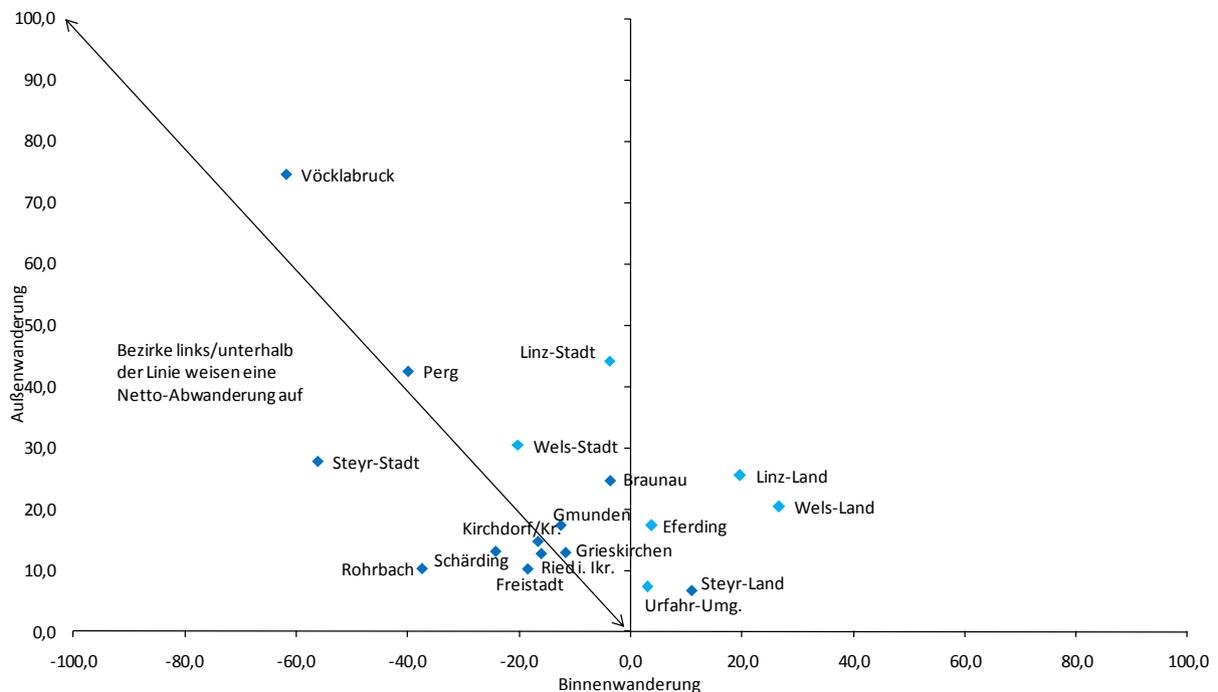
Q.: St.At. 2009, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Abbildung 10: Ausländische Bevölkerung nach Herkunftsgruppen(in %) in der NUTS-3 Bezirken der Region Linz-Wels, in Oberösterreich und Österreich am 1.1.2009



Q.: St.At. 2009, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Abbildung 11: Summierte Salden der Binnen- und Außenwanderung 2002-2009 nach oberösterreichischen Bezirken, je 1.000 EinwohnerInnen



Q.: St.At. Wanderungsstatistik, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Aus Abbildung 11 geht die Wanderungsdynamik innerhalb Oberösterreichs hervor. Zur besseren Veranschaulichung werden die summierten Salden der Binnen- und Außenwanderung für den

Zeitraum zwischen 2002 und 2009 in allen oberösterreichischen Bezirken in ein Koordinatensystem eingetragen. Während in allen Bezirken zwischen 2002 und 2009 mehr Personen aus dem Ausland zugezogen als ins Ausland weggezogen sind, gibt es einige Bezirke, die für die ansässige Bevölkerung eine Abwanderungsregion darstellen. Demnach stellen die Bezirke Eferding, Urfahr-Umgebung, Linz-Land und Wels-Land Zuwanderungsregionen dar, und zwar sowohl durch Zuzug vom Inland (anderen Bezirken) als auch vom Ausland. Linz-Stadt und Wels-Stadt dagegen sind für die ansässige Bevölkerung eine Abwanderungsregion, über den Zuzug vom Ausland gewinnen allerdings beide Bezirke Bevölkerung. Es gibt auch Bezirke in Oberösterreich, die die Bevölkerungsverluste durch die Binnenabwanderung auch nicht durch Zuzug aus dem Ausland kompensieren konnten; diese Bezirke weisen eine Netto-Abwanderung auf, d.h. sie haben über die Wanderungsbewegungen zwischen 2002 und 2009 an Bevölkerung verloren. Davon betroffen sind die Bezirke Steyr-Stadt, Rohrbach, Schärding, Freistadt, Ried/Innkreis und Kirchdorf/Krems.

1.5. *Regionaler Segregationsgrad der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Oberösterreich aus theoretischer und empirischer Sicht*

Für die regionale Integrationsperspektive ist es sinnvoll, sich auch über die kleinräumliche Verteilung der Menschen nach Migrationshintergrund Klarheit zu verschaffen (zu Definitionen und Abgrenzungen siehe statistischer und methodischer Anhang). Zur Veranschaulichung einer regional ausdifferenzierten Segregation wird die Volkszählung 2001 herangezogen.

Generell gilt, dass ethnisch-kulturelle räumliche Konzentrationen etwas zutiefst Menschliches sind und Hand in Hand mit Wanderungsströmen gehen (Heckmann, 1998). Menschen sind stets den Arbeitsmöglichkeiten gefolgt und haben sich in der Umgebung der Arbeit niedergelassen. In der Folge sind 'Siedlungen' entstanden, häufig am Ortsrand in den Zeiten der Industrialisierung, aber auch in Stadtvierteln. So gesehen ist die neuerliche Zuwanderung mit ihren räumlichen Konzentrationen nichts Neues, auch nicht für OÖ.

Giffinger/Wimmer (2003) weisen darauf hin, dass Segregation sowohl als Strukturmerkmal als auch als Prozess verstanden werden kann (S: 109). Ethnische Gruppen leben im Vergleich zur Aufnahmegesellschaft in der Regel stärker segregiert als dies der sozioökonomische Status der MigrantInnen erwarten ließe (Knox, 1990: 251). Somit kann eine etwaige unterprivilegierte Position auf dem Arbeitsmarkt und die daraus resultierende schlechte Einkommenslage nur zum Teil die Konzentration auf bestimmte Gebiete erklären. In der Literatur werden Faktoren genannt, die in der 'Community' selbst begründet sind: beispielsweise liefert ein ethnisches Netzwerk Unterstützung für Neuzuwandernde; die Niederlassung in der Umgebung der eigenen kulturell-ethnischen Gruppe erlaubt das Bewahren und Leben der eigenen ethnisch-kulturellen Identität; sie birgt aber auch einen gewissen Schutz vor Wertkonflikten mit der Aufnahmegesellschaft (Boal, 1976: 45ff). Aber auch die Aufnahmegesellschaft kann auf die Segregation Einfluss haben, etwa indem sich die Bevölkerung einer bestimmten Region gegen die Neuzuwandernden wehrt oder wenn institutionelle Regelungen den Zugang verwehren, wie etwa der Ausschluss der AusländerInnen von Gemeindewohnungen in Wien. Aber auch "gatekeeper" wie HausbesitzerInnen oder MaklerInnen können die ethnische Zusammensetzung von Wohngebieten beeinflussen.

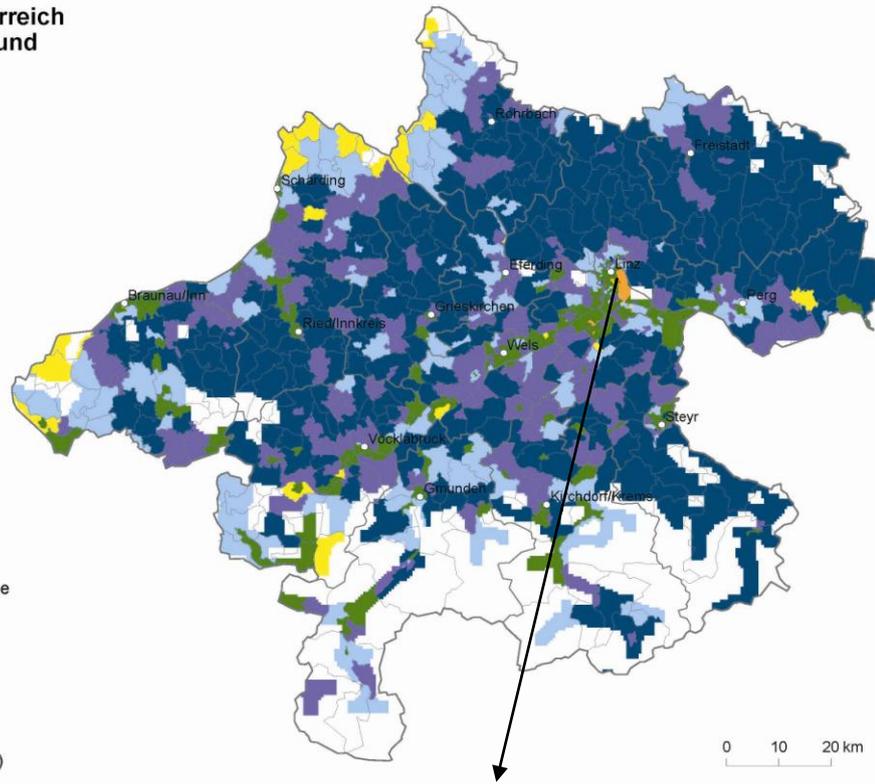
Abbildung 12: Segregation in Oberösterreich und Linz – Typologie nach Brimicombe

Segregation in Oberösterreich
nach Migrationshintergrund

- Host: dominant
- Host: mild inclusion
- Host: strong inclusion
- Enclave: pluralist
- Enclave: focused
- Enclave: rainbow
- Enclave: concentrated
- keine Angabe

- Grenzen der Politischen Bezirke
- Grenzen der Gemeinden
- Wald, Almen und Ödland

Q: Donau-Universität Krems,
Statistik Austria (Volkszählung 2001)



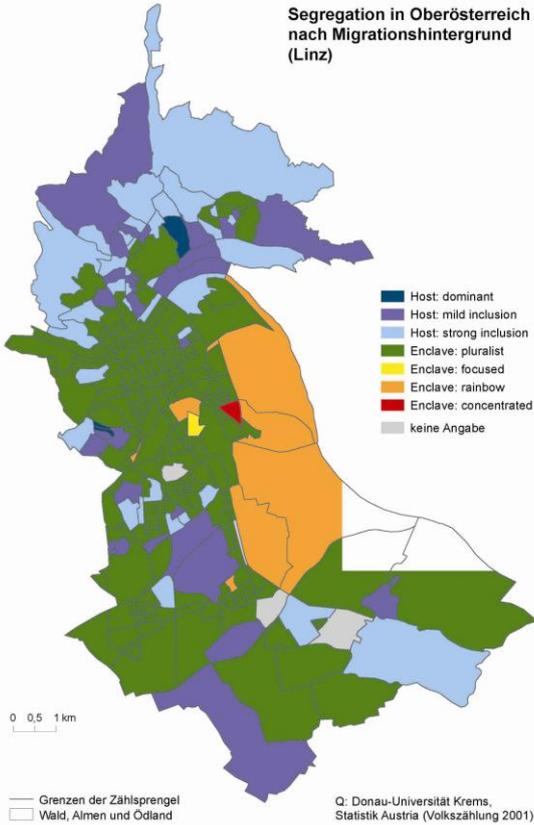
Segregation in Oberösterreich
nach Migrationshintergrund
(Linz)

- Host: dominant
- Host: mild inclusion
- Host: strong inclusion
- Enclave: pluralist
- Enclave: focused
- Enclave: rainbow
- Enclave: concentrated
- keine Angabe

0 0,5 1 km

- Grenzen der Zählsprengel
- Wald, Almen und Ödland

Q: Donau-Universität Krems,
Statistik Austria (Volkszählung 2001)



Q: St.At. (Volkszählung 2001), DUK-Berechnungen.

Die migrantische Wohnbevölkerung ist in Wohngebieten angesiedelt, die sich entweder in peripher-marginalisierten Lagen von Gemeinden befinden (Nähe agrarischer oder industrieller Nutzungen), oder im dicht bebauten Siedlungsgebiet mit einer Überzahl von minderwertigen Altbauwohnungen. Abbildung 12 zeigt die räumliche Segregation in Oberösterreich und in Linz. Daraus geht hervor, dass es einerseits in den Grenzregionen zu Deutschland fokussierte Enklaven von MigrantInnen gibt (häufig Deutsche), andererseits entlang von Industriezonen und im städtischen Zentralraum (größtenteils Personen aus dem vormaligen Jugoslawien). Enklaven sind abgegrenzte Gebiete, in denen die Einheimischen schwächer vertreten sind als im nationalen Durchschnitt, sie stellen aber doch über 50% der Bevölkerung. In einer fokussierten Enklave ist eine Minderheit so dominant, dass ihr Anteil über 50% der gesamten Minderheitenbevölkerung im Gebiet ausmacht.

In den Gebieten, die in der vorliegenden Studie näher untersucht werden, gibt es meist pluralistische Enklaven, d.h. keine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 50% der gesamten Minderheitenbevölkerung in dem Gebiet ausmacht. Nur in einer kleinen Region in Linz-Stadt findet sich eine konzentrierte Enklave, d.h. eine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 50% der gesamten Minderheitenbevölkerung in dem Gebiet ausmacht.

1.6. Große Vielfalt der Religionszugehörigkeit unter MigrantInnen

Nicht nur die ethnisch-kulturelle Zusammensetzung der MigrantInnen ist bei der Entwicklung von Integrationsnetzwerken zu berücksichtigen sondern auch die Religionszugehörigkeit. Eine Untersuchung der Struktur der Glaubenszugehörigkeit zeigt, dass die Zusammensetzung der österreichischen Bevölkerung heterogener wird, und zwar sowohl infolge von Migrationen als auch einer zunehmenden Säkularisierung der Einheimischen.

Waren vor dem 2. Weltkrieg österreichweit noch mehr als 90% der Bevölkerung römisch-katholisch, so waren es 2001 nur noch 73,6%. Die zweitstärkste Konfession stellen die Protestanten mit 4,7% (376.000) – das ist ein geringerer Anteil als noch 1971 (6%) aber höher als in der ersten Republik (2,7%). An dritter Stelle folgen Personen muslimischen Glaubens mit einem Anteil von 4,2% an der Bevölkerung (339.000).⁵ Der Anteil der orthodoxen Christen ist etwas geringer mit 2,2% der Bevölkerung (179.000). Personen, die sich zum israelitischen Glauben bekennen, sind infolge des Holocaust eine verschwindend kleine Minderheit – nämlich 0,1% oder 8.140 Personen⁶), nach etwa 200.000 oder 3% in der ersten Republik. Besonders auffällig ist der starke Anstieg der Zahl von Menschen ohne religiöses Bekenntnis (963.300 oder 12%), eine Folge eines längerfristigen Trends zur

⁵ Zwischen 2001 und 2009 ist die Gruppe der Muslime zur zweitstärksten Glaubensgemeinschaft aufgerückt, und zwar auf 6,2% der Bevölkerung (Marik-Lebeck 2010). Eine Aufgliederung der Entwicklung nach Bundesländern ist angesichts der Unsicherheit der Schätzmethode nicht möglich.

⁶) Nach Angaben der Israelitischen Kultusgemeinde ist die Zahl der bekennenden Juden allerdings höher. <http://www.restitution.or.at/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=88&mode=thread&order=0&thold=0>.

Säkularisierung unter den ÖsterreicherInnen sowie der verstärkten Zuwanderung aus alten EU-Ländern und Übersee, insbesondere Asien⁷⁾).

Die Verteilung der Religionszugehörigkeit auf Herkunftsregionen ist sehr unterschiedlich. Während die ÖsterreicherInnen (österreichische Staatsbürger, in Österreich geboren) zu 80,5% römisch-katholisch sind, ist die Struktur der Religionszugehörigkeit von EU-StaatsbürgerInnen wesentlich heterogener. Vor allem der Anteil von ProtestantInnen und Personen ohne religiöses Bekenntnis ist wesentlich höher. Unter den Personen aus dem früheren Jugoslawien ist die Verteilung relativ ausgewogen zwischen KatholikInnen, Orthodoxen und MuslimInnen. Bei AsiatInnen ist die Verteilung besonders breit, weist aber Konzentrationen von KatholikInnen, MuslimInnen, Personen ohne Bekenntnis und anderen nicht christlichen Religionen auf. Im Gegensatz dazu haben die TürkInnen eine noch stärkere Konzentration auf einen Glauben als die ÖsterreicherInnen (95% Muslime), (Tabelle 1).

Tabelle 1: Religionsbekenntnis nach Herkunftsregion in Österreich 2001 in %

Religionsbekenntnis der Bevölkerung nach Herkunft in %		Religion								Summe	
		römisch-katholisch	orthodox	evangelisch	andere christliche Kirchen/Gemeinschaften	israelitisch	islamisch	andere nicht-christliche Gemeinschaften	ohne Bekenntnis		ohne Angabe
Herkunft	Österreich (Host)	80,5	0,3	4,4	0,7	-	0,7	0,1	11,7	1,7	100,0
	sonstige EU15+EFTA	49,3	1,6	19,4	2,5	0,2	0,7	0,2	21,1	5,1	100,0
	früheres Jugoslawien (ohne Slowenien)	25,0	33,5	1,2	0,7	0,1	28,0	-	7,7	3,8	100,0
	neue EU-Staaten	61,9	0,5	5,9	1,2	0,4	0,5	0,1	25,4	4,1	100,0
	Türkei	0,3	0,8	-	0,1	0,1	95,2	-	1,5	1,9	100,0
	sonstiges Europa	19,4	34,3	14,8	8,2	1,7	2,2	0,1	15,0	4,4	100,0
	Naher Osten	10,8	8,9	0,8	4,1	13,1	49,8	0,6	6,3	5,5	100,0
	Asien	20,0	2,6	2,2	2,5	1,1	23,0	21,7	21,5	5,4	100,0
	Amerika+Ozeanien	46,7	0,5	9,0	6,0	1,3	0,4	0,7	28,5	6,9	100,0
	Afrika	17,4	7,4	5,4	6,3	0,4	46,0	1,0	10,2	5,9	100,0
	unbekannt	32,5	7,9	5,8	2,5	1,5	21,2	2,0	19,4	7,1	100,0
	Gesamt	73,6	2,2	4,7	0,9	0,1	4,2	0,2	12,0	2,0	100,0

Q.: St.At. (Volkszählung 2001), DUK-Berechnungen

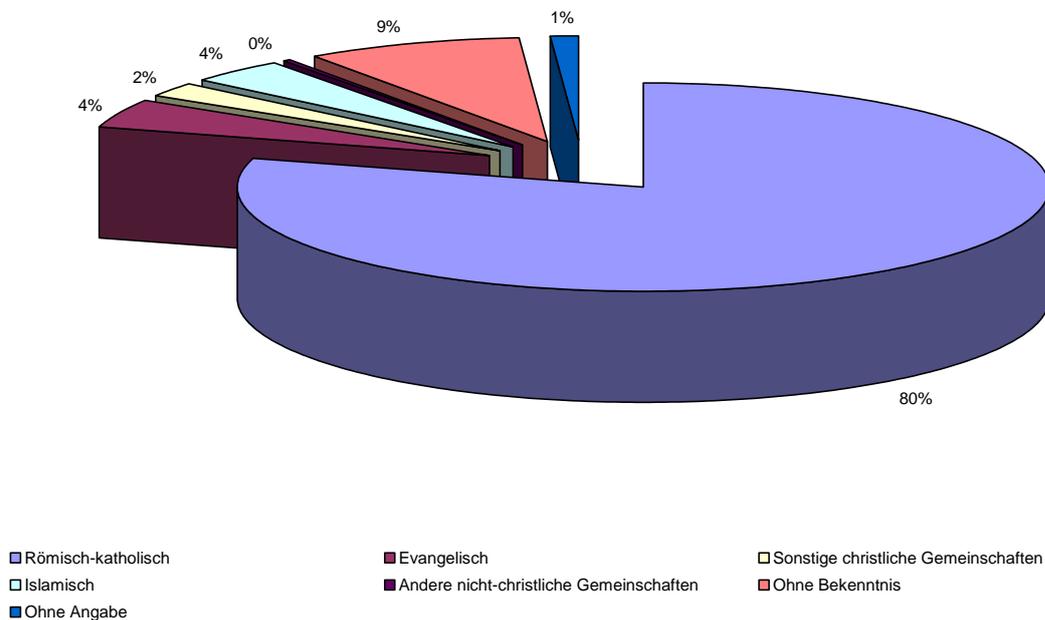
In Summe hat die gesamte Population der MigrantInnen eine relativ ausgewogene Verteilung auf römisch-katholische Christen (32,9%) und Muslime (27,3%); in weiterer Reihenfolge kommen orthodoxe Christen (15%), Personen ohne religiöses Bekenntnis (14,4%), sowie evangelische Christen (6,8%).

Die Bevölkerung Oberösterreichs liegt etwa im Schnitt Österreichs bezüglich des Anteils von römisch-katholischen Personen in der Bevölkerung (80,2% gegenüber 80,5%), dafür sind OberösterreicherInnen aber seltener ohne Bekenntnis (8,9% gegenüber 11,7%). Der Anteil der Personen mit evangelischem Glauben entspricht in OÖ etwa dem Österreichschnitt mit 4,5%, ebenso der Anteil der Muslime (4,1%) und der orthodoxen christlichen Glaubensgruppen.

Generell ist zu sagen, dass die Glaubensvielfalt unter den MigrantInnen ausgeprägter ist als unter Einheimischen. Das ist gut zu wissen, wenn man Integrationsmaßnahmen setzen will.

⁷⁾ Mehr zur historischen Entwicklung der Religionszugehörigkeit der ÖsterreicherInnen mit einer Projektion bis 2051 in *Goujon et al.* (2006).

Abbildung 13: Religionsbekenntnis in Oberösterreich 2001 in %



Q: St.At. (Volkszählung 2001), DUK-Berechnungen

Tabelle 2: Struktur der Glaubensgruppen in den Bezirken Linz, Linz-Land, Wels, Wels-Land 2001

	Röm.- Katholisch	Orthodox	Evangelisch	Andere Christl. Gemeinschaften	Islam	andere nicht christl. Gemeinschaften	ohne Bekenntnis	ohne Angabe	Gesamt
Linz	111808	4702	8036	2498	12233	836	39659	3732	183504
Linz-Land	91546	2409	8590	1472	7632	263	15629	1518	129059
Wels	35496	1615	4028	551	5758	218	7681	1131	56478
Wels - Land	50114	723	4401	498	2284	61	4536	387	63004
	in%								
Linz	60,9	2,6	4,4	1,4	6,7	0,5	21,6	2,0	100,0
Linz-Land	70,9	1,9	6,7	1,1	5,9	0,2	12,1	1,2	100,0
Wels	62,8	2,9	7,1	1,0	10,2	0,4	13,6	2,0	100,0
Wels - Land	79,5	1,1	7,0	0,8	3,6	0,1	7,2	0,6	100,0

Q: Statistik Austria.

Aus Abbildung 12, Abbildung 13 sowie Tabelle 2 ist ersichtlich, dass in den Bezirken, die in der vorliegenden Studie näher beleuchtet werden, die höchsten Konzentrationsgrade von MigrantInnen in OÖ zu finden sind. Die Vielfalt der MigrantInnen nach Herkunftsregion und Glaubensbekenntnis ist ausgeprägt, wobei es einige räumliche Häufungen auf die eine oder andere Gruppe gibt.

Die Altersverteilung ist breit, eine Folge der langen Tradition der Zuwanderung – sie geht auf die ‘Gastarbeiterzuwanderung’ zurück - und der Tendenz zur Niederlassung. Das bedeutet, dass der Schaffung eines gegenseitigen Verständnisses für die Vielfalt nicht nur in Betrieben und der Arbeitswelt eine vorrangige Aufgabe ist, sondern vor allem auch in Kindergärten sowie in Schulen⁸⁾. Das bedeutet, dass Vorkehrungen zu treffen sind, die sicherstellen, dass der Glaube praktiziert

⁸⁾ Zu einigen Herausforderungen was den Religions-/Ethikunterricht anbelangt siehe hierzu Bucher 2000.

werden kann ohne dass dadurch Konflikte zwischen Migrationsgruppen und mit der Aufnahmepopulation entstehen. Insbesondere auch in der Arbeitswelt ist ein Dialog zu finden/zu organisieren, der sicherstellt, dass keine Konflikte entstehen, die aus Unwissen, Unverstand und mangelndem Respekt für ein anderes, religiös motiviertes Verhaltensmuster entstehen können.

Was das Erwerbsverhalten anbelangt zeigt Biffi (2007), dass Religion bei Männern kaum einen Effekt auf die Erwerbsquote hat, bei Frauen allerdings schon; vor allem muslimische Frauen sind häufiger Hausfrauen ohne zusätzliche Erwerbsarbeit, obschon die Unterschiede zwischen Herkunftsregionen zum Teil markant sind. So sind die Erwerbsquoten der Türkinnen, die ja zu 95% Muslime sind, merklich geringer als die der muslimischen Frauen aus Bosnien, Mazedonien und Montenegro. Die große Vielfalt der altersspezifischen Erwerbsmuster der Frauen nach Herkunftsregion und Religionszugehörigkeit lässt vermuten, dass die Einflussfaktoren vielschichtig sind und mit der Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenso zu tun haben wie mit der unterschiedlichen Bildungsstruktur nach Herkunftsregion und kulturell geprägten Verhaltensmustern.

So gesehen sind regionale Minderheitenkonzentrationen nicht nur die Folge der Leistbarkeit gewisser Wohngegenden, sondern auch das Resultat des Bedürfnisses nach einer eigenen kulturell-religiös geprägten Lebensweise. Dies ist in der Schulpolitik ebenso zu berücksichtigen wie in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik und in den Arbeitsbeziehungen. Auch den Älteren gehört in diesem Zusammenhang besonderes Augenmerk, da viele MigrantInnen infolge der langen Tradition der Zuwanderung ein Alter erreicht haben, in dem sie Pflege und Betreuung brauchen. Das hat auch Implikationen für die Arbeitsmarktpolitik, die über Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von Personen mit Migrationshintergrund dazu beitragen kann, Arbeitskräfteknappheiten in Mangelberufen zu beheben. Oft braucht es Personal mit ethnisch-kulturellem und sprachlichem Hintergrund, um ethnisch-kulturell bedingte Missverständnisse zu minimieren (MigrantInnen helfen MigrantInnen). Darüber hinaus ist angesichts der zunehmenden Vielfalt von Glaubensbekenntnissen der Schaffung adäquater Kultstätten und Treffpunkte Augenmerk zu schenken.

Die Förderung des Zusammenlebens und des Zusammenarbeitens von Personen mit und ohne Migrationshintergrund setzt voraus, dass die Vielfalt innerhalb ebenso wie zwischen Glaubensgemeinschaften anerkannt wird. Das Wissen über die Vielfalt bewirkt, dass 'One size fits all' – Strategien in Migrationsgebieten noch weniger von Erfolg gekrönt sein können als in Gebieten, in denen die Einheimischen das Bild prägen.

1.7. *Wirtschaftsdynamik in Oberösterreich nicht einheitlich*

Mit seiner Wirtschaftsleistung zählt Oberösterreich gemeinsam mit Wien und Niederösterreich zu den größten Bundesländern Österreichs. Im Jahr 2007 (letzter verfügbare Regionaldaten) wurden 16,5 % der österreichischen Wertschöpfung in Oberösterreich erwirtschaftet, 17,4 % der ArbeitnehmerInnen waren in Oberösterreich beschäftigt. Insgesamt lag 2007 das österreichische Bruttoinlandsprodukt bei mehr als 270 Mrd. Euro, Tabelle 3 zeigt die Bundesländeranteile im Überblick.

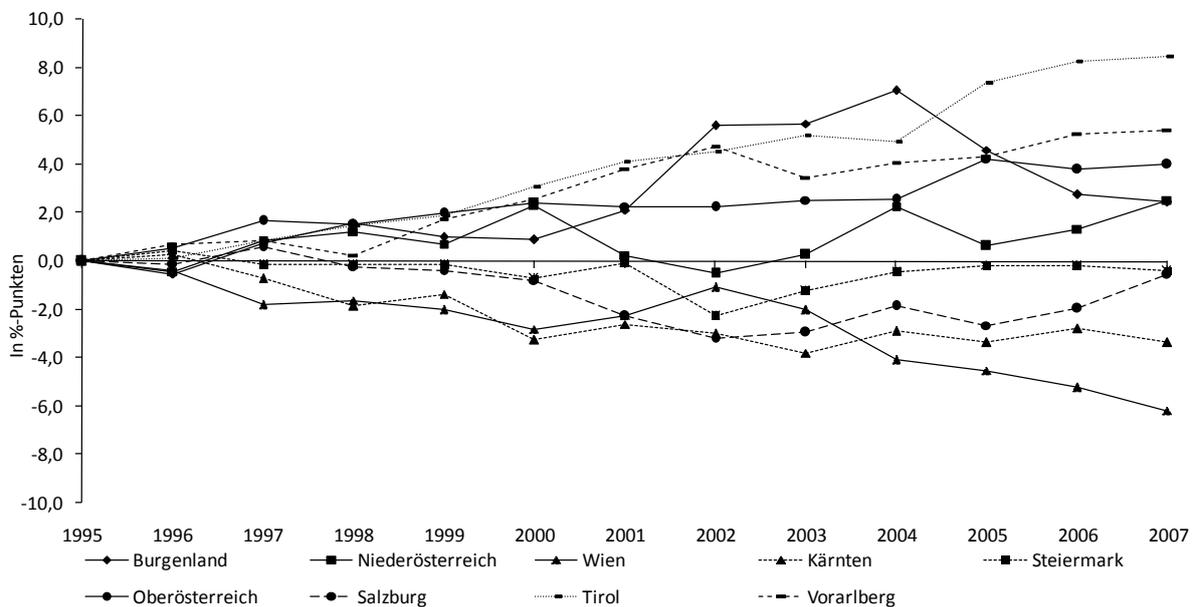
Tabelle 3: Wirtschaftsleistung der österreichischen Bundesländer 2007, Bruttoregionalprodukt (laufende Preise) und Beschäftigte (ArbeitnehmerInnen)

Region	BRP		Beschäftigung	
	in Mio. Euro	Anteile	ArbeitnehmerInnen	Anteile
ÖSTERREICH	270.782	100%	3.479.500	100,0%
Burgenland	6.059	2,2%	91.300	2,6%
Niederösterreich	42.303	15,6%	556.600	16,0%
Wien	72.288	26,7%	822.700	23,6%
Kärnten	15.563	5,7%	214.000	6,2%
Steiermark	33.909	12,5%	481.600	13,8%
Oberösterreich	44.748	16,5%	606.300	17,4%
Salzburg	19.618	7,2%	252.000	7,2%
Tirol	23.866	8,8%	304.100	8,7%
Vorarlberg	12.429	4,6%	150.200	4,3%

Q.: St.At. (VGR), DUK-Berechnungen.

Oberösterreich hatte in den vergangenen Jahren eine größere wirtschaftliche Dynamik als der Schnitt Österreichs (Abbildung 14): Während die reale Wertschöpfung in Österreich zwischen 1995 und 2007 um 28 % stieg, erhöhte sie sich in Oberösterreich um 32 % und lag vor allem im Gefolge des exportgetriebenen Aufschwungs 2006-2007 über dem österreichischen Durchschnitt.

Abbildung 14: Relative Wertschöpfungsdynamik in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005)



Q.: St.At. (VGR), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

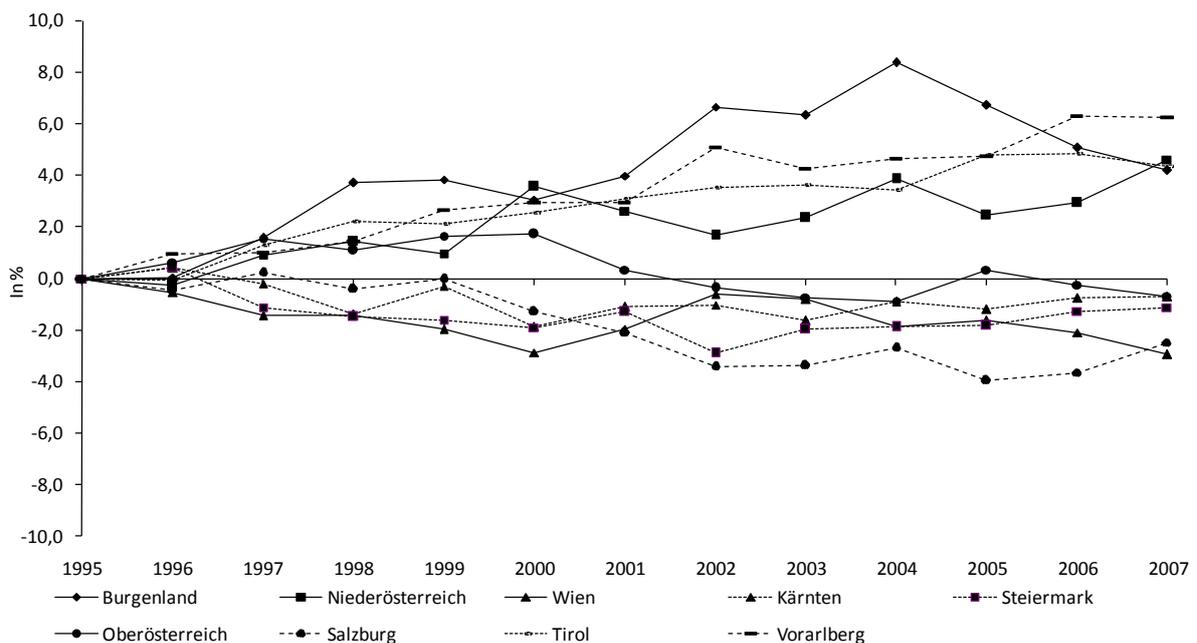
Auch bei der Wertschöpfung je EinwohnerIn konnte Oberösterreich eine gegenüber dem Bundesdurchschnitt (leicht) bessere Entwicklung verzeichnen. Während das BIP pro Kopf real im Österreich-Schnitt um 22 % auf 32.600 Euro im Jahr 2007 stieg, lag das Wachstum pro Kopf in

Oberösterreich zwischen 1995-2007 bei + 27 %; die Wertschöpfung je EinwohnerIn lag in der Folge 2007 in Oberösterreich bei 31.800 Euro, was etwa dem Österreich-Schnitt entspricht (97,5% des Schnitts). Zu beachten gilt, dass Oberösterreich ein beliebter Arbeitsort für Personen in den Nachbarbundesländern ist (Einpendeln für die Arbeit), d.h. Wohnort und Arbeitsort stimmen nicht immer überein; das hat zur Folge, dass Menschen in Einpendlerregionen eine geringere Kaufkraft aufweisen als es die Daten zur regionalen Wirtschaftskraft erwarten ließen.

Betrachtet man die Entwicklung der Arbeitsproduktivität (Wertschöpfung je Erwerbstätigem/r), so verringern sich, wie in Abbildung 15 ersichtlich, die Unterschiede zwischen den Bundesländern etwas. Seit 2001 hat OÖ eine schlechtere Entwicklung der Arbeitsproduktivität als der Bundesdurchschnitt. Daraus ist ersichtlich, dass OÖ nicht so rasch wie andere Regionen in die höherwertige Wertschöpfung im Hochtechnologiebereich eingestiegen ist.

Die Beschäftigungsentwicklung ist die Differenz zwischen der Entwicklung der Wertschöpfung und der Produktivität, d.h. die Beschäftigung steigt in OÖ, da der Unterschied zwischen beiden Wachstumsraten positiv ist.

Abbildung 15: Relative Produktivitätsentwicklung (Wertschöpfung je EWT zu konstanten Preisen) in den österreichischen Bundesländern (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005)



Q.: St.At. (VGR), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

1.7.1. Migrationen unterstützen Wirtschaftswachstum

Daten zur regionalen Wirtschaftslage stehen für die NUTS-III-Regionen zur Verfügung⁹. Zur NUTS-III-Region „Linz-Wels“ zählen die Bezirke Linz-Stadt, Wels-Stadt, Eferding, Linz-Land, Urfahr-Umgebung und Wels-Land. Wie aus Abbildung 16 ersichtlich ist, gibt es ausgeprägte Unterschiede in der Wertschöpfungsdynamik zwischen den Regionen Oberösterreichs. Während Steyr-Kirchdorf und das Innviertel deutlich dynamischer wachsen als der Schnitt Oberösterreichs und Österreichs (kumuliertes reales Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Schnitt + 11,9 %-Punkte bzw. + 9,9 %-Punkte), liegt die Wachstumsdynamik in Linz-Wels etwa im Schnitt von Oberösterreich, und damit nahe am Schnitt Österreichs (kumuliertes reales Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Schnitt + 2,5 %-Punkte). Das Traunviertel und vor allem das Mühlviertel weisen hingegen eine zum Teil deutlich unterdurchschnittliche Wachstumsentwicklung auf, die sich aber ab etwa 2004 wieder erholte.

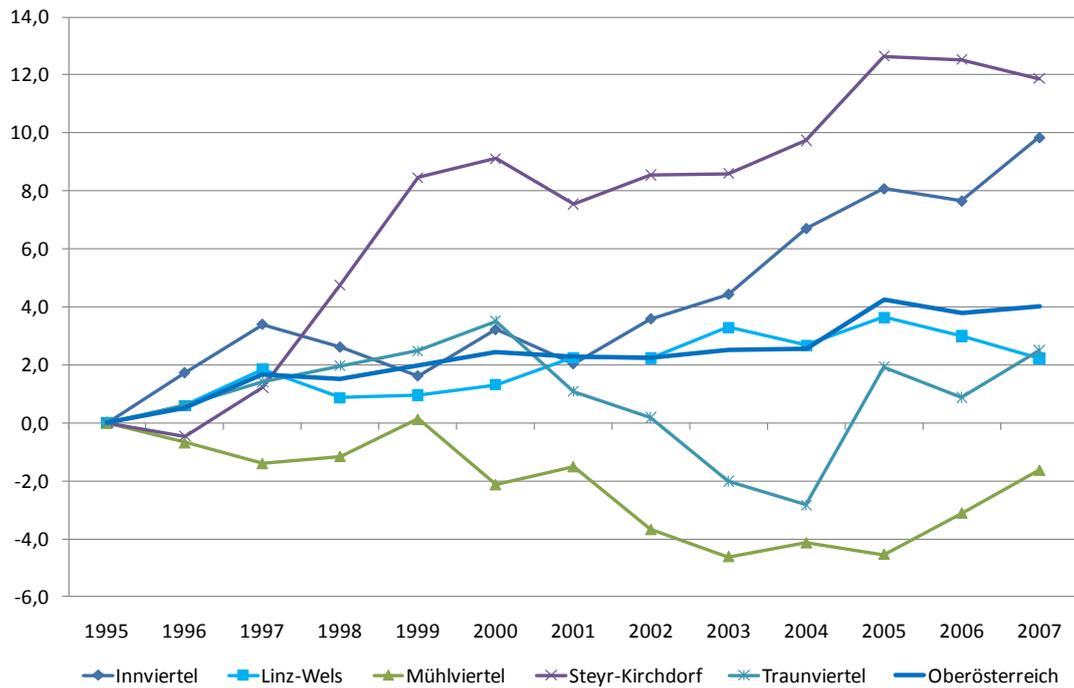
Bei der Arbeitsproduktivität zeigt sich, dass die überdurchschnittliche Steigerung der Wertschöpfung in Steyr-Kirchdorf in hohem Maße eine Folge von Produktivitätssteigerungen war, die dazu führten, dass der Beschäftigungsanstieg vergleichsweise schwach ausfiel. Auch das Traunviertel hat insbesondere seit 2004 stark in der Arbeitsproduktivität zugelegt. Das bedeutet, dass Produktionsbereiche und Tätigkeiten mit einer geringen Arbeitsproduktivität wegrationalisiert und/oder ins Ausland verlagert werden und höherwertige Wertschöpfungsbereiche und Produktionstechnologien umgesetzt werden, insbesondere seit 2004. Die Region Linz-Wels weist eine unterdurchschnittliche Produktivitätsentwicklung auf; hier zeichnet sich im Gegensatz zum Mühlviertel auch keine Erholung in jüngeren Jahren ab.

Aus dem Zusammenwirken der Entwicklung der Wertschöpfung und der Arbeitsproduktivität zeigt sich, dass die Beschäftigungsentwicklung im Traunviertel deutlich unter dem Österreichschnitt liegt, trotz geringer Produktivitätssteigerungen. Die Herausforderungen dieser Region liegen offensichtlich in der geringen Fähigkeit wirtschaftliche Wachstumschancen wahrzunehmen, auch nicht in arbeitsintensiven low-tech Bereichen. Im Gegensatz dazu hat das Innviertel trotz äußerst dynamischer Produktivitätsentwicklung ein überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum.

Im Vergleich dazu hat die Region Linz-Wels eine unterdurchschnittliche Produktivitätsentwicklung, da sie in arbeitsintensiven Bereichen Wertschöpfung schafft. In der Folge schlägt sich das Wirtschaftswachstum, das im österreichischen Schnitt liegt, in einer überdurchschnittlichen Beschäftigungssteigerung nieder. (Abbildung 18)

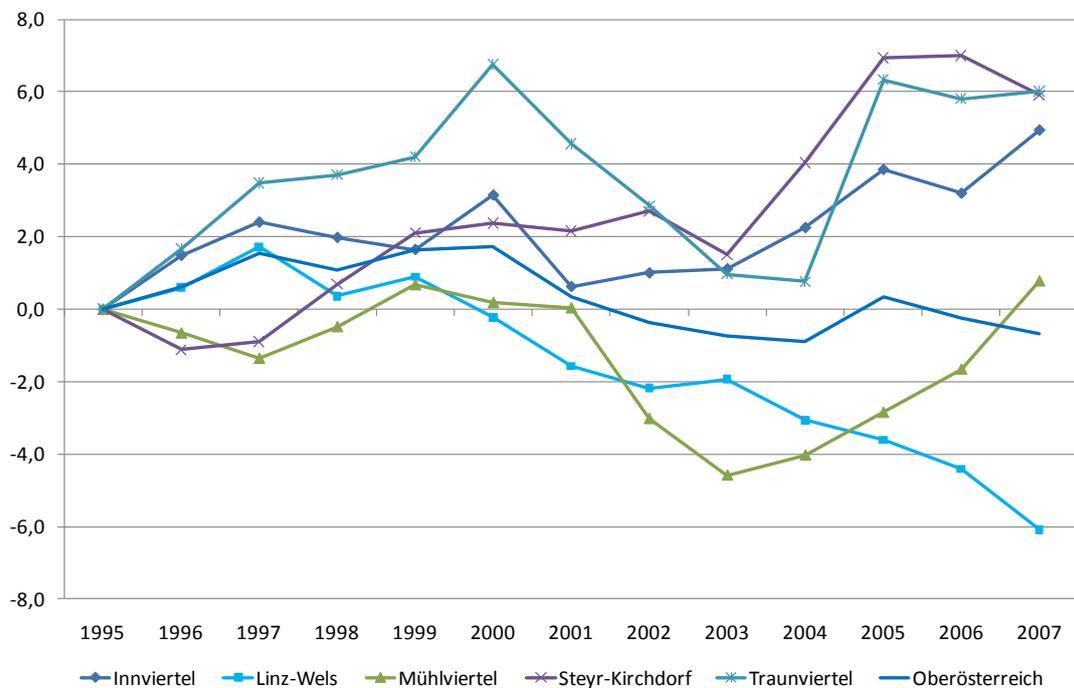
⁹ NUTS ist die Abkürzung für „Nomenclature des unités territoriales statistiques“. Es handelt sich dabei um eine hierarchisch gegliederte Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik, die mit der Verordnung (EG) Nr. 1059/2003 vom 26. Mai 2003 in allen EU-Mitgliedstaaten verbindlich anzuwenden ist (aktuellste Version: Nr. 105/2007 vom 1. Februar 2007).

Abbildung 16: Relative Wertschöpfungsdynamik in den oberösterreichischen Regionen (kumuliertes Wachstumsdifferential zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005)



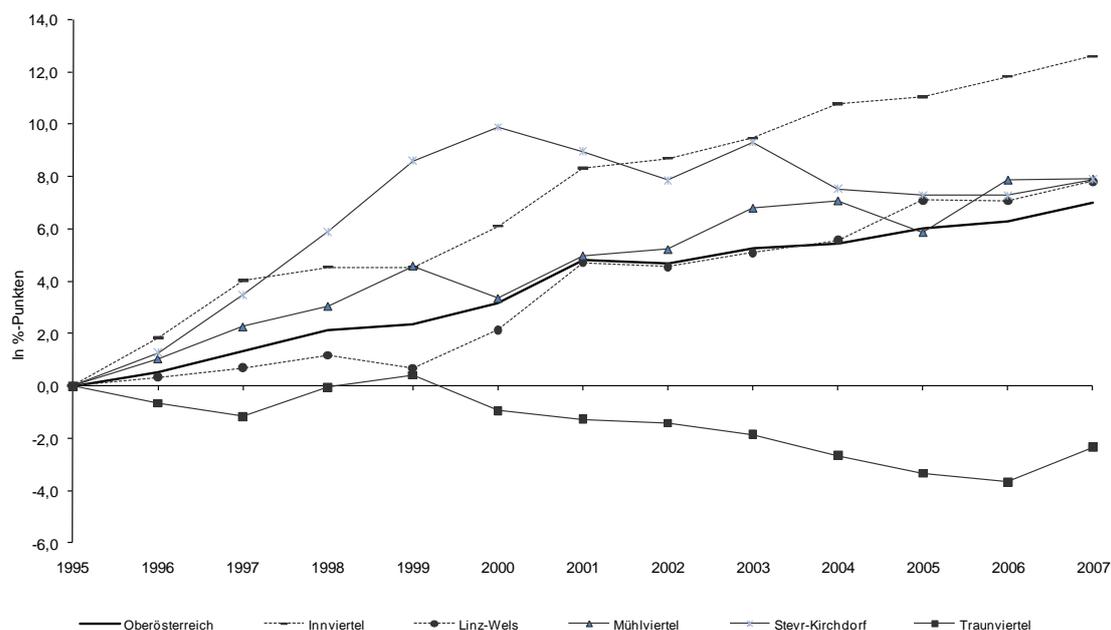
Q.: St.At. (VGR), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

Abbildung 17: Relative Produktivitätsentwicklung in den oberösterreichischen Regionen (Wertschöpfung je EWT zu konstanten Preisen, kumuliertes Wachstumsdifferential zum Österreich-Durchschnitt, Preise 2005)



Q.: St.At. (VGR), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

Abbildung 18: Relative Beschäftigungsentwicklung in den oberösterreichischen Regionen (kumuliertes Wachstumsdifferenzial zum Österreich-Durchschnitt)



Q: St.At. (VGR), DUK.

Q.: St.At. (VGR), DUK-Berechnungen und -Darstellung.

1.8. MigrantInnen auf gewisse Branchen konzentriert

Im Folgenden wird auf die Rolle der MigrantInnen in der Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren in Österreich und Oberösterreich im Vergleich eingegangen. Für die Berechnungen wird auf die unselbständig Beschäftigten in der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) zurück gegriffen. Der Vorteil dieser Datenbank liegt darin, dass auch Personen mit Migrationshintergrund (MH) erfasst werden, die eingebürgert wurden und nicht nur solche mit ausländischer Staatsbürgerschaft¹⁰.

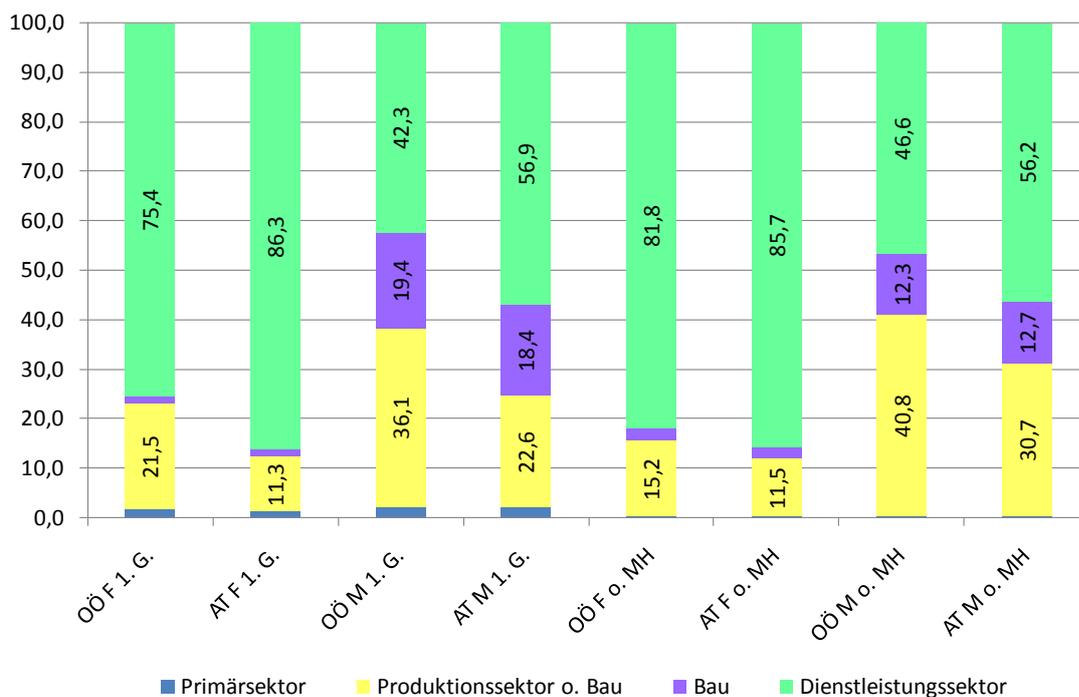
Dieser Datenbasis zufolge waren in OÖ in der Privatwirtschaft (Beschäftigte ohne Personen, die bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter versichert sind) im Jahr 2009 519.200 Personen im Alter von 15-64 beschäftigt (Arbeitsort). Davon waren 3.000 in der Land- und Forstwirtschaft unselbständig beschäftigt (0,6%), 152.800 oder 29,4% arbeiteten im industriell-gewerblichen Güterproduktionsbereich ohne Bauwirtschaft, weitere 44.800 oder 8,6% waren am Bau beschäftigt und 318.500 oder 61,4% im Dienstleistungssektor.

Unter den 519.200 unselbständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft Oberösterreichs sind 71.400 oder 13,8% MigrantInnen der 1. Generation. Von ihnen sind 2% in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt, im Wesentlichen Männer. Weitere 21.900 oder 30,6% sind im Güterproduktionsbereich ohne Bau eingesetzt, 9.000 oder 12,7% am Bau und 39.000 oder 54,7% im Dienstleistungssektor. Diese Struktur verdeutlicht den unterschiedlichen Arbeitskräftebedarf von MigrantInnen in den

¹⁰ In den Daten sind die BVA-Versicherten nicht enthalten. Weiters sind im Jahr 2009 ca. 67.000 unselbständig Beschäftigte keinem Bundesland zuordenbar. Zu den Definitionen und Abgrenzungen der MigrantInnen der ersten und zweiten Generation sowie zu der Besonderheit dieser Datei findet sich Genaueres im Statistischen Anhang.

einzelnen Wirtschaftssektoren. MigrantInnen sind häufiger als Einheimische in der Land- und Forstwirtschaft, am Bau und in der Güterproduktion beschäftigt, dafür sind sie seltener im Dienstleistungssektor vorzufinden. Wenn man bedenkt, dass der öffentliche Sektor in diesen Daten nicht enthalten ist und Personen mit Migrationshintergrund kaum im öffentlichen Sektor unterkommen, wird die Konzentration der MigrantInnen auf ganz bestimmte Bereiche noch auffälliger.

Abbildung 19: Unselbständig Beschäftigte (15-64 Jahre) mit Arbeitsort in Oberösterreich bzw. Österreich, nach Wirtschaftssektoren, Geschlecht und Migrationshintergrund, Jahresdurchschnitt 2009

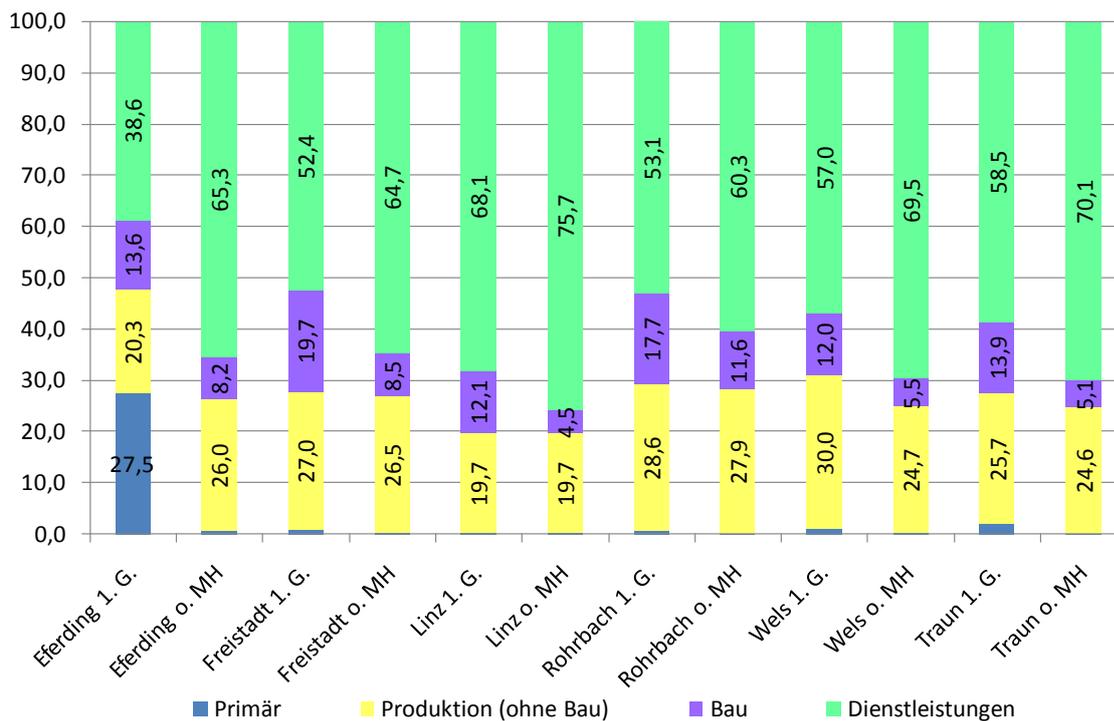


Q.: AMDB, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Aus Abbildung 19 geht die Beschäftigungsstruktur nach Geschlecht - mit und ohne MH – im Vergleich zum Österreichschnitt hervor (Arbeitsort). Dabei zeigt sich, dass MigrantInnen der 1. Generation in OÖ noch stärker als MigrantInnen im Österreichschnitt im güterproduzierenden Bereich Arbeit finden; es ist allerdings zu berücksichtigen, dass der Güterproduktionsbereich in OÖ ein größeres Gewicht hat als im Schnitt Österreichs (Industriebundesland). Daher sind in OÖ im Schnitt Frauen und Männer häufiger in diesem Sektor beschäftigt. Jedoch arbeiten weibliche und männliche MigrantInnen noch deutlich häufiger im Güterproduktionsbereich als die Einheimischen von OÖ. Das gilt auch für den Bau, hier vor allem für Männer mit Migrationshintergrund.

Bei Abbildung 20 zeigt die Verteilung der unselbständig Beschäftigten, die ihren *Wohnort* in den ausgewählten oberösterreichischen Arbeitsmarktbezirken haben. Aus der Abbildung geht hervor, dass sich die Beschäftigungsstrukturen in den einzelnen Arbeitsmarktbezirken stark unterscheiden. So sind etwa MigrantInnen in Linz ebenso wie in Wels deutlich häufiger als Einheimische in der Bauwirtschaft beschäftigt, im Raum Wels ist weiters der industriell-gewerbliche Bereich besonders stark auf MigrantInnen als Arbeitskräfte angewiesen. Besonders auffällig ist der hohe Anteil von MigrantInnen (unter Frauen und Männern), der in Eferding in der Land- und Forstwirtschaft arbeitet (27,5% gegenüber 0,5% bei den Einheimischen ohne MH).

Abbildung 20: Unselbständig Beschäftigte (15-64 Jahre) mit Wohnort in ausgewählten oberösterreichischen Arbeitsmarktbezirken, nach Wirtschaftssectoren und Migrationshintergrund, Jahresdurchschnitt 2009



Q.: AMDB, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

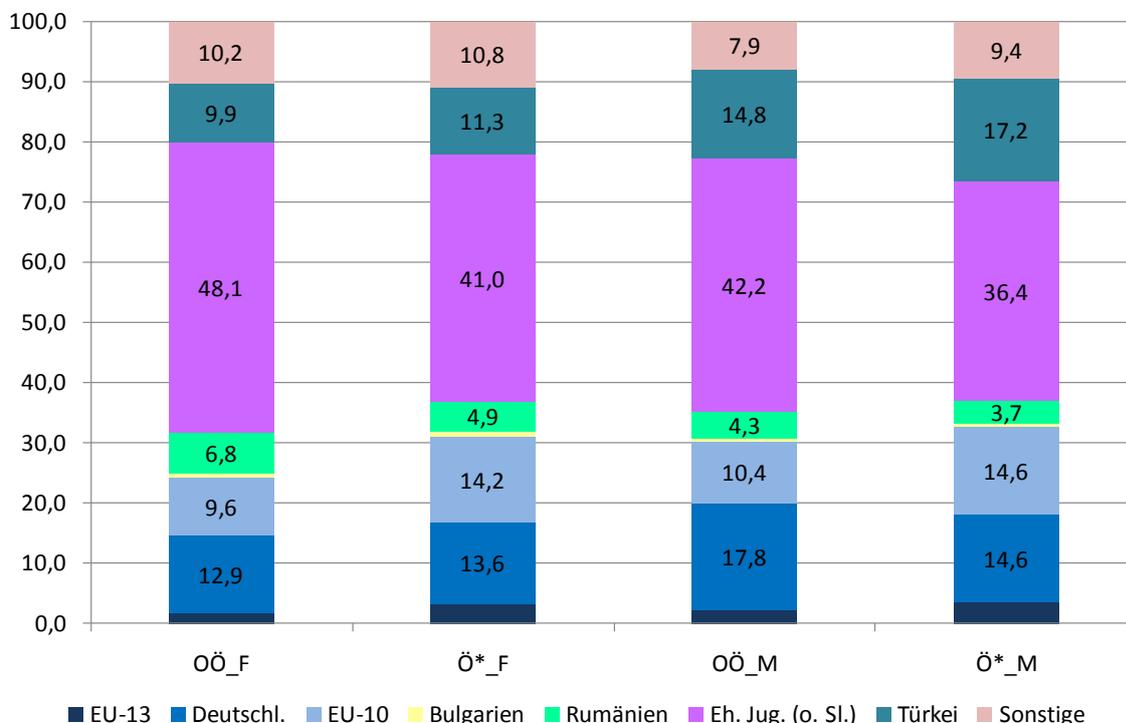
Abbildung 21 zeigt die unselbständig Beschäftigten in Oberösterreich und Österreich mit Migrationshintergrund nach ausgewählten Herkunftsländern und –gruppen. Die Auswertung der Daten aus der AMDB erfolgte zum Stichtag Ende September, da die Saisonabhängigkeit der Beschäftigung zu diesem Zeitpunkt gering ist und dadurch ein umfassenderes Bild der Herkunftsstruktur der MigrantInnen gegeben wird. Weiters wurde das gute Konjunkturjahr 2008 gewählt, um einen besseren Überblick über die normalen Beschäftigungsstrukturen zu erhalten; wie eingangs erwähnt haben ja MigrantInnen stärker als Einheimische im Rezessionsjahr 2009 ihre Jobs verloren. Da sich MigrantInnen in hohem Maße in Österreich niedergelassen haben, bedeutet die Arbeitslosigkeit eine vorübergehende Verschiebung der MigrantInnen auf den externen lokalen Arbeitsmarkt, aus dem im Konjunkturaufschwung 2010 wieder rekrutiert wird.

Aus Abbildung 21 ist ersichtlich, dass die Beschäftigungsstruktur der Frauen mit MH in der oberösterreichischen Privatwirtschaft (OÖ) eine andere Herkunftsstruktur aufweist als im Österreichschnitt (Ö*). In OÖ kommen Frauen seltener als im Schnitt Österreichs aus der EU-13 (1,7% gegenüber 3,3%) und Deutschland (12,9% gegenüber 13,6%). Auch sind in OÖ seltener als im Schnitt Österreichs Frauen aus der EU-10 beschäftigt (9,6% gegenüber 14,2%). Dafür ist der Anteil von Frauen aus Rumänien (6,8% gegenüber 4,9%) und aus dem vormaligen Jugoslawien (48,1% gegenüber 41%) deutlich höher.¹¹ Frauen aus der Türkei sind in OÖ seltener als im Schnitt Österreichs beschäftigt, ebenso die heterogene Gruppe ‚Sonstige‘.

¹¹ Die Zahl und der Anteil der Personen aus Bulgarien sind sehr gering und anteilmäßig mit Österreich vergleichbar (0,8% gegenüber 0,9% der Frauen, und 0,4% gegenüber 0,5% der Männer mit MH in OÖ und Ö).

Was für Frauen gilt, gilt auch für die Beschäftigungsstruktur der Männer mit Ausnahme von Männern aus Deutschland und Rumänien: der Beschäftigungsanteil der Männer aus Deutschland ist in OÖ höher als im Schnitt Österreichs und der Anteil der Männer aus Rumänien ist geringer.

Abbildung 21: Unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund (15-64 Jahre) mit Arbeitsort in Oberösterreich* bzw. in Gesamtösterreich*, Stichtag: 30. 9. 2008



Q.: AMDB, DUK-Berechnungen und –Darstellung. * Beschäftigte in Österreich/OÖ ohne BVA-Versicherte und ohne K.A. (nicht zuordenbar auf die Bundesländer).

1.8.1. MigrantInnen häufiger in Klein- und Mittelbetrieben

MigrantInnen sind in stärkerem Maße als Einheimische in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt. Das geht aus Abbildung 22 hervor, in der unselbständig Beschäftigte in Oberösterreich und Österreich (Arbeitsort) nach Unternehmensgröße, differenziert nach Geschlecht und Migrationshintergrund, dargestellt werden¹².

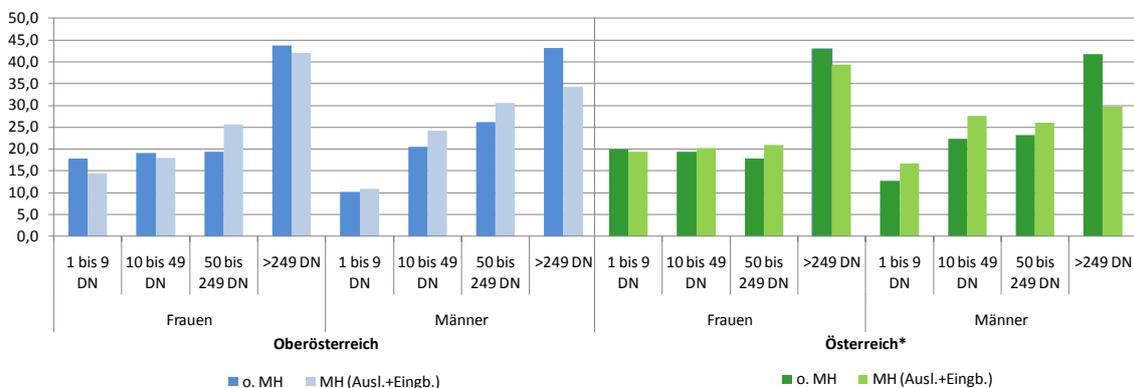
Diesen Daten zufolge waren im Jahr 2009 17,8% aller so definierten MigrantInnen in Österreich in Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) beschäftigt gegenüber 16% der Einheimischen; in Betrieben mit 10-49 Beschäftigten arbeiteten 24,6% aller Personen mit MH gegenüber 21% der Personen ohne MH; in der nächsten Betriebsgrößenklasse (50-249 Beschäftigte) arbeiteten weitere 23,9% der MigrantInnen, gegenüber 20,7% der Einheimischen. Dafür waren in Großbetrieben (250 Beschäftigte und mehr) nur 33,7% der MigrantInnen, aber 42,3% der Einheimischen beschäftigt.

¹² Im Jahresdurchschnitt 2009 wurden 3,17 Mio. unselbständig Beschäftigte geführt, davon knapp 298.000 als BVA-Versicherte und 67.000 unter K.A. (keine Angabe), die den einzelnen Bundesländern nicht zugeordnet werden können.

In OÖ ist die Situation etwas anders, nicht zuletzt da in OÖ anteilmäßig weniger Arbeitskräfte in Kleinstbetrieben (1-9 Besch.) arbeiten als im Schnitt Österreichs (13% gegenüber 16%) und mehr in Großbetrieben (250 und mehr Besch.), nämlich 43% aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft gegenüber 41% im Schnitt Österreichs. In der Folge arbeiten MigrantInnen in OÖ etwas seltener als Einheimische in Kleinstbetrieben (12,2% gegenüber 13,6% in Betrieben mit 1-9 Besch.) – nicht zuletzt da sie sich seltener als im Schnitt Österreichs selbständig machen (ethnisches Unternehmertum); dafür sind sie häufiger in den mittleren Betriebsgrößen anzutreffen: 21,8% aller MigrantInnen (gegenüber 19,8% der Einheimischen) arbeiten in OÖ in Betrieben mit 10-49 Beschäftigten. Die Konzentration auf Betriebe mit 50-249 Beschäftigten ist noch ausgeprägter: hier arbeiten 28,8% der MigrantInnen gegenüber 23,1% der Einheimischen. In Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten arbeiten hingegen nur 37,2% der MigrantInnen dafür aber 43,5% der Einheimischen Oberösterreichs.

An der Aufteilung der Beschäftigung von MigrantInnen und Einheimischen auf die verschiedenen Betriebsgrößen hat sich seit den 1980er Jahren nicht viel verändert. (Biffel et al 2002) Dieses Strukturmerkmal weist darauf hin, dass in österreichischen Großbetrieben mit differenzierten internen Arbeitsmärkten MigrantInnen nur vergleichsweise selten zur Kernbelegschaft mit internen Aufstiegschancen aufrücken. Ihre Beschäftigung ist im Wesentlichen auf das unterste und oberste Qualifikationssegment konzentriert, Letzteres im Gefolge der internationalen Kapital-, Markt- und Firmenvernetzung mit betriebsinternen Arbeitsmärkten von Konzernen, die in Österreich Filialen haben. In Kleinbetrieben, die dem externen Arbeitsmarkt sehr nahe sind und die dem Wettbewerb besonders ausgesetzt sind, sind MigrantInnen besonders willkommene Arbeitskräfte.

Abbildung 22: Unselbständig Beschäftigte (15-64 Jahre) nach Geschlecht, Migrationshintergrund und Unternehmensgröße mit Arbeitsort in Oberösterreich bzw. Österreich*, Jahresdurchschnitt 2009



Österreich*: 9 Bundesländer ohne BVA-Versicherte und K.A.

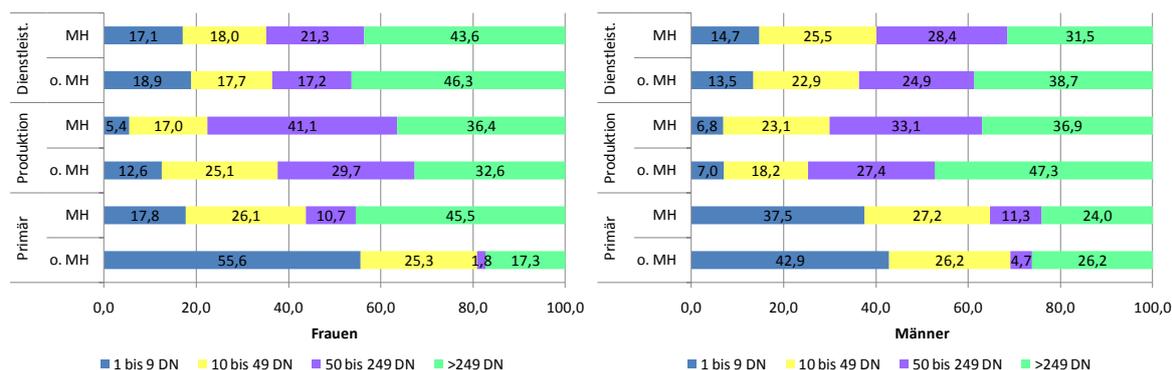
Q.: AMDB, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Die Unterrepräsentanz von MigrantInnen in Großunternehmen ist vielfach auf ihre Qualifikationsstruktur zurückzuführen; niedrige Qualifikationen (z. B. Reinigungsdienst, Postwesen) werden vermehrt in Subunternehmen mit weniger MitarbeiterInnen ausgegliedert. Nur in einigen Branchen haben Großbetriebe einen überdurchschnittlichen Anteil an MigrantInnen, nämlich in der Nahrungsmittelerzeugung, den Reinigungsdiensten und im Hoch- und Tiefbau. Im Tourismussektor liegt der Beschäftigungsanteil von MigrantInnen in allen Betriebsgrößen über dem gesamtwirtschaftlichen Schnitt.

Aus Abbildung 23 und Abbildung 24 ist ersichtlich, dass einheimische Männer im industriell gewerblichen Bereich wesentlich häufiger in Großbetrieben arbeiten als Migranten. Im Gegensatz

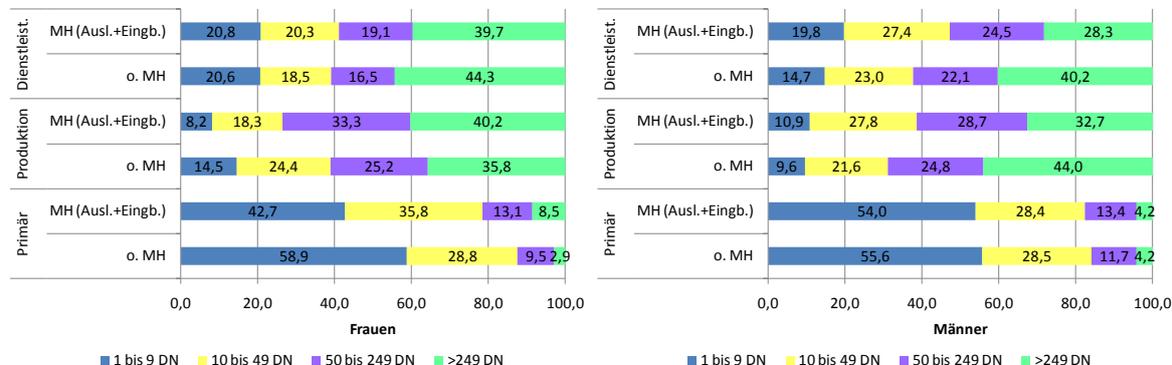
dazu sind Migrantinnen, wenn sie im Güterproduktionsbereich eingesetzt sind, häufiger als einheimische Frauen in Großbetrieben tätig. Das ergibt sich aus dem unterschiedlichen Tätigkeitsprofil der Frauen mit und ohne MH im industriell-gewerblichen Bereich. Während einheimische Frauen eher in der Büro- und Verwaltungsarbeit tätig sind, sind Migrantinnen meist Arbeiterinnen am ‚shop-floor‘. Bei den Männern ist die Konzentration der Einheimischen auf Großbetriebe eher mit dem Schwerpunkt der Arbeit auf technisch-naturwissenschaftlich ausgerichtete Facharbeitertätigkeiten zu erklären. Männliche Migranten erwerben erst in der 2. Generation zunehmend diese Facharbeiterqualifikationen.

Abbildung 23: Unselbständig Beschäftigte (15-64 Jahre) nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Wirtschaftssektor und Unternehmensgröße mit Arbeitsort in Oberösterreich, Jahresdurchschnitt 2009



Q.: AMDB, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Abbildung 24: Unselbständig Beschäftigte (15-64 Jahre) nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Wirtschaftssektor und Unternehmensgröße mit Arbeitsort in Österreich*, Jahresdurchschnitt 2009



Österreich*: 9 Bundesländer ohne BVA-Versicherte und K.A.

Q.: AMDB, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

1.8.2. MigrantInnen im Schnitt geringere Löhne

Wie eingangs erwähnt, sind Löhne und die Lohnentwicklung wesentliche Gründe für die Beschäftigung von MigrantInnen. Generell gilt, dass mit steigender Qualifikation die Beschäftigungssicherheit zunimmt und der Lohn steigt (*Polachek – Siebert, 1992*). Die Qualifikation ermöglicht Arbeitsplatzbesitzern, Außenstehenden den Zugang zum Betrieb zu erschweren. Das bedeutet, dass hochqualifizierte Arbeitskräfte eine höhere Beschäftigungssicherheit haben und dass sie einen Spielraum für Überzahlungen über dem Kollektivvertragslohn oder dem 'markträumenden'

Lohn haben¹³). In dem Zusammenhang ist zwischen allgemeinem Wissen und betriebspezifischem Wissen zu unterscheiden. Für allgemeines Wissen gibt es einen Marktwert, betriebspezifisches Wissen hingegen schafft 'Insider-Power'.

Betriebspezifisches Wissen spiegelt sich vor allem in der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Je länger die Betriebszugehörigkeit desto weiter hat man sich von der Eintrittspforte, an der man an den externen Arbeitsmarkt angrenzt, entfernt. Das betriebspezifische Wissen, das auch ein erfolgreiches Zusammenarbeiten in einem Team beinhaltet, ist gestiegen; obendrein sind die direkten und indirekten Kündigungskosten hoch (Abfertigung und kollektiver Widerstand der Belegschaft gegen die Kündigung). Lohnsteigerungen sind meist eine Folge der Dauer der Betriebszugehörigkeit, d. h. der Akquisition betriebspezifischen Know-hows.

Je geringer das allgemeine und betriebspezifische Wissen ist, desto kleiner sind die Transaktionskosten und desto leichter kann eine Arbeitskraft durch einen Arbeitslosen (per definitionem ein Outsider) ersetzt werden. Beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt wird das allgemeine Wissen, für das es einen Marktlohn gibt, abgegolten, das betriebspezifische Wissen jedoch kaum, da es im neuen Job häufig nicht zur Gänze nutzbar gemacht werden kann.

Das bedeutet, dass einerseits aus der größeren Beschäftigungsinstabilität infolge geringer Qualifikation Löhne und Lohnentwicklungen bei MigrantInnen im Schnitt geringer sind als unter Einheimischen. Zusätzlich sind die unterschiedlichen Branchenschwerpunkte der MigrantInnen im Vergleich mit Einheimischen in ihrem Effekt auf den Lohn zu berücksichtigen und die unterschiedliche Beschäftigungsstruktur nach Betriebsgröße: Löhne nehmen nämlich mit steigender Betriebsgröße zu. Daraus ergibt sich die Frage, ob die höhere Arbeitsplatzunsicherheit der MigrantInnen eher eine Folge der im Schnitt geringeren Qualifikation ist oder ob die spezifischen Branchenschwerpunkte der Beschäftigung von MigrantInnen dafür verantwortlich zeichnen.

Analog dazu stellt sich die Frage, ob Hand in Hand mit der größeren Beschäftigungsinstabilität der MigrantInnen im Konjunktur- und Saisonverlauf auch eine stärkere Lohnreagibilität besteht. *Pollan* (1980, 1982, 1990) hat anhand der Industrie und Bauwirtschaft gezeigt, dass die Löhne in Hochlohnbranchen kaum auf eine Erhöhung der Arbeitslosenquote reagieren, in Niedriglohnbranchen allerdings deutlich. Daraus resultiert eine Ausweitung der Lohndifferentiale, wenn die Arbeitslosenquote steigt.

Die Lohnunterschiede zwischen Hoch- und Niedriglohnbereichen werden zum Teil von Entwicklungen auf Gütermärkten beeinflusst, vor allem aber von der relativen Angebotssituation von Arbeitskräften. Eine Ausweitung des Angebots über Zuwanderung trägt zum Auseinanderlaufen der Lohnunterschiede bei. *Pollan* weist darauf hin, dass im Wesentlichen zwei Hypothesen für die Erklärung des Phänomens herangezogen werden können: Erstens, die Hypothese der unterschiedlichen Fluktuationkosten und zweitens die Hypothese, dass institutionelle Faktoren Marktmechanismen zum Teil ausschalten.

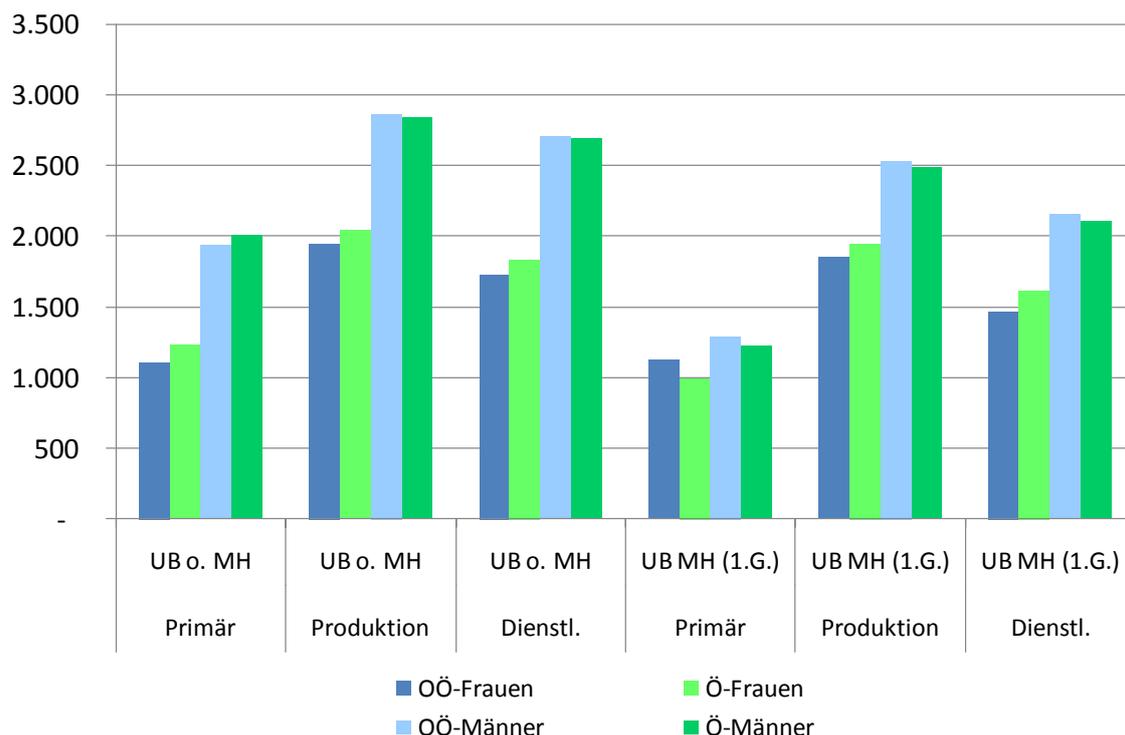
¹³) Darauf hat schon die frühe Schule der Arbeitsökonominnen wie *Lester* (1952) und *Ross* (1948) aufmerksam gemacht, deren Ideen von *Lindbeck* und *Snowder* (1986, 1987) aufgegriffen und weiterentwickelt wurden.

Der ersten Hypothese zufolge stehen MigrantInnen mit jenen Einheimischen im Wettbewerb, die relativ geringe Fluktuationskosten (Such-, Anlern- und Kündigungskosten) aufweisen. Diese Gruppe von Arbeitskräften kann relativ problemlos ausgetauscht werden – es besteht daher ein (Lohn-) Kostenwettbewerb zwischen den Arbeitskräften in diesem Segment. Chancen auf eine überdurchschnittliche Lohnanhebung ergeben sich aus einer Verknappung von Arbeitskräften.

Der zweiten Hypothese zufolge können Gewerkschaften (Betriebsräte) in gewissen Branchen (Betrieben) Löhne durchsetzen, die über dem markträumenden Lohn liegen. Betriebe können in der Folge aus dem Pool der Arbeitskräfte die 'effizientesten' rekrutieren (Effizienzlohnhypothese).

Beide Hypothesen liefern einen Erklärungsbeitrag für die Entwicklung von Insidern und Outsidern am Arbeitsmarkt (Biffl 2000). Je stärker die Beschäftigungsfluktuation in einer Branche, desto rascher/leichter können die Löhne an die geänderten Arbeitsmarkt- und Gütermarktbedingungen angepasst werden. Es ist daher a priori zu erwarten, dass Niedriglohnbranchen, die ja geringere Anpassungskosten an geänderte Rahmenbedingungen aufweisen als Hochlohnbranchen, nicht nur eine höhere Arbeitsplatzunsicherheit aufweisen, sondern auch eine höhere Lohnflexibilität.

Abbildung 25: Durchschnittlicher „Monatsverdienst“ (Beitragsgrundlage+Sonderzahlungen) der unselbständig Beschäftigten (15-64 Jahre) mit Arbeitsort in Oberösterreich bzw. Österreich nach Wirtschaftssektoren und Geschlecht, Jahresdurchschnitt 2008



Q.: AMDB, DUK-Berechnungen und –Darstellung.

Es gibt aber nicht nur ökonomische Selektionskriterien. Wer zu den Insidern zählt und wer zu Outsidern abgestempelt wird, hängt unter anderem auch von kulturellen, institutionellen und ideologischen Faktoren ab, wie die qualitativen Befragungen im Anschluss zeigen.

Abbildung 25 weist den durchschnittlichen „Monatsverdienst“ der unselbständig Beschäftigten in Oberösterreich und Österreich (jeweils Arbeitsort) im Jahresdurchschnitt 2008 aus. Dieser berechnete Monatsverdienst setzt sich zusammen aus der Beitragsgrundlage plus Sonderzahlungen, d.h. er ist bedingt durch die Höchstbeitragsgrundlage nach oben hin abgeschnitten. In allen Wirtschaftssektoren haben MigrantInnen ein niedrigeres Einkommen als Einheimische. Am höchsten sind die berechneten Monatsverdienste im Produktionssektor, das gilt für MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen gleichermaßen.

Aus Abbildung 25 ist weiters ersichtlich, dass die Löhne der Frauen ohne Migrationshintergrund in OÖ in allen drei Wirtschaftssektoren etwas geringer sind als im Schnitt Österreichs. Das gilt auch für Frauen mit MH mit Ausnahme des Primärbereichs: hier haben Frauen mit MH in OÖ höhere Löhne als im Schnitt Österreichs.

Bei den Männern ist das Muster etwas anders. Männer in der Güterproduktion haben in OÖ im Schnitt höhere Löhne als Männer im Schnitt in Österreich. Von dieser günstigeren Situation können auch Männer mit MH profitieren.

1.9. Schlussfolgerung

Aus den obigen Ausführungen ist ersichtlich, dass MigrantInnen auf Branchen und Berufe konzentriert sind, die eher am unteren Ende der Lohnskala angesiedelt sind. Diese Branchen sind auf nationalen und internationalen Märkten einem großen Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Das kann die Folge von einer Kombination von Faktoren sein: Die Produktionstechnologie ist relativ ausgereift (globale Technologie), die Arbeitsanforderungen an die Arbeitskräfte sind standardisiert und/oder die Industrie weist eine geringe betriebliche Konzentration/Marktmacht auf.

MigrantInnen werden meist als Hilfs- und AnlernarbeiterInnen eingesetzt, manchmal auch in gewissen Facharbeitertätigkeiten (Konsumgüterproduktion). Die Konzentration auf einige wenige Qualifikationssegmente hängt damit zusammen, dass die Fähigkeiten eines Menschen nicht ohne weiteres erkennbar sind; da Schulsysteme und Lerninhalte von Land zu Land unterschiedlich sind, das Wissen über die Lerninhalte bei den Unternehmen insbesondere im mittleren bis höheren Qualifikationsbereich meist nicht vorhanden ist und die institutionelle Anerkennung ausländischer Zeugnisse (Nostrifizierung) eine längere Zeit in Anspruch nimmt, setzt man MigrantInnen dort ein, wo man ihre skills relativ leicht einschätzen bzw. überprüfen kann. Dies wird auch in den qualitativen Interviews ersichtlich und erklärt die Entwicklung einer Unterstützungsstruktur zur Erleichterung und Beschleunigung der adäquaten Beschäftigung und Entlohnung.

Da die Ausbildung in traditionellen handwerklichen Qualifikationen relativ universell ist, so etwa Nähen, Schneidern, Ledererzeugung und -verarbeitung, und die Evaluierung der Skills und Zeugnisse vergleichsweise rasch vonstatten geht, haben Menschen mit diesen Qualifikationen eher Jobchancen als Personen mit einer nicht-traditionellen Ausbildung. Aus demselben Grund finden Personen mit relativ einfachen Qualifikationen leicht eine Anstellung, da ihre skills fast schon definitorisch universell sind und leicht in alle Kulturen transferierbar sind. Das bedeutet aber auch, dass die Fähigkeiten der MigrantInnen nicht immer optimal genutzt werden.

MigrantInnen sind im Produktionsbereich häufig in der Textil-, Leder- und Bekleidungsindustrie beschäftigt, sowie in der Lebensmittelerzeugung und -verarbeitung; sie haben zum Überleben dieser Industrien in Österreich beigetragen und, damit verbunden, zur Stabilität der Produktionsstandorte.

Auch in der Bauwirtschaft, im Tourismus, in persönlichen Diensten, in der Krankenpflege, in Reinigungsdiensten und als Land- und ForstarbeiterInnen sind MigrantInnen häufiger als der Schnitt der InländerInnen beschäftigt.

Lohnsteigerungen der Hilfs- und AnlernarbeiterInnen sowie der FacharbeiterInnen wurden einerseits durch den internationalen Wettbewerb, sprich den internationalen Handel, eingeschränkt, andererseits durch den Wettbewerb im Inland infolge der Beschäftigung von MigrantInnen.

Branchen, in denen MigrantInnen vorzugsweise beschäftigt sind, weisen zum Teil deutliche konjunkturelle und saisonale Beschäftigungsschwankungen auf.

Ein besonderer Fall ist die Bauwirtschaft, die sowohl Einheimischen als auch MigrantInnen relativ hohe Löhne zahlt. Das dürfte vor allem auf den starken gewerkschaftlichen Organisationsgrad dieser Branche zurückzuführen sein; Gewerkschaften legen Wert auf die Gleichbehandlung der Arbeitskräfte, um Wettbewerbsverzerrungen zwischen Betrieben mit unterschiedlicher Ausstattung mit MigrantInnen zu verhindern.

Vergleichsweise wenige MigrantInnen finden in Branchen Eingang, die eine hohe Kapitalintensität bzw. eine schwache internationale Konkurrenzierung aufweisen. Dazu gehören etwa Banken und Versicherungen, der Telekommunikationsbereich, das Transportwesen (vor allem Bahn und Post) sowie das hochqualifizierte Segment der Gesundheitsversorgung (im Gegensatz zu mittleren und einfachen Qualifikationen) und des Bildungs- und Forschungssektors. Diese Bereiche bieten ihren ArbeitnehmerInnen nicht nur einen hohen Grad an Jobsicherheit, sondern auch vergleichsweise hohe Löhne und Aufstiegschancen. Sie waren bis vor kurzem vom internationalen Wettbewerb abgeschirmt; Deregulierung und Internationalisierung setzten aber auch hier spätestens Mitte der 1990er Jahren ein, was einen Anstieg der Beschäftigung von MigrantInnen zur Folge hatte.

Die Segmentierung der Beschäftigung nach Herkunftsregion und Branche ist zum Teil das Resultat von Marktkräften, zum Teil eine Folge der gezielten Migrationspolitik. Letztere will vor allem die Exportwirtschaft fördern und inflationären Tendenzen entgegenwirken, die aus Arbeitskräfteknappheiten entstehen können.

Zu beachten ist allerdings, dass die Migrationspolitik bis dato das Arbeitskräfteangebot nur im einfachen Qualifikationssegment, in ganz bestimmten Facharbeiterberufen, und stark abgeschwächt in der obersten Qualifikationsschiene (Schlüsselkräfte) ausweitete. Somit werden Personen mit höherer und höchster Qualifikation kaum von Zuwanderern konkurrenziert. Dieses Element der österreichischen Migrationspolitik steht in krassem Gegensatz zu den Politiken traditioneller Einwanderungsländer wie Kanada und Australien. Letztere geben hoch qualifizierten MigrantInnen und Personen mit außergewöhnlichen Fähigkeiten und knappen Skills den Vorzug, um sicherzustellen, dass MigrantInnen nicht nur einen Beitrag zum Bevölkerungswachstum liefern, sondern vor allem auch zur Produktivitätssteigerung. Damit tragen MigrantInnen in den traditionellen Einwanderungsländern nicht nur zum Wirtschaftswachstum bei sondern heben auch das BIP pro Kopf

und damit das Einkommen pro EinwohnerIn überdurchschnittlich stark. Die jüngsten von der Regierung vorgesehenen Änderungen in der Migrationspolitik in Richtung Rot-Weiss-Rot Karte (die Gesetzesvorlage ist bis Jänner 2011 in Begutachtungsphase) sind eine Reaktion auf diese Versäumnisse in der österreichischen Migrationspolitik.

2. Maßnahmen zur Unterstützung der Integration der MigrantInnen in Oberösterreich

Petra Aigner, Gudrun Biffli, Lydia Rössl

Oberösterreich zählt zu den Bundesländern Österreichs, die schon seit geraumer Zeit der systematischen „Integration“ von MigrantInnen einen hohen Stellenwert beimessen. Als Ausdruck eines strategisch angelegten Integrationsprozesses kann die Einrichtung einer Koordinationsstelle für Integration im Sozialressort der Landesregierung OÖ im Herbst 2001 angesehen werden. Im Jahr 2005 wurde ein Lenkungsausschuss damit betraut, ein Integrationsleitbild für OÖ zu entwickeln. Dieses Leitbild liegt seit Jänner 2008 vor (Güngör 2008); es mündete in einen strategischen Maßnahmenplan, in den alle gesellschaftlichen AkteurInnen eingebunden wurden. Damit ist ein Rahmen geschaffen worden, innerhalb dessen in den verschiedenen Handlungsfeldern Maßnahmen gesetzt werden können, für die das übergeordnete Ziel die Förderung des friedlichen Zusammenlebens ist sowie die Nutzung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Zugewanderten zum Wohl der Wirtschaft und Gesellschaft. Das Projekt „Vielfalt schätzen, Vielfalt nutzen!“ ist ein Instrument unter vielen, das in diesen übergeordneten Integrationsrahmen des Leitbildes eingebettet ist. Es hat zum Ziel, die Zusammenarbeit zwischen Betrieben, Migrationsvereinen, den Sozialpartnern, der Landesregierung und den Gemeinden zu fördern und zu mobilisieren. Damit wird eine ganze Bandbreite von Handlungsfeldern des Integrationsleitbildes angesprochen, neben der direkten der Wirtschaft, des Arbeitsmarktes und der Bildung. Von besonderer Bedeutung sind die Sprache und interkulturelle Kommunikation, sowie die Gleichstellung und Partizipation.

In dem vorliegenden Kapitel wird einerseits ein Ausschnitt von Nichtregierungsorganisationen (Non-Governmental Organisations - NGO) gebracht, die im Raum von Wels-Linz wichtige Unterstützungsangebote für MigrantInnen anbieten. Andererseits wird ein Überblick über Migrationsvereine gegeben, die ein Ausdruck der Selbstorganisation der MigrantInnen sind und die eine wichtige institutionelle Unterstützung bei der Vermittlung von interkulturellem Know-how sind, das sowohl in Betrieben als auch in öffentlichen Einrichtungen, dem Arbeitsmarktservice und der Sozialpartnerschaft gebraucht wird. Es wird an Hand von semi-strukturierten qualitativen Interviews ausgewählter Einrichtungen herausgearbeitet, welche Kontakte bzw. Netzwerkpartnerschaften es derzeit gibt und welche Weiterentwicklungen im Sinne des Zieles des Gesamtprojektes von den InterviewpartnerInnen als sinnvoll erachtet werden.

Zur Erfassung des Angebotsspektrums der Unterstützungsmaßnahmen für MigrantInnen wurde ein breites Spektrum an Einrichtungen aufgesucht und befragt¹⁴. (Tabelle 4) So wurden etwa öffentliche Einrichtungen ebenso befragt wie NGO, Kultur- und Religionsvereine (Interviewleitfaden siehe Anhang). Die Aussagen der InterviewpartnerInnen wurden durch Internetrecherchen ergänzt, wenn

¹⁴ Die Interviews wurden von Petra Aigner zwischen Mai und Oktober 2010 durchgeführt.

es um die Darstellung des Angebotspektrums von Dienstleistungen geht. Die befragten Einrichtungen stellen nur einen Ausschnitt des gesamten Angebots und der Schwerpunkte der Unterstützungsleistungen seitens des Integrationsnetzwerkes in OÖ dar. Aus der Auswahl wird aber ersichtlich, welche Unterstützungspalette Betrieben, MigrantInnen und öffentlichen Einrichtungen im Prinzip zur Verfügung steht. Die Einbeziehung dieser Einrichtungen in ein Unterstützungsnetzwerk erlaubt eine arbeitsteilige, spezialisierte, fokussierte, und infolge der Spezialisierung professionelle und kostengünstige Unterstützung der Integration („economies of scale“).

Tabelle 4: Unterstützungseinrichtungen, die interviewt wurden

NGO	Öffentliche Einrichtungen	Schule/ Bildung/ Beratung	Vereine
Caritas (20.9.2010)	Magistrat Linz (27.10.2010) & Wels (14.5.2010)	BFI Produktionsschule (11.5.2010)	Migrare (20.5.2010)
Volkshilfe (29.10.2010)	AMS Wels (15.5.2010)	IAB Wels (12.5.2010)	Verein Kroatisches Heim (8.6.2010)
VFQ (14.5.2010)	AMS Traun (14.5.2010)	FH Campus Wels (12.5.2010)	Bosnisch-Österr. Kulturzentrum (8.6.2010)
Wohnplattform (15.5.2010)			Türkisch-konservativer Verein (8.6.2010)
			Alevitischer Verein (8.6.2010)
			Black Community (22.10.2010)
			ATIB (22.10.2010)
			Islamische Glaubensgemeinschaft (22.10.2010)
			Verein arcobaleno (28.10.2010)
			Integrationsbüro Dialog (28.10.2010)

Q.: DUK. Zahlen in Klammer geben Tag des Interviews an. Die Interviewten Personen in den NGOs, öffentlichen Einrichtungen, Bildungseinrichtungen und Vereine werden als P1 bis P20 bezeichnet.

2.1. Zur Rolle der Nichtregierungsorganisationen

In einem ersten Schritt wird ein kurzer Überblick über die Unterstützungsschwerpunkte der befragten NGOs gegeben (Migrare, Caritas, Volkshilfe, VFQ, Wohnplattform). Die Beschreibung der NGOs wurde in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Einrichtungen, ergänzt um eine Internetrecherche, erstellt. Die Ausführungen geben einen kursorischen Einblick in die Unterstützungsprofile der einzelnen NGOs; eine umfassende Darstellung würde den Rahmen der vorliegenden Studie sprengen. Für eine detailliertere Information wird auf die jeweiligen Websites verwiesen. Einschätzungen betreffend

Förderstrukturen oder Schwerpunkte stellen die Meinung der interviewten Personen in den Einrichtungen dar, üblicherweise der Geschäftsleitung oder bestimmter Führungskräfte in der Einrichtung. Eine detaillierte Netzwerkanalyse, die auf der Basis qualitativer Interviews und einer Internetrecherche mittels des Computerprogramms UCINET¹⁵ erstellt wurde, verdeutlicht die Richtung und Vielfalt der Vernetzung der einzelnen Nichtregierungsorganisationen.

migrare¹⁶:

Migrare ist eine interaktive NGO, die mit anderen Migrationsvereinen und Institutionen wie dem AMS, der AKOÖ, dem BFI, dem ÖGB, der WKOÖ, dem Land OÖ, der Sozialplattform, und Fraueneinrichtungen kooperiert. Sie bietet ein breites Spektrum an Diensten an, das von Beratungsleistungen (Rechts- und Sozialberatung, arbeitsmarktbezogene Beratung, Lebens-, Sozial- und Gesundheitsberatung) über Kompetenzaufbau und eigene Projektentwicklung und -umsetzung reicht. Schwerpunkte der Arbeit liegen bei Sprachprogrammen, Bewerbungshilfen, Mentoring für diverse ethnisch-kulturelle Gruppen, Programme zur Rückführung in den Arbeitsmarkt für arbeitsmarktferne Personen, besonders Frauen, Rechtsberatung, Bildungsberatung für Arbeitslose und Arbeitssuchende und Kompetenzbilanzerstellung. Migrare bietet aber auch Kulturprogramme an, allein oder in Kooperation mit anderen Einrichtungen¹⁷, zu denen MigrantInnen ebenso eingeladen werden wie Einheimische. Migrare ist nicht nur aus eigener Sicht eine Drehscheibe zwischen den wesentlichen AkteurInnen der Integrationspolitik in OÖ, sondern weithin bekannt, wie die Interviews mit Betrieben, MigrantInnen und anderen Einrichtungen zeigen. Die Aktivitäten von migrare strahlen auch in andere Bundesländer aus und werden von internationalen Einrichtungen wie der OECD wahrgenommen¹⁸.

Migrare zeigt in mehreren Visualisierungen der Beziehungen von Einrichtungen im Migrations- und Integrationsbereich ein im Vergleich mit den anderen AkteurInnen hohes Ausmaß an Vernetzung und Zentralität. Diese Stellung bestätigt sich auch in der bereits eingegrenzten Darstellung des Beziehungsnetzwerkes von Migrare. (Abbildung 26)

Migrare wird vom Land OÖ, dem ÖGB, der Stadt Linz, der AKOÖ und dem AMS OÖ gefördert und steht weiters u.a. durch Informationsaustausch, Veranstaltungen und auf Projektbasis in regelmäßigen Kontakt mit den Fördergebern. Auf Projektbasis gibt es zusätzliche finanzielle Unterstützung vom esf, der österreichischen Gesellschaft für politische Bildung und dem bmask¹⁹. Die

¹⁵ UCINET ist ein Programm für soziale Netzwerkanalysen, das eine Visualisierung und ein tieferes Eindringen und ein besseres Verständnis für soziale Netzwerke ermöglicht.

¹⁶ Für Details siehe Website: <http://www.migrare.at/cms/>

¹⁷ Ein jüngeres Beispiel ist das ‚Kabarett der Sonderklasse‘ mit MussinOmurca am 16. Dezember 2010 unter dem Motto: ‚Tags Deutscher, Nachts Türke‘. <http://www.migrare.at/cms/>

¹⁸ Das ergab ein Gespräch zwischen G. Biffel und Thomas Liebig (OECD) am 2.12.2010 in Paris anlässlich der Besprechung der Evaluierung der arbeitsmarktbezogenen Integrationspolitik Österreichs.

¹⁹ Die Verbindung zum esf, der österreichischen Gesellschaft für politische Bildung und dem bmask sind in der Grafik nicht enthalten.

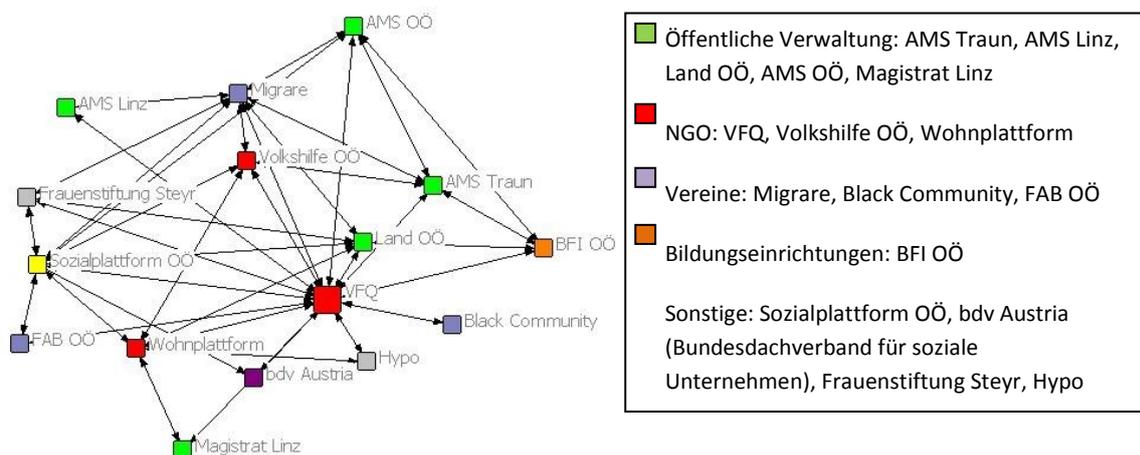
Migrare hat über unterschiedliche Ebenen auch Kontakte und Verbindungen zu Betrieben. Es besteht Austausch über Informationsveranstaltungen, über Kooperationen mit den Fachgewerkschaften, der Arbeiterkammer oder direkt mit dem Betriebsrat und Firmenleitungen, wenn sie für Unterstützung bei konkreten Problemen herangezogen werden. (vgl. P1, am 12.10.2010: 39:39)

Die heterogene Zusammensetzung der Kooperations- und NetzwerkpartnerInnen und das umfassende Angebot verleihen migrare eine zentrale Stelle in der Migrations- und Integrationsarbeit in Oberösterreich.

VFQ²⁴:

Die VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifizierung mbH engagiert sich hauptsächlich für Frauen, in den letzten Jahren vermehrt auch im Bereich Migration mit dem Ziel, die Personen höher zu qualifizieren und entsprechend in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die VFQ GesmbH kooperiert als Dienstleistungsorganisation mit dem AMS, etwa bei Implacementstiftungen, sowie dem Land OÖ in Bezug auf Ausbildungswerkstätten, Unternehmensgründungen, etc., dem Bundeskanzleramt (Bundesministerium für Frauen und öffentlichen Dienst), dem Magistrat Linz, und mehr. VFQ weist darauf hin, dass Spezialisierungen in Kombination mit Kooperationen mit anderen spezialisierten Einrichtungen die Voraussetzung dafür sind, dass kostengünstige und auf die jeweilige Situation abgestimmte Unterstützungsmaßnahmen gesetzt werden können. Den Aussagen der Geschäftsleitung zufolge ist die derzeitige Situation der Förderlandschaft von einer ausgeprägten Konkurrenz zwischen Einrichtungen geprägt, die einer Investition in Spezialleistungen im Wege steht und damit eine Professionalisierung und Spezialisierung der einzelnen Einrichtungen behindert. Daher bleiben oft Betriebe und MigrantInnen mit ihren Spezialbedürfnissen ohne AnsprechpartnerInnen.

Abbildung 27: Vernetzung der NGO VFQ in Oberösterreich²⁵



Quelle: Die Graphik bezieht sich auf Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung, NGOs und Vereinen innerhalb Oberösterreichs und wurde auf der Basis qualitativer Interviews und Internetrecherche erstellt.

²⁴ Mehr dazu siehe Website: <http://www.vfq.at/index.php?id=209>

²⁵ Borgatti, S.P., M.G. Everett, and L.C. Freeman. 1999. *UCINET 6.0 Version 1.00*. Natick: Analytic Technologies.

Aus Abbildung 27 ist das Netzwerk ersichtlich, in das der VFQ in OÖ eingebunden ist. Darüber hinaus ist VFQ, wie oben ausgeführt, mit Fördergebereinrichtungen auf Bundes- und EU-Ebene verknüpft (bm:ask, bka, esf). Die Gesellschaft für Frauen und Qualifikation mbH weist eine große Bandbreite von Unterstützungen für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund auf und ist eine der best vernetzten Einrichtungen in OÖ. Außerdem ist VFQ Mitglied und erfüllt eine Vorstandstätigkeit in der Sozialplattform OÖ.

„Wohnplattform“²⁶:

Der Verein ‚Wohnplattform‘ spezialisiert sich auf die Unterstützung von Personen mit und ohne Migrationshintergrund bei der Wohnraumbeschaffung bzw. –vermittlung. Die Aktivitäten der Wohnplattform tragen dazu bei, dass benachteiligte Personengruppen einen leichteren Zugang zu Wohnraum bekommen. In diesem Sinne betreibt die Wohnplattform auch Lobbying, neben der ureigensten Aufgabe der Unterstützung von Sozialeinrichtungen, die oft Mitglieder der Plattform sind, über das Zur-Verfügung-Stellen von Übergangswohnungen für Wohnungslose oder von Delogierung Bedrohte. Auch Wohnungslose werden beraten, in Absprache mit Sozialeinrichtungen, um ihnen bei der Stabilisierung ihrer Lebenslage behilflich zu sein. Die Wohnplattform hat somit drei Wirkungsradien: der eine Radius geht in Richtung umfassender Einbindung bzw. Vernetzung zu Sozialeinrichtungen und Wohnungslosen, der andere sucht die Brücke zu institutionellen und privaten VermieterInnen, und der dritte stellt den Konnex zu Fördergebereinrichtungen her.

Die Wohnplattform kann in der Folge ein wichtiger Partner von MigrantInnen bei der Lösung der Wohnungsnot sein. Sie unterstützt aber auch Betriebe bei der Suche und Absicherung der Wohnsituation von Arbeitskräften. Das kann ein wichtiger Motivationsfaktor für Arbeitskräfte sein, in der Region zu bleiben; die Einrichtung kann aber auch einen Anreiz auf Neuzuwanderer ausüben, da sie die Wohnungssuche im Zusammenwirken mit einer potenziellen Arbeitsaufnahme unterstützt.

Da die Wohnplattform eine zentrale Ansprechpartnerin für Sozialeinrichtungen, Bauvereinigungen, öffentliche Einrichtungen und Individuen in Wohnungsnot ist, ist die Vernetzung eine ziemlich umfassende, wie das Vernetzungsmuster in Abbildung 27 zeigt. Die Wohnplattform nimmt darüber hinaus an Projekten der Wohnungslosenhilfe teil, die die Verbesserung der Situation von Wohnungslosen und die Anhebung der Standards zum Ziel haben.

Caritas²⁷:

Eine weitere wichtige NGO bei der Unterstützung von MigrantInnen in der Region ist Caritas mit einigen Integrationsbüros in OÖ (Schärding, Kirchdorf und das Integrationszentrum in Steyr). Caritas bietet PromotorInnen-Projekte im Auftrag der Integrationsstelle des Landes OÖ an; das sind Integrationsarbeitsprojekte in ausgewählten Gemeinden in den Bezirken Schärding, Kirchdorf, Steyr-Land und Wels-Land. Weiters dient das Projekt RIKO (Regionale Integration von Konventionsflüchtlingen) der Unterstützung von anerkannten Flüchtlingen bei der Integration in den Arbeitsmarkt; es wird aber auch bei der Wohnungssuche und in sonstigen Integrationsbelangen wie

²⁶ Mehr dazu auf der Website: <http://www.verein-wohnplattform.at/>

²⁷ Mehr dazu siehe Website: <http://www.caritas-linz.at/>

etwa der Aus- und Weiterbildung und der Gesundheitsversorgung Unterstützung gewährt. Weiters bietet die Caritas in den Regionalstellen Linz, Wels, Steyr, Schärching, Kirchdorf und Braunau Sozialberatung und finanzielle Hilfe zur Überbrückung von Notsituationen an (Beratungstag - 14-tägig) sowie Rechtsberatung für MigrantInnen.

An Hand des Projekts RIKO ist ersichtlich, dass die Caritas eine wichtige Drehscheibenfunktion ausübt. Sie unterstützt Konventionsflüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte nicht nur bei der Arbeitssuche, etwa über Erstellen von Bewerbungsunterlagen, Antwort auf Zeitungsinserate und Stellenangebote, sondern leistet auch Hilfe bei der Nostrifikation von Dokumenten, bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen; sie ist die Brücke zum AMS ebenso wie zu Bildungseinrichtungen, wenn es um die Planung der modularen Aus- und Weiterbildung geht. RIKO wird finanziert aus Mitteln des Landes OÖ, des Europäischen Flüchtlingsfonds (EFF), des BM.I, sowie aus Spenden. Caritas hat keinen systematischen direkten Kontakt mit Betrieben und kann daher die Betriebsintegration nicht auf direktem Wege sondern nur auf indirekte Weise fördern.

Volkshilfe OÖ²⁸

Volkshilfe ist eine weitere wichtige NGO, die ein breites Spektrum von Unterstützungen für die Integration von MigrantInnen aufweist. Die Abteilung Interkulturelle Bildung und Integration bietet u.a. MigrantInnen, Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten Motivationsseminare, Jobcoaching, soziale Beratung und Kompetenzprofilierungen kostenlos an. In speziellen Integrationszentren (Linz, Traun, Haid, Vöcklabruck, Steyr, Braunau) werden mit den KlientInnen Lebensperspektiven entworfen, Familien- und Wohnungsangelegenheiten abgeklärt und Möglichkeiten der Arbeitsintegration erörtert. Es werden Bildungsangebote gemacht, u.a. werden Sprachkurse angeboten. Es wird weiters Unterstützung bei Kontakten zu Behörden und anderen Einrichtungen, die einer raschen Integration förderlich sind, angeboten. Ein Schwerpunkt der Volkshilfe OÖ liegt auch bei der Unterstützung und Betreuung von Flüchtlingen und AsylwerberInnen. Die Volkshilfe bietet psychologische Beratung und Traumabehandlung an, ebenso Sprachkurse in Deutsch; sie hilft auch bei der Übersetzung von Dokumenten und beim Verfassen von Bewerbungsschreiben in mehreren Sprachen.

Aus Abbildung 27 wird die enge Vernetzung der Volkshilfe mit den wesentlichen Institutionen in der Integrationslandschaft von OÖ ersichtlich. Die Brücken reichen von den Sozialpartnern über das AMS, das Land, die Wohnplattform, Migrationsvereine und viele andere.

2.2. Zur Rolle der Migrationsvereine

Es gibt eine Vielfalt von Migrationsvereinen im Raum Wels-Linz. Die vorliegende Auswahl von Vereinen ist nur ein kleiner Ausschnitt aus der Vereinslandschaft im Beobachtungsraum Linz, Wels und dem jeweiligen Umland, hat also keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Zahl und Zusammensetzung der Vereine ändert sich laufend, was als Indikator für die Dynamik der Migrationsgesellschaft in OÖ zu werten ist. Die Wahl der Vereine hatte das Ziel, ein möglichst breites Spektrum an Migrationsvereinen abzudecken. Die Meinungen, die hier vertreten werden, sind die der InterviewpartnerInnen, die Mitglieder der Vereine sind üblicherweise in Leitungsfunktionen. Ergänzt

²⁸ Genauerer zu den Agenden siehe Website: <http://www.volkshilfe-ooe.at/>

wurden die Äußerungen um eine Internetrecherche, die die Handlungsfelder der Migrationsvereine sichtbar machen.

Wie aus Tabelle 4 hervorgeht, sind viele der interviewten Migrationsvereine Kulturvereine oder Religionsgemeinschaften. Sie organisieren im Wesentlichen Treffen und Veranstaltungen für ihre Mitglieder. Sie kooperieren untereinander wenig bis gar nicht; jedoch gibt es zunehmend Kontakte und Verbindungen zu bestimmten öffentlichen Einrichtungen wie dem Magistrat oder der Volkshilfe sowie zu Bildungseinrichtungen wie dem BFI. So spricht sich etwa ‚Dzemat Wels‘, das Bosnisch-österreichische Kulturzentrum, für ein Aufeinanderzugehen aus²⁹. Weiters werden Kurse für die Mitglieder angeboten, üblicherweise Sprachkurse.

Religiöse Vereine wie ATIB³⁰ und die Islamische Glaubensgemeinschaft³¹ bieten Sprachkurse und Deutschkurse an; sie konzentrieren sich stark auf die Förderung der Jugend. Sie sind wichtige institutionelle Kooperationspartner³², wenn es um die Integration der Jugendlichen ins Erwerbsleben und in die Aus- und Weiterbildung geht. Sie haben daher enge Kontakte mit der AK-OÖ und dem BFI.

Das ZZI (Zentrum der zeitgemäßen Initiativen)³³ ist ein österreichisch-bosnisches Kultur- und Wissenschaftsnetzwerk mit einer etwas anderen Schwerpunktsetzung; Ziel des Vereins ist die Förderung der Entwicklungszusammenarbeit zwischen Österreich und Bosnien-Herzegowina in wissenschaftlichen, kulturellen und sozialen Projekten. Der Verein arbeitet eng mit der Johannes Kepler Universität und der Volkshilfe zusammen, hat aber, ähnlich wie viele Kulturvereine, wenig Anknüpfungspunkte mit Einrichtungen, die im Integrationsnetzwerk eingebunden sind.

Im Gegensatz dazu ist der Verein „Black Community in OÖ“ sehr aktiv als Mittler zwischen Menschen aus dem afrikanischen Kontinent, der interessierten Öffentlichkeit von Linz-Wels, und einer Vielfalt von institutionellen Akteuren im Integrationsnetzwerk³⁴. Der Verein setzt Aktivitäten mit dem Ziel der Förderung der Integration der SchwarzafrikanerInnen in OÖ; er will zur Verbesserung ihrer Lebensbedingungen beitragen und den Rassismus bekämpfen. In dem Zusammenhang werden kulturelle Veranstaltungen, Seminare, Kurse, Workshops und Projekte durchgeführt. So werden etwa Sprachkurse in ibo/ swahili angeboten, Beratung in Rechtsbelangen, bei der Wohnungssuche; weiters wird Unterstützung bei Behördenwegen gewährt, sowie bei Bewerbungen. Der Verein kooperiert mit NGOs, etwa mit migrare, da für bestimmte Personengruppen eine gegenseitige Hilfe und

²⁹ Siehe Mission Statement auf der Website <http://www.dzematwels.at/>

³⁰ Mehr zu den Grundsätzen der Atib Vereine in Österreich siehe: <http://www.atib-badvoeslau.at>.

³¹ Mehr dazu auf: <http://www.derislam.at/>

³² Hier wird bewusst keine Individualisierung/Genderung des Wortes gewählt, da es sich um eine institutionelle Partnerschaft handelt, unabhängig von den Personen, die letztendlich die Handelnden sind.

³³ Mehr dazu auf der Website http://www.zzi.at/index.php?option=com_content&view=article&id=44&Itemid=53&lang=de

³⁴ Mehr dazu auf der Website: <http://www.black-community-ooe.net/>

Unterstützung hilfreich ist. Auch mit der AKOÖ, dem AMS und der WKOÖ wird zusammen gearbeitet. Das Land sponsert auch Sprachkurse in der ‚Black Community‘.

Der Verein arcobaleno hat ein breiteres Spektrum an Zielgruppen als der Verein „Black Community in OÖ“, ist aber ebenso wie Letzterer stark in das oberösterreichische Integrationsnetzwerk eingebunden. Der Verein ist ein internationales Begegnungszentrum. Er setzt sich für die soziale und kulturelle Integration von allen AusländerInnen in OÖ ein. Er ist ein Begegnungszentrum von In- und AusländerInnen, um der Ausgrenzung und Isolation bestimmter Personengruppen entgegen zu wirken und um Vorurteile abzubauen. Alles was interkulturelle Begegnung erschwert, stellt ein Tätigkeitsfeld von arcobaleno dar, etwa mangelnde Sprachkenntnisse; in der Folge bietet der Verein Deutsch- und Alphabetisierungskurse für MigrantInnen an. Weiters werden für In- und AusländerInnen Lernförderung angeboten, wobei für Kinderbetreuung während des Zusammenseins/Lernens gesorgt ist. Zur Sensibilisierung werden auch Workshops zu politischen und kulturell relevanten Themen abgehalten.³⁵ Arcobaleno baut sukzessive interkulturelles Know-how auf und hat eine Expertise im Bereich der Veranstaltung interkultureller Begegnungen. Der Verein arbeitet mit anderen Vereinen und NGOs zusammen, sowie mit den Sozialpartnern. Er ist ein Partner in der Vernetzung wichtiger institutioneller Akteure und wird in der Folge von der Integrationsabteilung des Landes OÖ finanziell unterstützt.

Das Integrationsbüro Dialog bietet interkulturelle Beratung und Sprachkurse an. Es arbeitet mit den Sozialpartnern zusammen und bemüht sich, Betriebe für interkulturelle Beratung zu interessieren. Dabei war DIALOG nach eigener Aussage bis jetzt nicht sehr erfolgreich, da Betriebe sich bis dato der Vorteile derartiger Maßnahmen nicht bewusst sind. Es könne aber auch sein, dass Betriebe über derartige Angebote und ihre Qualität wenige Informationen haben. Ein weiterer Schwerpunkt von DIALOG liegt bei der Unterstützung von Jugendlichen und in der Schuldnerberatung.

2.3. Zur Rolle der öffentlichen Hand inklusive Bildungseinrichtungen

Wie schon eingangs erwähnt spielt die öffentliche Verwaltung auf allen Ebenen eine wichtige Förderrolle in der Integration. Dies gilt auch für die Städte Linz und Wels. Linz hat ein eigenes Integrationsbüro, einen Integrationsbeirat und 2009 ein Maßnahmenpaket für die Integration auf allen Ebenen entwickelt. Das Maßnahmenpaket steht unter dem Motto „Für den besseren Zusammenhalt unserer Gesellschaft“. Dabei geht es um das gesamtgesellschaftliche Anliegen, ein friedvolles Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft in Linz zu sichern. Insgesamt umfasst das Maßnahmenpaket 21 Ansätze und Projekte zu neun Themenbereichen: der Sprach- und Lernförderung, der Verbesserung der Bildungspartnerschaft zwischen Schule und Elternschaft, der Nachbarschaft und der Verbesserung der Wohnsituation - unter Einbindung von Mediatoren zur Lösung von Konflikten, dem Abbau von Barrieren für MigrantInnen im Gesundheitswesen, der interkulturellen Öffnung der Verwaltung, der Verbesserung der Sport- und Freizeitangebote, der Unterstützung der Jugend und der besseren Einbindung der Kultur der MigrantInnen in das Kulturgesehen von Linz. All diese Entwicklungen sind gut dokumentiert³⁶. Weniger bekannt ist, welche Maßnahmen und Prioritäten die Stadt Wels im Zusammenhang mit der Förderung der

³⁵ Mehr dazu auf der Website: <http://www.arcobaleno.info/index-Dateien/Page733.htm>

³⁶ Siehe Presseinfo dazu auf http://www.linz.at/presse/2010/201003_50659.asp (abgerufen am 13.12. 2010).

Integration setzt. Daher wurde beispielhaft das Magistrat Wels für Interviews aufgesucht, um über die diesbezüglichen Weichenstellungen mehr zu erfahren.

Der Auskunft der Stadt Wels zufolge wird in der Sicherung der Gleichbehandlung von Frauen und MigrantInnen ein Schwerpunkt gesetzt. Zur Umsetzung des Zieles wurde im Jahr 2010 eine eigene Koordinationsstelle für Frauengleichbehandlung und Integration geschaffen. Sie hat zum Ziel, im Sinne der Umsetzung des Integrationsleitbildes, die Vernetzung von Vereinen und die Zusammenarbeit mit der Sozialpartnerschaft, der öffentlichen Verwaltung, dem AMS und den Betrieben voranzutreiben.³⁷

Das Arbeitsmarktservice (Interviewpartner AMS Traun & Wels) ist eine weitere wichtige Unterstützungseinrichtung für MigrantInnen. Es ist nicht nur die Vermittlungsdrehscheibe zwischen Betrieben auf der Suche nach passenden Arbeitskräften und von Arbeitskräften, die auf der Suche nach einem angemessenen Job sind, sondern auch ein wichtiger Financier der Aus- und Weiterbildung von Arbeitsuchenden. Das AMS steht somit an der Schnittstelle zwischen Arbeitskräftenachfrage und –angebot, zwischen Schule bzw. Erwachsenenbildung und Arbeit, zwischen Personen mit Migrationshintergrund und unterstützenden Vereinen und NGOs sowie öffentlichen Einrichtungen.

Weiters sind Bildungs- und Beratungseinrichtungen in ein Integrationsnetzwerk eingebunden. Hier gilt es beispielsweise das Institut für Ausbildungs- und Beschäftigungsberatung (IAB) zu erwähnen, das viele Standorte in OÖ hat. Es bietet Unterstützung bei Bewerbungen an, Berufsberatung, Mentoring; weiters werden Kindergartenplätze angeboten, damit Lernen und Familie vereinbar sind; die Angebote sind oft zweisprachig. Traumabehandlung ist ebenfalls ein Schwerpunkt im Unterstützungsangebot von IAB. IAB arbeitet eng mit dem AMS; Volkshilfe und migrare zusammen.

Ein Integrations- und Bildungsprojekt besonderer Art ist die BFI Produktionsschule Wels. Sie arbeitet mit dem AMS zusammen und bietet arbeitslosen Personen mit Migrationshintergrund Wege in die modulare Aus- und Weiterbildung an, die bis zur Lehre führen können. Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungen ist ebenfalls Teil des Angebots sowie Mentoring. Vertreter der Produktionsschule merken im Interview an, dass manche Betriebe Jugendlichen mit Migrationshintergrund keine Chance auf einen Arbeitsplatz oder einen Lehrplatz geben. Um diese Barrieren zu überwinden sind enge Kooperationen zwischen den Sozialpartnern, dem AMS und der Bildungseinrichtung notwendig, wobei die Einrichtung von kurzen Praktika als ein erster Weg zur Überbrückung gesehen wird.

Der Betrieb B2 zählt zu den Kunden des BFI OÖ und bietet über das Berufsförderungsinstitut Oberösterreich (BFI) Weiterbildungen und Sprachkurse an. (vgl. B2, am 22.06.2010: 115:119)
Die Expertin des Betriebs B3 sprach in dem Interview von einem Projekt, das mit dem BFI in Kooperation durchgeführt wurde. (vgl. B3, am 09.06.2010: 127:127)

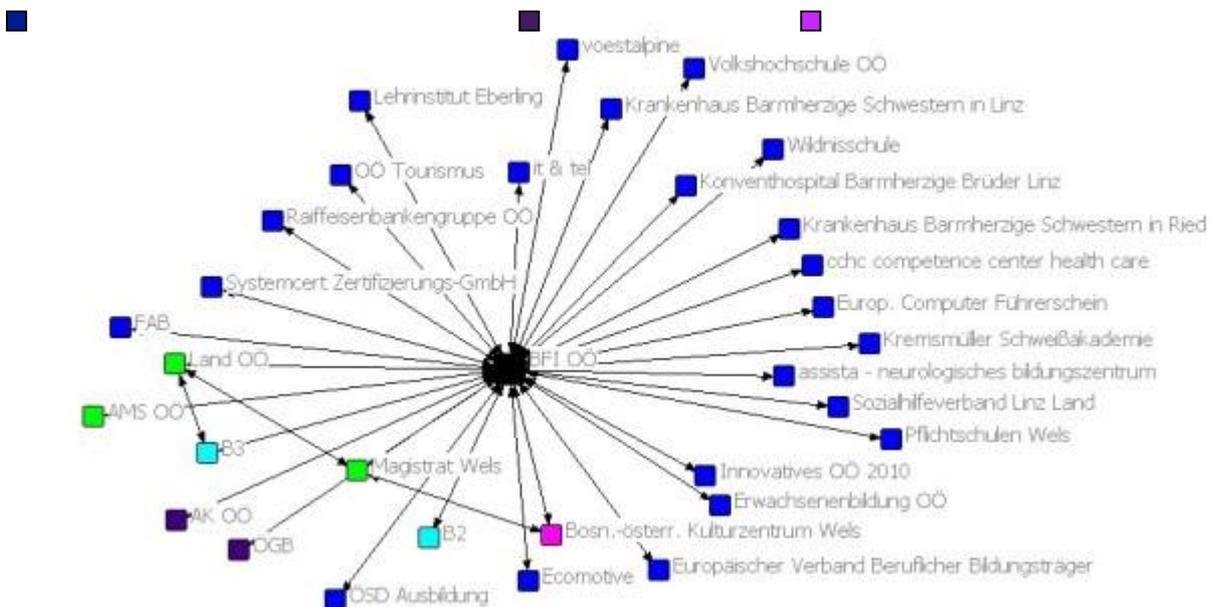
³⁷ Mehr dazu auf der Website des Magistrats:

http://www.wels.at/wels/page/679995597123214884_680219644360648791~680469501667183414~692793960260711522~696929381299296980_686061311794073886,de.html, am 18.12.2010 abgerufen.

Das Land OÖ, AMS OÖ sowie die Sozialpartner AK OÖ und ÖGB werden auf der Website als Ansprechpartner für Förderungen für Betriebe und TeilnehmerInnen und Partner des BFI genannt, außerdem wird ihre Bedeutung im Laufe der qualitativen Erhebung unter Unterstützungseinrichtungen (P8 und P3) hervorgehoben³⁸. Mit dem Magistrat Wels wird ebenfalls kooperiert.

Aus Abbildung 28 geht das umfangreiche Netzwerk hervor, in das das BFI-OÖ eingebunden ist.

Abbildung 28: Vernetzung mit Partnern und unterstützenden Einrichtungen des BFI OÖ³⁹



Partner des BFI OÖ laut Internetrecherche⁴⁰

- Finanzielle Unterstützung und Kooperationen (Einrichtungen öffentlicher Verwaltung).
- B2 und B3: Betriebe aus der Gruppe qualitativ befragter ExpertInnen.

Sozialpartner

Kulturverein

Quelle: Die Graphik bezieht sich auf Partner und Kooperationen des BFI Oberösterreich und wurde auf der Basis qualitativer Interviews und Internetrecherchen im Programm UCINET (Netdraw) erstellt.⁴¹

Auch auf einem höheren Qualifikationsniveau bedarf es der engen Zusammenarbeit zwischen MigrantInnen, Betrieben und Bildungseinrichtungen. Hier ist der FH Campus Wels beispielhaft als Einrichtung zu erwähnen, der in ein Aus- und Weiterbildungsnetzwerk eingebunden ist, das eine Brücke zwischen MigrantInnen und Betrieben darstellt. Der FH Campus Wels hat einen Schwerpunkt

³⁸ Siehe <http://www.bfi-ooe.at/bfiweb/foerderung-firmen.html> und P8, am 07.10.2010:164:164 und 168:168 und P3, am 12.10.2010:47:47).

³⁹ Das Netzwerk wurde computergestützt auf UCINET/Netdraw erstellt: Borgatti, S.P. M.G. Everett, and L.C. Freeman. 1999. *UCINET 6.0 Version 1.00*. Natick: Analytic Technologies.

⁴⁰ <http://www.bfi-ooe.at/bfiweb/partner.html>

⁴¹ Vgl. <http://www.bfi-ooe.at/bfiweb/partner.html> und vgl. P3, am 14.5.2010, 47:47 und P8, am 11.5.2010, 192:196 und P7, am 14.5.2010, 19:19 und B2, am 22.06.2010: 115:119.

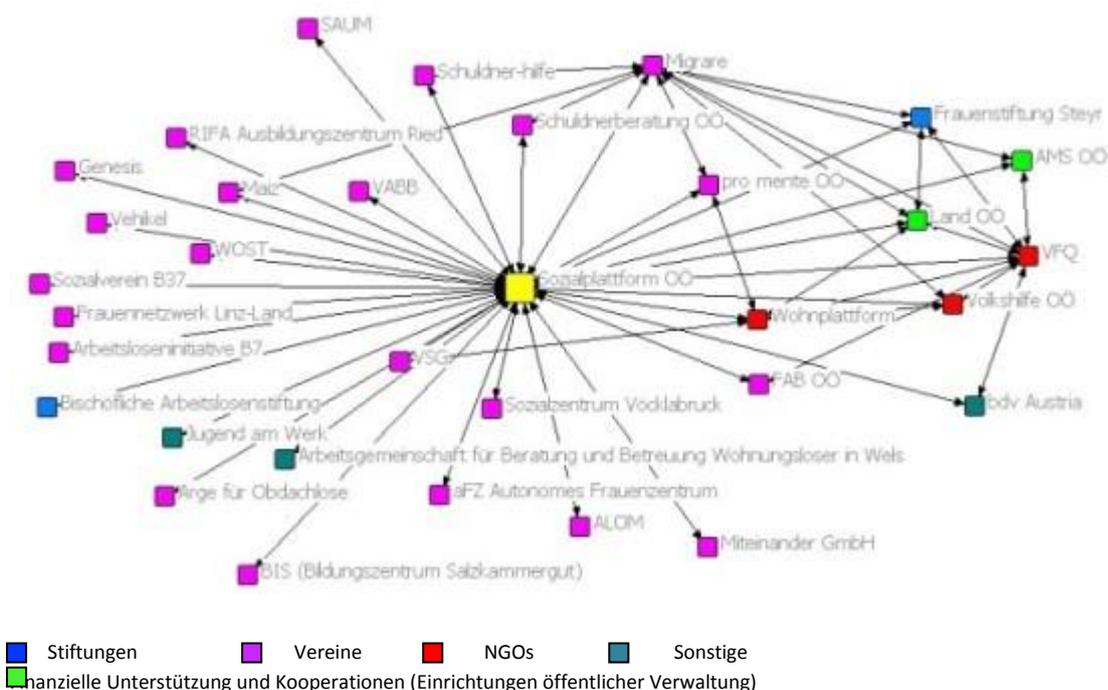
in der Förderung der Ausbildung von Personen mit Migrationshintergrund; es werden begleitend zur Fachausbildung Sprachschulungen angeboten, damit MigrantInnen bessere Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Weiters werden Initiativen ergriffen, kulturelle Veranstaltungen zu organisieren, um die zweite Generation MigrantInnen für höhere Bildungswege zu gewinnen und ihre Eltern davon zu überzeugen.

2.4. Die Sozialplattform Oberösterreich

Die qualitativen Datenerhebungen, die um eine Internetrecherche ergänzt wurden, zeigten, dass einige Einrichtungen weitreichende Vernetzungen aufweisen, die sie als Integrationsplattformen agieren lassen. Sie fungieren als Drehscheibe für NGOs, Vereine, Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung und für Bildungs- und Beratungseinrichtungen. Netzwerke wurden exemplarisch für VFQ, Migrare und das BFI berechnet und dargestellt. Eine weitere wichtige Plattform ist die Sozialplattform Oberösterreich.

2010 hatte der Verein laut eigenen Angaben 31 Mitglieder und bot 300 sozialen Unternehmen Leistungen an, u.a. in den Bereichen der Beratung und Information, der Fortbildung und in Form unterschiedlicher Projekte⁴².

Abbildung 29: Mitglieder und Vernetzung der Sozialplattform OÖ⁴³



Quelle: Die Graphik bezieht sich auf Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung, NGOs, Vereinen und sonstige Einrichtungen innerhalb Oberösterreichs und wurde auf der Basis qualitativer Interviews und Internetrecherchen⁴⁴ im Programm UCINET (Netdraw) erstellt

⁴² Siehe <http://www.sozialplattform.at/index.php?id=5>, abgerufen am 15.12.2010

⁴³ Das Netzwerk wurde computergestützt auf UCINET/Netdraw erstellt: Borgatti, S.P., M.G. Everett, and L.C. Freeman. 1999. *UCINET 6.0 Version 1.00*. Natick: Analytic Technologies.

⁴⁴ vgl. <http://www.sozialplattform.at/index.php?id=5>, am 12.12.2010

Die Netzwerkdarstellung der Mitglieder der Sozialplattform OÖ in Abbildung 29 gibt die Zusammensetzung der Mitglieder unterteilt in Vereine, NGOs, Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung und der Kategorie Sonstige wieder. Das Netzwerk wurde um Verbindungen mit den Betrieben ergänzt, die in die qualitative Befragung der Studie eingebunden wurden. Netzwerke und Beziehungen weiterer Mitglieder der Sozialplattform wurden in die Analyse nicht einbezogen, da dies den Rahmen der Darstellung sprengen würde. Sie sind folglich aus der grafischen Darstellung nicht ersichtlich.

Zu den Mitgliedern der Sozialplattform OÖ zählen 22 Vereine, 3 NGOs, 2 Stiftungen sowie eine gemeinnützige GmbH (Jugend am Werk), eine Arbeitsgemeinschaft sowie der Bundesverband für soziale Unternehmen (bvd Austria), der die Vernetzung der Sozialplattform OÖ auf Bundesebene und in Europa ermöglicht. Das Land und AMS Oberösterreich fördern die Plattform.⁴⁵

3. Umgang mit Vielfalt in Betrieben

*Lydia Rössl*⁴⁶

In semi-strukturierten qualitativen Interviews mit Führungskräften des Personalmanagements in ausgewählten Betrieben und Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Beschäftigungsanteil von MigrantInnen wird herausgearbeitet, welche Integrationsmodelle und konkreten Instrumente des Human Resource Managements Betriebe einsetzen, wenn es um die Integration von Migranten/-innen geht und in welchen Bereichen sie Defizite identifizieren bzw. einen Mangel an Unterstützung und Information erkennen.

Zu diesem Zweck wurden zehn Interviews mit Führungskräften (Human Resource ManagerInnen) ausgewertet. Die Auswahl der Betriebe und Branchen orientierte sich an den Ergebnissen der quantitativen Analyse im 1. Kapitel der Studie.⁴⁷

Die Gruppe der interviewten ExpertInnen setzt sich zusammen aus drei Männern und fünf Frauen. Details zu den Fragen gehen aus dem Interviewleitfaden im Appendix hervor. Alle InterviewpartnerInnen waren zum Zeitpunkt des Gesprächs entweder direkt auf leitender Ebene im Personalmanagement tätig (6 Personen) oder in enger Zusammenarbeit mit dieser (2 Personen). Die praktischen Erfahrungen dieser ExpertInnen stellen einen wesentlichen Teil dieser Studie dar. Sie zeigen eine Vielfalt an Strategien, Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten in Betrieben auf. Die genannten Betriebe sind in unterschiedlichsten Branchen: Service (3), Produktion (3) und Gesundheitssektor (2); sie agieren national (4) und international (4) und beschäftigen zwischen 20 – 7500 MitarbeiterInnen. Dementsprechend unterschiedlich sind Maßnahmen und Projekte, die auf die

⁴⁵ Hierzu siehe Website: vgl. <http://www.sozialplattform.at/index.php?id=5>, am 12.12.2010.

⁴⁶ Die Interviews wurden von Petra Aigner durchgeführt, von Dr. Binder KG, Linz, transkribiert und von Lydia Rössl mit Atlas.ti ausgewertet.

⁴⁷ Die Interviews wurden von Petra Aigner geführt. Die Dauer der Interviews betrug zwischen 30 Minuten und 1,5 Stunden. Die Gespräche wurden großteils digital aufgenommen, transkribiert und dementsprechend analysiert.

konkreten Produktionen und/oder Dienstleistungen ausgerichtet sind und der Beschaffenheit des jeweiligen Betriebs- und Arbeitsprozess angepasst wurden. (Tabelle 5)

Die Auswertung der Interviews erfolgte computergestützt per Atlas.ti. Es wurden in einem themenzentrierten, aber offenen Codierungsprozess Herausforderungen für Betriebe im Zuge von Diversitätsmanagement, unterschiedlichen Integrationsmaßnahmen, Human Resource Instrumenten und gewünschten Maßnahmen der ExpertInnen systematisch codiert, in einen Bezug zueinander gesetzt und in die Formulierung der Handlungsoptionen mit einbezogen. Der Fragebogen ist im Appendix 8.2 zu finden.

Die Ergebnisse der Interviews werden in Bezug zu Forschungserkenntnissen im Bereich des Diversitätsmanagements gebracht. Die Anmerkungen der Betriebe werden nach den typischen Anwendungsfeldern des Diversitätsmanagements strukturiert, indem sie praktische Beispiele der Umsetzung der Strategien darstellen, die in der Literatur angeführt werden. Der Bezug zu Unterstützungseinrichtungen für die Integration von MigrantInnen wird hergestellt, wenn er von den Betrieben angeführt wurde.

Eingangs sei angemerkt, dass der Begriff ‚Diversität‘ in der Organisationswissenschaft Bezug auf die personelle Vielfalt innerhalb eines Betriebes sowie in seinem Umfeld nimmt. „Diversitätsmanagement“ ist ein betriebswirtschaftlicher Ansatz, mit dem diese Vielfalt aktiv gestaltet werden kann. Das Konzept hat zwei Wurzeln und Theoriestränge: einerseits die Antidiskriminierungstheorie und –politik, die aus den USA kommt, andererseits den Feminismus und damit die Gendergleichstellungstheorie und –politik. Aus der unterschiedlichen Entwicklung resultieren unterschiedliche Reichweiten: Diversitätsmanagement wird in der Regel als Aufgabe des Personalmanagements betrachtet und ist entsprechend in den Personal bzw. Human Resource-Abteilungen der Unternehmen angesiedelt. Gender Mainstreaming stellt sich hingegen in erster Linie als gesellschaftspolitische Aufgabe dar, die in allen Sachbereichen relevant ist und die eine Wirkung nach außen und innen hat. (Bendl et al 2004)

Genderforschung bildet die Geschlechterverhältnisse ab, aus denen eine Ungleichheitsordnung resultiert. Mit dem Übergang zur Diversität geht diese duale Dimension der gesellschaftlichen Organisation verloren, wird aber deshalb nicht überwunden.

Die Genderforschung warnt davor, Diversitätsmanagement als Weiterentwicklung des Gender Mainstreaming Konzepts zu sehen. Vielmehr inkludiert Gender die Vielfalt der Beziehungen, indem der interkulturelle Aspekt auch in der Genderforschung aufgegriffen wird. Von der Genderforschung wird kritisiert, dass auf der empirisch-deskriptiven Ebene ethnisch-kulturelle Gruppen stereotypisiert und homogenisiert werden, damit man dann auf der normativ-präskriptiven Ebene Unterschiede dramatisieren kann.

Die Wissensressourcen der beiden Strategien sind sehr verschieden. Gender Mainstreaming basiert auf einer tief gehenden erkenntnistheoretischen Entwicklung, insbesondere aus dem Bereich der Geschlechterforschung. Diversity Management ist hingegen bislang ein Management Konzept, das keine vergleichbare Theoriebasis hat. Durch die Untertheoretisierung der Grundkonzepte von Diversity Management besteht in der Folge die Gefahr der Stereotypisierung von Identitätskategorien. (Biffi 2008)

Tabelle 5: Strukturmerkmale der Betriebe, die interviewt wurden (Interviewpartner B1-B8)

IP/ Geschlecht	Aufgaben bereich	Anzahl der MA	Anzahl der MA mit MH	national/ international	Branche
B1/w (22.06.2010)	Personal entwicklung	ständige MA	Unter den Arbeitern und Kommisionierer ca. 70% mit Mh (vgl.: B1:11:11 und 15:15)	Töchter in Österreich, Deutschland, Tschechien, Polen; Hauptsitz in OÖ	Lebensmittel
B2/w (22.06.2010)	Personal- abteilung	3500	keine genauen Angaben	national: 3 in Wels, 1 in Grieskirchen	Gesundheit
B3/w (09.06.2010)	Senioren- betreuung	370	Von 370 geschätzt 70 – 75 mit Migrationshintergrund (vgl.: B2:11:11)	national: 3 in Wels, 1 in Grieskirchen	Mobile Betreuung, Essen auf Rädern, Tagesheimstätten: Dienstleistungen rund um den alten Menschen. (B3:7:7)
B4/m (21.06.2010)	Personal- management	7500 (national)	Ca. 75% mit Mh (vgl.: B4:107:107)	International, in Österreich 14 Niederlassungen	Gebäude- Dienstleistungen: Reinigung bis Sicherheit. Reinigung generiert den höchsten Umsatz. (vgl.: B4:19:19)
B5/m (22.06.2010)	Führungs- position	20	Geschätzt ca. über 70%. (vgl.: B5: 77:79)	national, Hauptgebiet Oberösterreich (B5:167:167)	Servicearbeiten, Energie
B6/w (08.11.2010)	Personal abteilung	800	Hoher Migrationsanteil (vgl.: B6:3:3)	Linz, Enns, Lenzing, Klagenfurt, Bad Hofgastein, Wien und kleiner Betrieb in Budweis.(B6:7:7)	Reinigung: Wäsche Dienstleister. Fast nur in Ö tätig. (vgl.: B6:3:3 und 131:131)
B7/m (30.11.2010)	Personal entwicklung	ca. 500	keine genauen Angaben	Hauptproduktion Wels, aber größere Produktion in China (B7:11:11)	Stempel-, Laserplotterprod. Montage, kaufmännischer Bereich, Personalabteilung, Lohnverrechnung, Buchhaltung, Vertrieb, Marketing (vgl.: B7:3:3)
B8/w (30.11.2010)	Personalentw icklung	850 in Ö, davon ca. 600 in der Produktion (vgl.: B8:19:19)	Ca. 27 Nationen im Unternehmen beschäftigt. V.a. aus Bosnien und Rumänien (vgl.: B8: 35:35 und 39:39)	13 Töchter, 1 Produktionsstandort in Tschechien (8:49) Alle anderen sind Vertriebstöchter (vgl.: B8:9:15)	Produktion

Q.: DUK, Interviewdatum in Klammern.

3.1. Betriebsstrukturen und die Einbindung der MitarbeiterInnen

Betriebsstrukturen spielen eine entscheidende Rolle für die Integration von MitarbeiterInnen, mit und ohne Migrationshintergrund. Sind betriebsintern Mechanismen verankert, die das Mitspracherecht und die Beteiligung der MitarbeiterInnen fördern, die ‚Teambuilding‘ sowie die Integration neuer MitarbeiterInnen forcieren, sind meist keine besonderen „Integrationsmaßnahmen“ für MigrantInnen notwendig. Die Funktionsweise des Betriebes ist partizipativ, was der Integration von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund entgegen kommt. Daher müssen Betriebsstrukturen und Personalmanagement (HR-Management) in der Umsetzung von Integrations- und Diversitätsmaßnahmen mitgedacht werden.

3.2. Vielfalt und Integration in Betrieben: Praktische Beispiele

3.2.1. Diversity Management und Integration

Diversity Management stellt ein Top down Konzept dar, das es ermöglicht, Integrationsmaßnahmen innerhalb eines wirtschaftlichen und produktiven Rahmens in Betrieben umzusetzen. Diversity Management in der Privatwirtschaft verfolgt primär das Ziel Vielfalt ökonomisch vorteilhaft zu managen und einen Wettbewerbsvorteil durch den effektiven Einsatz unterschiedlichster Ressourcen zu erzielen. Hierbei wird ein strategischer Top down Ansatz verfolgt, der eine personenbezogene und organisatorische Perspektive beinhaltet. Alle Unternehmensaktivitäten wie Personalmanagement, Marketing, Produktion, Unternehmenskommunikation und die Unternehmensführung auf allen Ebenen sollen zu Anwendungsbereichen von Diversity Management werden. Die Integration der einzelnen MitarbeiterInnen zu fördern und zu unterstützen stellt einen wesentlichen Schritt zu einer erfolgreichen Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen in einem Betrieb dar. (vgl. Schmidt 2010: 2 und Gilbert, Stead, Ivancevich 1999: 67ff.)

Der Top-down-Ansatz dieses Konzeptes räumt den Führungskräften eine wesentliche Rolle in der Wandlung der Organisationskultur ein, die Instrumente des Diversitätsmanagements greifen ineinander und ergänzen sich gegenseitig. Dabei werden 13 Kategorien an Diversity Maßnahmen in der Literatur angeführt (Süß/Kleiner 2005 und Von Dippel 2007), die in der Folge erläutert werden und im Anschluss anhand der praktischen Beispiele der Betriebe in Oberösterreich aufgegriffen und thematisiert werden. Dadurch werden bestehende Maßnahmen und ihre AkteurInnen aufgezeigt. Gleichzeitig wird die enge Verschränkung von Integrationsmaßnahmen und Diversity Management verdeutlicht und das Interesse der Betriebe dokumentiert.

Kategorien von Diversitätsmaßnahmen in Betrieben

1. Strukturelle Institutionalisierung
2. Evaluierung des Diversity-Management-Bedarfs
3. Verankerung von Vielfalt in der Unternehmenskultur
4. Diversity-orientierte Betriebsvereinbarungen
5. Kommunikation der Diversity-Aktivitäten
6. Beratungsangebote für „Diversity-Gruppen“
7. Mentoringprogramme
8. Diversity-Trainings
9. Diversity orientierte Gestaltung der Personalpolitik
10. Diversity-orientierte Einrichtungen

11. Flexible Arbeitszeiten
12. Gemischte Teams
13. Evaluation der Maßnahmen

Ad 1.) Strukturelle Institutionalisierung

Um Diversity nachhaltig und gewinnbringend nutzen zu können ist das Bekenntnis zu Diversität nicht ausreichend; es bedarf einer strukturellen Institutionalisierung und somit der Schaffung verantwortlicher Stellen. In erster Linie wurden zu diesem Zweck in großen internationalen Unternehmen eigene Diversity-Abteilungen geschaffen (z.B. Lufthansa, Deutsche Bank, Daimler Chrysler), die Diversity Maßnahmen unternehmensspezifisch entwickeln und etablieren. (vgl. Von Dippel 2007:2f.)

Die oberösterreichischen Betriebe, die in der Studie interviewt wurden, sind in unterschiedlichsten Branchen: Service (3), Produktion (3) und Gesundheitssektor (2); sie agieren national (4) und international (4) und beschäftigen zwischen 20 – 7500 MitarbeiterInnen. Dementsprechend unterschiedlich werden Handlungsfelder definiert, Maßnahmen und Projekte auf die konkreten Produktionen und/oder Dienstleistungen ausgerichtet und der Beschaffenheit des jeweiligen Betriebs- und Arbeitsprozess angepasst. Eine eigene Diversity-Abteilung war in keinem der Betriebe vorhanden, Ansprechpersonen und AkteurInnen für Integrations- und Diversity-Maßnahmen sind größtenteils in den Personalabteilungen angesiedelt oder liegen auch direkt in Händen der Betriebsleitung und/oder BesitzerIn im Fall von Kleinbetrieben. Indem unterschiedliche Verantwortlichkeiten und Positionen in einer Abteilung oder auch Person vereint werden entstehen Vor- und Nachteile. Einerseits besteht ein tieferer Einblick in den praktischen Alltag des jeweiligen Betriebs und engerer Kontakt mit den ArbeitnehmerInnen vor Ort, andererseits besteht ein Mangel an Expertise, Beratung und Zeit, um sich mit der Entwicklung und Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen auseinanderzusetzen.

Ad 2.) Ermittlung und Überprüfung des Diversity-Management-Bedarfs

Eine Evaluierung in Form von einer MitarbeiterInnen Evaluierung bietet erste wesentliche Ansatzpunkte für den Bedarf und Ansatzpunkte für Diversity-Maßnahmen. Diese ersten Informationen werden im Laufe der Etablierung von Diversity Maßnahmen durch weitere Daten immer wieder ergänzt. Eine erste Bestandsaufnahme der Personalstruktur und vorhandener Ressourcen bietet wesentliche Orientierungsmöglichkeit in der ersten Phase. (vgl. Von Dippel 2007: 3). Wesentliche Instrumente bilden hierbei Plattformen und Netzwerke, die die betriebsinterne Kommunikation und Transparenz fördern.

Der internationale Betrieb B4 nimmt im Recruitingprozess Qualifikationen und Fähigkeiten unabhängig von der derzeitigen Beschäftigung in den Personalakt der MitarbeiterIn auf und integriert diese in die Personalentwicklung. Betriebsintern wurde in Form von Foldern und in der Firmenzeitung auf die Vorteile von zusätzlichen Qualifikationen, wie Zweisprachigkeit, hingewiesen. Hierbei betonte die HR-Expertin B4 die Vorteile für das Unternehmen, genauso wie für die KundIn. (vgl. B4, am 21.06.2010: 199:199 und 207:207)

Im Betrieb des IP B6 werden seit 2009 gezielt unterschiedlichste Fähigkeiten per Fragebogen erhoben und in den Personalakt aufgenommen:

„[...] haben wir alle Fähigkeiten und Kenntnisse, Ausbildungen bei unseren Mitarbeitern erhoben mit Fragebogen, um die bei uns, nur bei uns im Personalmanagement, nützen zu können. Das heißt, da werden dann die Ergebnisse praktisch im Personalakt [...] strukturiert angelegt. Wenn wir eine neue Stelle zu besetzen haben intern und jemand hat die Qualifikation, dann wird das dem angeboten, also aktiv angeboten. (B6, am 08.11.2010: 119:119)

In dem Familienbetrieb wurden bereits im Zuge von Umstrukturierungen, der Umstellung auf Teamstruktur, diese erhobenen Kenntnisse und Fähigkeiten als Kriterien für die Besetzung der neu entstandenen TeamleiterInnen-Positionen verwendet. Die Personen werden aktiv aufgefordert sich für bestimmte Stellen zu bewerben. (vgl. B6, am 08.11.2010: 123:123)

Als interessantes Beispiel für die Schaffung einer Plattform, die einerseits die Funktion der Institutionalisierung eines betriebsinternen Diskurses erfüllt und andererseits die regelmäßige Diskussion und Erfassung von Lücken und erfolgreichen betriebsinternen Maßnahmen unterstützt, kann hier das Projekt „Gesundheitszirkel“ des internationalen Betriebs B8 genannt werden. Von besonderem Interesse sind hier die Projektdynamik und die daraus resultierenden Aktionen. Dieser Zirkel, ursprünglich als reines Gesundheitsförderungsprojekt begonnen, wird vom Aufsichtsrat und mit Rückhalt beider Vorstände regelmäßig diskutiert und hat sich zu einem wesentlichen Bestandteil der Organisationskultur entwickelt. Im Zuge der Gesundheitszirkel entstand Raum und Möglichkeit unterschiedliche Facetten anzusprechen und zu diskutieren. Mit der Steuerungsgruppe, bestehend aus Betriebsrat, Produktionsleiter, Fertigungsleiter, Personalmanagement und Betriebsmedizin, werden die Ergebnisse und Vorschläge der MitarbeiterInnen diskutiert. Offenheit im Unternehmen und im Umgang mit Verschiedenartigkeit und Vielfalt ist dadurch Teil der Unternehmenskultur; und das Agieren des Unternehmens als internationaler Betrieb nach innen und außen wird als Bestandteil einer erfolgreichen Produktion gesehen. (vgl.: B8, am 29.6, 106:110 und 182:182 und 186:186)

[...] Weil eben die Unterschiedlichkeit – jeder hat andere Sichtweisen, und diese Unterschiedlichkeit macht uns, glaube ich, erfolgreich.“ (B8, am 29.6.2010: 106:110)

Die Diskussionsplattform, die auf dem Gesundheitszirkel basiert, hat Raum für die Diskussion der Vielfalt im Unternehmen geboten. Das System des Gesundheitszirkels wurde aufgegriffen und darauf aufbauend ein interkultureller Zirkel gestartet. In weiterer Folge wird überlegt einen gemischten Zirkel zu gründen, mit vier Personen aus dem Migrationszirkel und vier aus dem alten Gesundheitszirkel, um Lösungsansätze und die daraus folgenden Richtlinien in das Unternehmen einführen zu können. (vgl.: B8, am 29.9.10: 178:178 und 182:182 und 186:186).

Ad 3.) Verankerung von Diversity in der Unternehmenskultur

Diversity Management beinhaltet eine nachhaltige Umsetzung von Diversity Maßnahmen auf allen Ebenen. Als Basis hierfür können Leitbilder sowie betriebsinterne Maßnahmen dienen.

In einem breiteren Kontext nehmen auch regionale und landesweite Maßnahmen Einfluss auf Vielfalt in der Unternehmenskultur. (vgl. Von Dippel 2007: 4)

In Oberösterreich wurden unterschiedliche Schritte gesetzt, die allerdings nicht alle Betriebe erreichen. Ein wesentliches Instrument, das Unternehmen direkt betrifft, bestand in der Umsetzung des oberösterreichischen Antidiskriminierungsgesetzes (Oö ADG) mit 1.Juni 2005. Das Oö ADG zeichnet sich durch eine Erweiterung der Sonderbestimmungen für ethnische Gruppen aus. Die gesamte öffentliche Verwaltung des Landes, die Privatwirtschaft in Oberösterreich, vom Land oder den Gemeinden beschäftigte private Rechtsträger sowie durch Landesgesetz eingerichtete Selbstverwaltungskörper unterliegen dem Antidiskriminierungsgesetz⁴⁸. Es wurde eine Anlaufstelle beim Amt der Landesregierung geschaffen, mit dem Ziel der Förderung und Realisierung von Gleichbehandlung. (vgl. Sozialressort des Landes OÖ (Hrsg.) 2008: 72f.) Das Büro für Frauen und Gleichberechtigung und Integration der Stadt Wels hat Leitlinien zum Thema Integration veröffentlicht⁴⁹.

Die Stadt Linz hat 1996 den AusländerInnen – Integrationsbeirat eingerichtet, der 2008 in Migrations- und Integrationsbeirat (MIB) Linz umbenannt wurde. Im selben Jahr wurden erstmals Vertreter der migrantischen Vereine in den Beirat bestellt. Die Ziele des MIB umfassen kommunale Partizipation der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, die Verbesserung der Lebenssituation (Arbeit, Schule, Wohnen,...), den Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung sowie der Förderung des Verständnisses innerhalb der heterogenen Bevölkerung. (vgl. <http://www.linz.at/soziales/5207.asp>, am 13.12.2010)

Im Sinne von Diversity Management stellt das Antidiskriminierungsgesetz somit die Grundlage für die Umsetzung eines konstruktiven Umgangs mit Diversität in Gewerbe und Industrie, der Zivilgesellschaft und der öffentlichen Verwaltung dar.

Ad 4.) Diversity orientierte Betriebsvereinbarungen

Obwohl keine eigenen auf Vielfalt ausgerichteten Betriebsvereinbarungen im Laufe des Erhebungsprozesses von den ExpertInnen thematisiert wurden, zeigte sich die Bedeutung der übergeordneten Antidiskriminierungsregelungen für die längerfristige Umsetzung von Integrations- und Diversitätsmaßnahmen. Hier kann auf das Beispiel des internationalen Betriebs B8 verwiesen werden. Der Betriebsrat unterstützte das Projekt und wurde Teil der Steuerungsgruppe und bindet sich somit direkt in den Prozess ein. (vgl.: B8, am 29.6, 106:110 und 182:182 und 186:186)

B2 berichtet ebenfalls von einem Projekt, wo gemeinsam mit dem Betriebsrat ein Kochbuch mit den MitarbeiterInnen erstellt wurde; das war ein erster Schritt zur Sichtbarmachung der Vielfalt im eigenen Betrieb. (vgl. B2, am 22.06.2010: 319:319)

Ad 5.) Kommunikation der Diversity-Aktivitäten

⁴⁸ Hierzu meinte eine Vertretung aus dem AMS (P7):“ ...wir mussten uns dem Gesetz anpassen und das auch den Betrieben vermitteln:“

⁴⁹ Hierzu siehe: <http://www.wels.gv.at/magistrat/magistrat/formulare/fgi-Leitlinien%20der%20Stadt%20Wels%20zum%20Thema%20Integration.pdf>

Information, Transparenz und Kommunikation sind wesentlich Komponenten um Diversitätsmanagement nachhaltig im Bewusstsein der Akteure und somit in einem Betrieb zu verankern. (vgl. Von Dippel 2007: 4) Die Bedeutung des Gesprächs mit den MitarbeiterInnen kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Dabei spielt die Gestaltung der Kommunikation und die Miteinbeziehung aller betroffenen AkteurInnen eine wesentliche Rolle für das Gefühl der Zugehörigkeit. So ist es etwa notwendig, beide Seiten von den Schwierigkeiten der Kommunikation zu überzeugen; etwa die Person mit Migrationshintergrund, dass sie/er Deutsch lernen muss, aber auch die anderen MitarbeiterInnen, dass es nicht leicht ist, in einer fremden Sprache zu kommunizieren und dass daher Geduld und Verständnis von allen abverlangt wird. Beispielhaft dazu:

[...] Erstens [...], wir gehen zu unseren Leuten, die Deutsch sprechen und sagen „Bitte um Verständnis“. Versetz dich einfach in die Lage, du musst unerwartet in ein Land gehen. Ob das jetzt eine Baustelle ist oder sonst was – du bist froh, wenn dich jemand annimmt.“ (B5, am 22.06.2010:219:219)

Im Gegensatz dazu steht in einem größeren und international agierenden Betrieb die klare, strukturierte Kommunikation im Vordergrund; die besagt, dass es Regelungen und Strukturen braucht, die die Bewusstseinsbildung fördern.

Die Expertin des Betriebes B8 berichtet, dass in der Mitarbeiterzeitung MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund vorgestellt werden; dabei werden zusätzlich Informationen zum Herkunftsland, die Verbindung zum Unternehmen sowie ein Kochrezept aus dem Herkunftsland veröffentlicht. (vgl. B8, am 30.11.2010: 266:266)

Ad 6.) Beratungsangebote für „Diversity-Gruppen“

Betriebsinterne Beratungsstellen für MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund konnten nicht erhoben werden. Eine eigene Ansprechperson für Konfliktmanagement wird im Betrieb B6 eingesetzt. Für diese Aufgabe wurde überlegt eine Person mit Migrationshintergrund auszuwählen, um bestimmte Gruppen besser ansprechen zu können. (vgl. B6, am 28.6.2010: 215:219)

Ad 7.) Mentoringprogramme

Obwohl die WKO seit 2008 das erfolgreiche Projekt „Mentoring für MigrantInnen“ durchführt, wurde in keinem der Betriebsinterviews ein Mentoring Programm zur Sprache gebracht.

Ad 8.) Diversity-Trainings

In Diversity Trainings können unterschiedliche Aspekte angesprochen werden. In Form von Awareness-Trainings wird Bewusstsein für Diversität und Sensibilisierung gefördert und es werden Mechanismen von Diskriminierung aufgedeckt.

Skill Building-Trainings wollen Fähigkeiten vermitteln, die die Führung und Zusammenarbeit mit einer heterogenen Zusammensetzung der MitarbeiterInnen unterstützen. Dazu gehören u.a. Kommunikationstraining und Konfliktmanagement. (vgl. Von Dippel 207: 5f.)

In einigen der Betriebe, die interviewt wurden, bestehen Ambitionen in diese Richtung, allerdings wurde von keinen konkreten Diversity Trainings berichtet.

Ad 9.) Diversity-orientierte Gestaltung der Personalpolitik

Die Personalpolitik der Unternehmen in Oberösterreich steht in enger Verbindung mit dem AMS und dem Land Oberösterreich. Das Land Oberösterreich nimmt in Form des bereits genannten Oö ADG Einfluss auf mögliche Diskriminierung im Arbeitsumfeld. Betriebsinterne Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmechanismen werden von den befragten Betrieben in der Personalpolitik eingesetzt. Wie genau das geschieht wurde nicht näher erörtert.

Ad 10.) Diversity-orientierte Einrichtungen

Es können in Betrieben Einrichtungen geschaffen werden, die spezifischen Bedürfnisse einer vielfältigen Belegschaft entgegenkommen. Außerdem können bereits bestehende Angebote entsprechend adaptiert werden. (vgl. Von Dippel 2007: 6f.) Im Betrieb B7 wird z.B. darauf Wert gelegt, für alle MitarbeiterInnen passende Speisen anzubieten. (vgl. B7, am 30.11.2010: 99:99) Ein Aspekt, der in allen Betrieben angeschnitten wurde, ist das Angebot an Deutschkursen. Das Angebot wurde nicht immer von den MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund angenommen. Den Hintergründen hierfür wird im Punkt 11 nachgegangen.

Ad 11.) Flexible Arbeitszeiten

Die Möglichkeiten eines Unternehmens, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten, unterscheiden sich stark nach Betriebsgröße, Produktionstechnologie und anderen Faktoren. In der Befragung der ExpertInnen der Betriebe wurde von drei Personen fehlende Mobilität und Flexibilität von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund als problematisch angesehen. B2 ebenso wie B3, beide im Gesundheitsbereich tätig, und B6 im Service, nannten fehlende Flexibilität und Mobilität von Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund als Hinderungsgrund für die Teilnahme an Weiterbildungen. Auch ist es schwierig, sie für Abend- und Wochenenddienste einzuteilen. (vgl. B2, am 22.06.2010: 139:139 und B3, am 09.06.2010: 171:171 und B6, am 28.6.2010: 143:143).

Andere Betriebe meinten auf die zeitliche Verfügbarkeit der MitarbeiterInnen Rücksicht nehmen zu können. In einem Fall wurde auch in der Bewilligung der Urlaube gezielt berücksichtigt, dass MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund längere Urlaube in Anspruch nehmen möchten, um in ihr Herkunftsland zu fahren. (vgl. B6, am 28.06.2010: 103:103)

Ein weiterer Interviewpartner erzählte, dass der Ramadan in der Arbeitszeiteinteilung berücksichtigt wird. Damit einhergehend entwickeln sich andere, teilweise zusätzliche, Aufgaben in der Verwaltung. B6 meinte hierzu, dass während des Ramadans die Arbeitssicherheit gewahrt bleiben muss, aber auf religiöse und traditionelle Feste Rücksicht genommen wird. (vgl. B6, am 28.6.2010: 47:47) Auch B7 meinte, dass es in einem Schichtbetrieb relativ einfach wäre, den Ramadan zu berücksichtigen. (vgl. B7, am 29.6.2010: 93:95)

Ad 12.) Gemischte Teams

Die optimale Nutzung von Kenntnissen und Fähigkeiten einer vielfältigen Belegschaft beginnt bereits in der Zusammenführung von Personen mit komplementären Ressourcen in Teams. (vgl. Von Dippel 2007: 7) Im Betrieb B7 werden MitarbeiterInnen in einem frühen Stadium in Entscheidungsprozesse eingebunden. Da in Teams gearbeitet wird und das Einkommen der Teammitglieder von der Effizienz

der Teamstrukturen abhängig ist, entscheidet das Team auch in letzter Instanz, wer hinzukommt. Dadurch werden viele Probleme bereits im Vorfeld abgefedert. (vgl. B7, am 29.6.10: 47:47)

Ressourcen wie Sprachkenntnisse werden oft selbstverständlich im Arbeitsalltag genutzt, ohne diese als Potenzial im Sinne von Diversität zu identifizieren. Allerdings wird das Fehlen von Ressourcen wahrgenommen und kann in diesem Zusammenhang in der Kommunikation mit Betrieben zu Integration und Diversity Management thematisiert werden.

Die Interviewpartnerin des Betriebes B2 erwähnte öfters, dass auf Sprachkenntnisse Wert gelegt wird. Tatsächlich wären mehr MitarbeiterInnen mit türkischem Migrationshintergrund für die Unterstützung in der Versorgung türkischsprachiger PatientInnen notwendig. (vgl. B2, am 22.06.2010: 267:271)

Ad 13.) Evaluation der Maßnahmen

Evaluierungen der Diversity oder auch Integrationsmaßnahmen gab es in den interviewten Betrieben zum Zeitpunkt der Gespräche noch nicht.

3.3. Lücken aus der Sicht des Personalmanagements

Die Personalverantwortlichen der Betriebe sehen sich mit unterschiedlichen Aufgaben und Rahmenbedingungen konfrontiert und sprechen Lücken dementsprechend an. Die Expertin eines Lebensmittelbetriebes wünscht sich eine stärkere Forcierung der Sprachkurse und einen eigenen Spezialisten für Integrationsprojekte, um MitarbeiterInnen bereits beim Arbeitseinstieg entsprechend zu unterstützen. (vgl. B1, am 22.06.2010: 275:275 und B1, am 22.06.2010: 431:431) Auch die Gründung einer Arbeitsgruppe, die den Austausch zwischen ÖsterreicherInnen und Menschen mit Migrationshintergrund unterstützt ist Teil ihrer Überlegungen. Gleichzeitig findet sie es schwierig abzuwägen, welche Maßnahmen in einem Saisonbetrieb sinnvoll und angemessen sind. (B1, am 22.06.2010: 259-263)

„Ja genau. Aber... genau. Weil ich sag jetzt, bei uns ist alleine durch den Schichtbetrieb ja schon dieses Thema, wann könnten wir denn solche Aktivitäten setzen, dass wir auch alle erreichen? Alleine das ist schon so eine Herausforderung für uns. Wir haben jetzt eh schon tolle Lösungen gefunden, indem wir dann immer umschichten und wirklich die Betriebsleitung uns einfach sehr entgegenkommt, dass wir das auch wirklich... wo ich sage, die stehen voll dahinter.“ (vgl. B1, am 22.06.2010: 427:427)

Auch die ExpertInnen der Betriebe B6 und B7 sprachen sich für mehr Sprachkurse aus. Kriterien waren hierbei finanzielle Unterstützung, stärkere Regelmäßigkeit und eine Verknüpfung mit interkulturellem Lernen. (vgl. B6, am 08.11.2010:099:099 und 107:107 und B7 am 30.11.2010: 167:171 und 175:175 und B8, am 30.11.2010: 302:310)

Die Förderung von kulturellem Verständnis und Aneignung interkultureller Kompetenzen wurden in den Gesprächen auf der Ebene der MitarbeiterInnen und der Führungskräfte thematisiert. (vgl. B4, am 21.06.2010: 343:343 und B1, am 22.06.2010: 215:215)

Außerdem wird das Fehlen spezifischer Ausbildungen in Fachbereichen angesprochen, die auf Menschen mit Migrationshintergrund als KundInnen und als MitarbeiterInnen näher eingehen oder speziell für MigrantInnen konzipiert sind und einen konstruktiven Dialog unterstützen können. (vgl.

B3, am 09.06.2010: 100:203 und 207:223 und B7 am 30.07.2010: 167:171) Die Interviewpartnerin B8 geht noch einen Schritt weiter, um den Bedürfnissen von MitarbeiterInnen entgegen kommen zu können wünscht sie sich eine Anlaufstelle im betrieblichen Alltag, um Informationen weitergeben und Probleme (in und außerhalb des Betriebes) artikulieren zu können. (vgl. B8, am 30.11.2010: 298:298)

Verwaltungsaufwand und Probleme mit der Nostrifizierung der Ausbildung(en) einer Person wurden wiederholt in den Interviews angesprochen. Die Expertin des Betriebs B6 wünschte sich eine Broschüre mit Informationen, welche Ausbildung mit welcher in Österreich äquivalent ist, was in welcher Ausbildung enthalten ist. (vgl. B6, am 08.11.2010: 111:111)

Im Idealfall wird Diversitätsmanagement infolge der Querschnittsmaterie auf allen Ebenen eines Unternehmens institutionalisiert; in den befragten Betrieben wurde Diversity Management nur teilweise bzw. in bestimmten Bereichen umgesetzt, und nicht in allen 13 Bereichen bzw. Ebenen, die in der Literatur angeführt werden. Im Laufe der Interviews zeigte sich, dass der Handlungsbedarf sowie Angebot und Nachfrage in bestimmten Bereichen in einem guten Verhältnis zueinander stehen. Dies hat sich insbesondere bei Sprachkursen erwiesen, die von vielen unterschiedlichen Einrichtungen angeboten werden, finanziell gefördert sind und in den letzten Jahren in der Politik, Verwaltung und Medien viel Aufmerksamkeit erhalten haben. Das Problem der Kommunikation und der Sprache ist außerdem auch für den Arbeitgeber und das Umfeld schnell zu erfassen, im Unterschied zu anderen gesellschaftlich und sozial bedingten Aspekten einer Migration, die nicht sofort evident sind und erkannt werden können. Im vorigen Kapitel wurde ein Überblick über wesentliche Einrichtungen der Migration und Integration und ihre Maßnahmen gewährt; darunter befinden sich viele Angebote, die Betriebe unterstützen könnten. Betriebe sind aber oft nicht darüber informiert, welche Angebote in welcher Qualität verfügbar sind.

Die Einbindung der Betriebe in Netzwerken zur Förderung des Informationsflusses und zur Eröffnung von Kooperationsmöglichkeiten ist eine wesentliche Voraussetzung für den effektiven Einsatz von Integrationsmaßnahmen. Die Interviews haben gezeigt, dass man erst am Beginn einer Integrationsstrategie der Betriebe steht.

4. Subjektives Empfinden der MigrantInnen zur Arbeit in Betrieben

*Petra Aigner*⁵⁰

Um einen Einblick in das subjektive Empfinden der MigrantInnen zu ihrer Arbeitswelt zu gewinnen, wurden 20 Personen mit Migrationshintergrund aus den wesentlichen Herkunftsregionen befragt. Inhaltlich wurden in den Interviews Themen über betriebliche Integrationsmechanismen, den interkulturellen Dialog auf Betriebsebene, die Ausschöpfung und Förderung von Potential der Personen mit Migrationshintergrund und die Erfahrungen mit Unterstützungseinrichtungen im Umfeld der Arbeit erfragt (siehe Appendix 8.3). Die Auswahl der Personen erfolgte mit der ‚Snowballing‘ Methode über Personalleitungen und Migrationsvereine. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte mit dem Ziel, ein ausgeglichenes Gender- und Altersverhältnis, eine repräsentative Verteilung auf die wesentlichen Herkunftsregionen der MigrantInnen und die typische Branchenverteilung von MigrantInnen im oberösterreichischen Untersuchungsraum zu erzielen.

⁵⁰ Die Interviews wurden von Petra Aigner zwischen August und November 2010 geführt.

Somit ergab sich in dem Sample, dass 9 Frauen und 11 Männer interviewt wurden, die zwischen 20 und 60 Jahre alt waren. 5 Personen hatten ein Alter über 50 erreicht, 4 waren zwischen 40 und 50, 6 zwischen 30 und 40, und 5 zwischen 20 und 30 Jahre alt. Nach Bildungshintergrund, hatten 7 Personen ein universitäres Studium in Österreich oder ihrem Herkunftsland abgeschlossen, bei 5 Personen befand sich der höchste Bildungslevel auf Matura Niveau, 7 Personen hatten als höchsten Bildungsgrad einen Pflichtschulabschluss und eine Person enthielt sich der Aussage hinsichtlich Bildungshintergrund. Die Mehrzahl der interviewten Personen stammte aus Bosnien (7), gefolgt von der Türkei (4), Kroatien (1), Russland (1), Iran (1), Kurdistan (2), Afghanistan (1), Nigeria (1), Kosovo (1) und Ungarn (1). Der Großteil der Personen kam in den 1990iger Jahren nach Österreich (10), 3 Personen sind bereits seit den 1980iger Jahren in Österreich ansässig, 4 Personen sind nach der Jahrtausendwende eingereist und eine Person ist bereits in Österreich geboren worden. 2 Personen enthielten sich der Aussage.

Tabelle 6: Strukturmerkmale der MigrantInnen, die interviewt wurden (Interviewpartner M1-M20)

	Gender	Alter	Bildungshintergrund	Betrieb/Branche	Herkunftsland	Ankunft	Aufenthalt in Jahren	Interviewdatum
M1	F	55	Spezialabschluss	Gesundheitswesen	Ungarn	1983	27	20.09.2010
M2	F	57	Pflichtschule	Reinigungsbranche	Russland	2000	10	21.09.2010
M3	F	27	Hochschule	Wohngenossenschaft	Bosnien	1990	20	15.09./ 20.09.2010
M4	M	53	Unbekannt	Beratung	Türkei	1980	30	28.10.2010
M5	M	31	Pflichtschule	Reinigungsbranche	Bosnien	1990	20	16.09./ 08.11.2010
M6	F	29	Pflichtschule	Lebensmittel/Verkauf	Bosnien	1992	18	28.10.2010
M7	M	51	Hochschule	Betreuung	Kurdistan	1990	20	17.12.2010
M8	M	35	Matura	Betreuung/Beratung	Bosnien	Unb.	Unb.	30.11.2010
M9	M	47	Hochschule	Gewerkschaft	Kroatien	1990	20	29.10.2010
M10	M	53	Hochschule	Bildungsbranche	Bosnien	1992	18	28.10.2010
M11	M	30	Pflichtschule	Betreuung	Kosovo	1992	18	29.10.2010
M12	F	35	Pflichtschule	Betreuung	Türkei	1980	30	28.10.2010
M13	F	33	Pflichtschule	Selbstständige	Türkei	Geb.	33	30.11.2010
M14	M	21	Pflichtschule	Angestellter	Türkei	1992	18	28.10.2010
M15	M	42	Hochschule	Transportbranche	Afghanistan	2000	10	22.10.2010
M16	M	27	Spezialabschluss	Transportbranche	Iran	2000	10	21.10.2010
M17	F	33	Spezialabschluss	Gesundheitswesen	Kurdistan	2005	5	28.10.2010
M18	M	45	Hochschule	Betreuung/Beratung	Nigeria	1995	15	02.11.2010
M19	F	27	Pflichtschule	Betreuung/Beratung	Bosnien	1990	20	02.11.2010
M20	F	46	Hochschule	Beratung	Bosnien	1993	17	05.11.2010

Q.: DUK.

Dieses Kapitel berichtet, erstens, über die persönlichen Erfahrungen der interviewten MigrantInnen hinsichtlich der genannten Thematiken. Zweitens, erörtert dieser Teil des Berichts Schwachpunkte, die von MigrantInnen hinsichtlich Betriebsintegration, und Unterstützungsprogrammen allgemein empfunden werden. Daraus lassen sich in der Folge Handlungsempfehlungen ableiten.

M1 stammt aus Ungarn und ist mit ihrem Mann, der Taxifahrer ist, Anfang der 1980er Jahre eingewandert. Sie ist Diplomkrankenschwester und Betriebsrätin. Als Betriebsrätin setzt sie sich für MigrantInnen ein. Es war ein komplexer und langer Prozess, bis ihre in Ungarn absolvierte Diplomkrankenschwesternausbildung anerkannt wurde. M1 ist mit dem interkulturellen Dialog in der Gesundheits- und Pflegeeinrichtung (B2), in der sie arbeitet, sehr zufrieden und sie fühlt sich von KollegInnen geschätzt. Sie meint, dass sie andere Personen mit Migrationshintergrund besser

verstehen könnte und sie unterstützen könnte, wenn sie im Rahmen von interkulturellen Seminaren mehr über andere Kulturen und Verhaltensmuster lernen könnte. Beispielsweise war es einer ihrer Wünsche, Muslime und deren Tradition und Religion besser zu verstehen, um Missverständnissen im Betrieb und bei der Teamarbeit vorzubeugen. Ihr Vorschlag war, dies im Rahmen von interkulturellen betriebsinternen Seminaren zu lernen. Es wurde vor allem Handlungsbedarf auf betriebsinterner Ebene gesehen.

M2 ist Russin. Sie fühlt sich bei B4 wohl, wo sie schon lange arbeitet. Sie kommt gut mit KollegInnen zurecht. Sie meint, dass die Kenntnis der deutschen Sprache ein wichtiger Bestandteil einer funktionierenden Betriebsintegration ist. Sie begrüßt daher die Sprachkurse in ihrer Firma, die angeboten werden, und ist der Meinung, dass Sprachkurse weiterhin als Unterstützungsprogramm für MigrantInnen angeboten werden sollten.

M3 ist Bosnierin und 27 Jahre alt und in der Kindheit mit ihren Eltern nach Österreich eingewandert. Sie hat ihre Universitätsausbildung in Österreich abgeschlossen. Sie erklärt, dass die größte Schwierigkeit darin besteht, einmal eine Chance auf ein Bewerbungsgespräch bei einem Arbeitgeber zu bekommen. Der fremdländische Name allein wirkt als Barriere, d.h. hat eine diskriminierende Wirkung. Nach langer Suche hat sie einen Job bei einer Firma bekommen, in der Diversity Management gelebt wird. Sie fühlt sich daher sehr wohl, obschon sie anregt, den interkulturellen Dialog zu fördern, etwa durch interkulturelle Seminare, damit es nicht zu Missverständnissen und Gruppenbildungen kommt. Sie sieht interne institutionelle und externe gesellschaftliche Verbesserungsmöglichkeiten für die Integration.

M4 ist österreichischer Türke, der Probleme nicht prioritär im Betrieb sieht sondern in der Gesellschaft; Letztere lehne Personen aus der Türkei ab und diskriminiere Personen mit Migrationshintergrund, wenn es um Bewerbungen um einen Job geht. Er selbst ist bei Bewerbungen oft abgelehnt worden. Er wünscht sich, dass Wirtschaft und Vereine besser miteinander kommunizieren. Er plädiert für ein Betriebseintrittsmentoring Programm. Auch Veranstaltungen zu einem besseren interkulturellem Verständnis sollten angeboten werden.

M5 kommt aus dem vormaligen Jugoslawien. Er sieht ebenfalls eine große Problematik bei der Arbeitsplatzsuche, also an der Schnittstelle zu Betrieben. Personen mit Akzent oder ausländischem Namen bekommen oft nicht einmal einen Termin für ein Bewerbungsgespräch. Wenn man erst einmal einen Job habe, so meinte er, funktioniere es allerdings innerhalb des Betriebes meistens sehr gut. Es sollte seiner Ansicht nach bereits in der Schule darauf geachtet werden, dass Menschen mit Akzent die gleichen Chancen erhalten und gefördert werden wie Einheimische. Auch M5 sieht primär gesellschaftlichen und nicht innerbetrieblichen Handlungsbedarf im Bereich der Integrationsförderung. (vgl. M5/M, am 16.09.2010 und 08.11.2010)

M6 ist eine 29jährige Bosnierin, die mit 11 Jahren nach Österreich gekommen ist. Sie fühlt sich voll integriert und zugehörig. Sie meint, dass man mit guten Sprachkenntnissen gute Aufstiegschancen habe. Allerdings bedauert sie, dass sie keine Weiterbildungsmöglichkeiten bekommt, die von ihrem Betrieb gesponsert oder unterstützt werden. Sie meint, dass dies Betriebe ihren MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund Förderungen und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten sollten, zum Beispiel, individuelle Programme zum Zweck der fachlichen, sprachlichen und anderen Formen der Weiterbildung. (vgl. M6/F, am 28.10.2010)

M7 ist ein 41-jähriger Kurde, der im Alter von 20 Jahren allein nach Österreich gekommen ist. Er hat in seinem Leben verschiedene Jobs als Fabrikarbeiter und LKW Fahrer gehabt. Jetzt ist er Betreuer von MigrantInnen. Er sieht die wesentliche Barriere für die Integration in den Vorurteilen der ÖsterreicherInnen gegen ‚Ausländer‘; diese Vorurteile reichen seiner Meinung nach in die Betriebe hinein und führen zu Diskriminierungen. Diskriminierungen seien oft subtil und nicht direkt sichtbar und nachweisbar. (vgl. M7/M, am 17.12.2010)

M8 ist ein 40-jähriger Mann aus dem vormaligen Jugoslawien. Er ist Fachtrainer mit interkultureller und sozialpädagogischer Kompetenz. Er meint, dass sein Migrationshintergrund, bzw. seine kulturelle Identität, bis jetzt selten als Potential genutzt und geschätzt wurde.

„Es gibt immer noch zu wenig Initiativen, die gesellschaftliche Vielfalt als Ressource darstellen würden. Manchmal wurde ich sogar wegen meiner kulturellen Identität benachteiligt und diskriminiert.“ (vgl. M8/M, am 30.11.2010)

Er sieht aus seiner Position keine Aufstiegschancen und fühlt sich auch nicht gefördert. Sein Vorschlag zur Förderung der Integration von Personen mit Migrationshintergrund ist:

„Vorerst würde ich die Unterstützungsprogramme für interkulturelle Sensibilisierung von Personen ohne Migrationshintergrund vorschlagen (mit dem Ziel der betrieblichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund). Ich würde genauso die Arbeitsmarkt-sensibilisierungsprogramme für Personen mit Migrationshintergrund, verschiedene Ausbildungsprogramme für Erlangung von Zusatz- oder Erstqualifikationen, Informationsprogramme für das Arbeitsrecht sowie allgemeine Menschen- und Antidiskriminierungsrechte, verschiedene Sprachkurse usw. vorschlagen.“ (vgl. M8/M, am 30.11.2010)

M9 ist 47-jähriger Kroat, Sprachwissenschaftler, der beim ÖGB arbeitet. Er meint, dass es sehr lang gedauert hat, bis sich Interessenvertretungen für MigrantInnen interessiert hätten. Auch heute gilt für ihn noch: „Zugreister bleibt Zugreister“. Er will aber keine Schuldzuweisungen. Wichtig ist, in Betrieben die Vorurteile und negativen Belegschaftseinstellung zu ändern. Er meint, dass das Grundproblem die Einstellung der Gesellschaft ist und dass nur über gesellschaftspolitische Maßnahmen die Ängste abgebaut werden können und damit die Vorurteile gegen MigrantInnen. (vgl. M9/M, am 29.10.2010)

M10 ist 53-jähriger Bosnier, der 1992 mit Familie nach Österreich gekommen ist. Er ist Lehrer, und sieht für sich keine Aufstiegschancen. Sein Potential der Zweisprachigkeit werde nicht genutzt, sollte aber seiner Meinung nach besser genutzt werden, da es auch in seiner Schule Bedarf dafür gäbe. (vgl. M10/M, am 28.10.2010)

M11 ist ein 30-jähriger Mann aus dem Kosovo, der mit 18 allein nach Österreich gekommen ist; er hat die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen. Er sieht in der Ausländerbeschäftigung ein Ausnutzen, da ‚Ausländer‘ nur in Niedriglohnbranchen und –tätigkeiten Arbeit fänden. In Betrieben

entstehen seiner Meinung nach Insider-Outsider Hierarchien, die MigrantInnen in betriebliche Randpositionen drängen. (M11/M, am 29.10.2010)

M12 ist eine 35jährige Frau aus der Türkei mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Sie hat die Lehre absolviert, sieht aber für sich keine Aufstiegschancen im Betrieb; sie fühlt sich als Opfer von Mobbing. Sie ist auch enttäuscht von der Gewerkschaft, die sich mehr um die Gleichbehandlung der MigrantInnen bemühen sollte. Interkulturelle Seminare böten ihrer Meinung nach eine Möglichkeit, die irrationale Angst der österreichischen Gesellschaft vor Einwanderern abzubauen; damit werde den ÖsterreicherInnen die Möglichkeit gegeben, die ‚Fremden‘ kennenzulernen. Gleichzeitig bedeutet M12 es viel, wenn sich MigrantInnen untereinander kennen und verstehen lernen können, und zwar über Veranstaltungen wie interkulturelle Seminare. Ihr Vorschlag ist daher, monatliche interkulturelle Treffen am Arbeitsplatz zu organisieren. (vgl. M12/F, am 28.10.2010)

M13 ist eine 33jährige Frau mit türkischer Herkunft, im Mühlviertel geboren; sie ist selbständig erwerbstätig. Sie findet, dass Personen mit Migrationshintergrund in Beratungseinrichtungen angestellt werden sollten, damit die kulturelle Sensibilisierung funktioniert. Mit dem Umdenken sollte schon bei der Schulbildung begonnen werden, damit Vielfalt akzeptiert und gefördert werde. Sie glaubt, dass es Quotenregelungen für Personen mit Migrationshintergrund in Betrieben braucht, wenn man die Diskriminierung verhindern will. (vgl. M13/F, am 30.11.2010)

M14 ist 21jähriger Mann mit türkischer Herkunft, der mit 3 Jahren nach Österreich gekommen ist. Er ist zufrieden, da er bis jetzt selbst nicht mit Diskriminierung konfrontiert war; er fühlt sich von seinen Kollegen geschätzt. (vgl. M14/M, am 28.10.2010)

M15 ist ein 42jähriger Mann aus Afghanistan, der 2000 mit seiner Familie nach Österreich geflohen ist. Er ist Taxifahrer, obschon er in Afghanistan das Journalismus-Studium abgeschlossen hat, das in Österreich nicht anerkannt wurde. Er hat eingangs bei einem Paketzustelldienst in Wels gearbeitet; dann hatte er einen Arbeitsunfall. Er ist jetzt zu 70% behindert und kann noch den Taxiberuf ausüben; damit ist er nicht unglücklich. Er regt an, dass Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, in Österreich akzeptiert, bzw. nostrifiziert werden. M15 bezieht sich dementsprechend auf gesellschaftlichen Handlungsbedarf im Bereich der Integrationsförderung.

M16 ist ein 27jähriger Mann aus dem Iran; er ist HTL Hoch und Tiefbautechniker mit deutscher Staatsbürgerschaft. Er ist über Deutschland nach Österreich eingewandert, geboren in Stuttgart. Er bekommt seiner Meinung nach auf Grund von Diskriminierung keinen bildungsadäquaten Job. Er ist es müde, Bewerbungsschreiben zu verfassen, die zu nichts führen. Daher fährt er Taxi. Dort hat er keine Konflikte, außer hin und wieder mit Kunden, die Ausländer nicht mögen. Er regt zum Umdenken an und fordert gesellschaftliche Maßnahmen gegen Diskriminierung.

M17 ist eine 33-jährige Krankenschwester, die auch Betriebsrätin ist. Sie stammt aus Kurdistan und ist 2005 nach Österreich eingewandert. Sie setzt sich als Betriebsrätin für Angelegenheiten von Personen mit Migrationshintergrund ein, und findet, dass sie damit auch Ziele verwirklichen kann und Einfluss ausüben kann. Mit ihrem Arbeitsplatz ist sie zufrieden. Das Nutzen multikultureller Teams, um Potentiale auszuschöpfen, wird von ihr als sinnvoll erachtet. Sie ist der Ansicht, dass in dem Betrieb, in dem sie tätig ist, und der ihrer Meinung nach zu Best Practice Betrieben zu zählen ist, Diversity Management und Betriebsintegration von Personen mit Migrationshintergrund optimal

funktioniert. Allerdings merkt sie an, dass im Allgemeinen, das Potential, etwa der Bilingualität, mehr genutzt werden sollte; damit könne das Diversitätsmanagement verbessert werden.

M18 stammt aus Nigeria, ist 45 Jahre alt, und befindet sich seit 15 Jahren, also seit 1995, in Österreich. Er absolvierte eine Universitätsausbildung in Österreich. Er empfindet und beobachtet dass Personen mit Migrationshintergrund von der Mehrheitsgesellschaft zu ‚Outsidern‘ stereotypisiert werden und dass es auf Betriebsebene zu Diskriminierungen kommen kann. Oftmals handelt es sich bei diesen Insider - Outsider Dynamiken um Ausgrenzungen, die auf Äußerlichkeiten beruhen, wie dem Akzent in der Sprache oder dem Aussehen. Es liegt seiner Meinung nach an der Führungsebene, der Insider – Outsider Hierarchie entgegenzuwirken; von ihm werden Diskriminierungen als subtiles betriebsinternes Problem identifiziert. Er ist aber auch der Ansicht, dass es externe und gesellschaftliche Probleme gibt, etwa dass Qualifikationen von Personen mit Migrationshintergrund nicht als äquivalent angesehen werden und geschätzt bzw. anerkannt werden. Dieser Problematik sollte entgegengewirkt werden. Die Handlungsempfehlungen von M18 beziehen sich einerseits auf das Anbieten von innerbetrieblichen Sprachkursen, andererseits, und das wäre der wichtigste Punkt, sollte es informelle Zusammenkünfte zum interkulturellen Verständnis geben, beispielsweise, einmal monatlich gemeinsam frühstücken.

M19, eine 27 jährige Frau aus Bosnien, befindet sich seit 1990 in Österreich. Sie ist Kundenbetreuerin bei einer Leasing Firma. Sie fühlt sich geschätzt und integriert. Allerdings musste sie 40-50 Bewerbungen absenden, bis sie den Job fand. Ihrer Meinung nach kann Betriebsintegration über Sprachkompetenz erzielt werden. Das wirkliche Problem sieht M19 darin, dass es zu wenige Betriebe gibt, die Diversity Management betreiben, die die Potenziale von MigrantInnen schätzen. Ein Umdenken hinsichtlich Verschlussenheit von Betrieben gegenüber MigrantInnen sollte angedacht werden. Die Schnittstelle von Betrieb und Gesellschaft wird als diskriminierend empfunden, und als Systemlücke identifiziert.

M 20 ist eine 46-jährige Bosnierin, seit 17 Jahren in Österreich, im Ausland ausgebildete Juristin, deren Ausbildung in Österreich nicht anerkannt wurde. Jetzt ist sie als Beraterin tätig. In vorhergehenden Arbeitsverhältnissen wurde sie nur teils gefördert und geschätzt. M 20 ist der Meinung, dass interne Weiterbildungsangebote in Betrieben notwendig sind, um Diversitätsmanagement umsetzen zu können; auch interkulturelle Kompetenz Seminare oder Projekte sollten angeboten werden, um gegenseitiges Kennenlernen zu fördern und gegenseitige Vorurteile abzubauen, beispielsweise auch Vorurteile von Personen mit Migrationshintergrund gegenüber ÖsterreicherInnen. (vgl. M20/F, am 05.11.2010)

Im Analyseverfahren der Interviews wurden Codes gebildet, die die wichtigsten Erkenntnisse der Interviews aufzeigen, die Schwachpunkte in Unterstützungsprogrammen identifizierbar machen, und die Mechanismen zu betrieblicher Integration aufzeigen. In diesem Sinne sprachen die Angesprochenen von:

1. **‚externen‘ gesellschaftlichen Mechanismen** (Bereich der Bildungsinstitutionen, Öffentlichkeit, Diskriminierungen von gesellschaftlicher Seite)

2. **„internen“ institutionellen Hemm- oder Förder-Mechanismen** (Betrieb, Betriebskommunikation, Betriebsintegration, Interkultureller Dialog, Verständnis auf Betriebsebene, Förderung und Weiterbildungsmöglichkeiten auf Betriebsebene).
3. Weiters wurden **„Schnittstellen“ Mechanismen** identifiziert (Bewerbungen bei Betrieben, Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, institutionelle Diskriminierung).

Diese drei grundlegenden Hemm- bzw. Förder- Mechanismen wurden von den Befragten angesprochen; sie wurden als für die Integration als ausschlaggebend identifiziert. Die analysierten Daten lassen keinen sozio-demografischen bias (hinsichtlich Bildung, Gender, Alter, oder Herkunft) erkennen. Weder ist die Herangehensweise an die Fragestellungen noch die Argumentationsstrategie bzw. die Antwort nach sozio-demografischen Faktoren differenzierbar.

4.1.1. Ergebnisse einer detaillierten Analyse

1. „Externe“ gesellschaftliche Mechanismen (Hemm- oder Fördermechanismen):

Gesellschaftliches „Umdenken“:

4 Personen sprachen sich für ein gesellschaftliches Umdenken aus, dafür dass Vorurteile abgebaut werden sollten, um Insider-Outsider Dynamiken zu minimieren, Barrieren zu überwinden, und um MigrantInnen nicht an den gesellschaftlichen Rand zu drängen. Das Minimalisieren von Negativ Stereotypenbildung und Insider/Outsider Gruppenbildung auf Mikro, Meso und Makro gesellschaftlichen Ebenen (z.B.: ökonomischer Bereich wie Arbeitsmarkt, sozialer Bereich wie Interaktion oder institutioneller Bereich), wurde als essentiell empfunden, um notwendige gesellschaftliche Positionierung und gesellschaftliche Bedingungen für MigrantInnen zu schaffen, die in Folge, Betriebsintegration erfolgreich gestalten, und gesellschaftlichen Integrationshemmfaktoren entgegenwirken, Barrieren abbauen helfen, und Brückenbildungen zwischen Mehr – und Minderheitsgesellschaftsangehörigen ermöglichen. Auch wurden Faktoren der Bildungsförderung als integrationsfördernd erachtet. Unterstützungsprogramme, sollten im Bereich der Förderung von Bildungspartizipation von Personen mit Migrationshintergrund initiiert werden.

Gesellschaftliche Diskriminierung:

4 Personen sprachen von gesellschaftlicher Diskriminierung, die zu Ausgrenzungen in diversen Lebenslagen (sozialen, institutionellen, oder ökonomischen) führt, und MigrantInnen dazu bewog, ein generelles gesellschaftliches Umdenken zu fordern, gegenseitige Vorurteile abzubauen, und MigrantInnen nicht in gesellschaftliche Randlagen und in „Outsider“ Positionen zu drängen.

Insgesamt sprachen sich 7 Personen für die eine oder andere, oder beide Positionen aus. Ein knappes Drittel der Befragten regte somit an, gesellschaftlichen Mechanismen, die als Integrationshemmfaktoren und als Barrieren auf mehreren Ebenen erachtet wurden, entgegenzuwirken. Antidiskriminierungsmaßnahmen können den Weg zu erfolgreicher allgemeiner und betrieblicher Integration vorab ebnen. Es wurden ökonomische (Arbeitsmarkt), soziale (Alltag) und institutionelle (Betriebe und Bildungsinstitutionen) Ebenen der Diskriminierungen angesprochen, nicht jedoch die des Wohnungsmarktes, die in fachspezifischer Literatur ebenfalls angesprochen wird

(Fassmann, 2007, Waite&Aigner, 2011). In dieser Hinsicht wurden von den Betroffenen keine Supportprogramme eingefordert.

2. Interne institutionelle betriebliche Mechanismen

Interkulturelle Seminare und interkulturelles Lernen/Verstehen

7 Personen, ein Drittel der Befragten, plädierten für konkrete Handlungsoptionen, um Betriebs- und Arbeitsintegration erfolgreicher zu gestalten, und Potentiale von MigrantInnen besser nutzen zu können. Sie sprachen sich für betriebsintern oder extern organisierte interkulturelle Veranstaltungen aus. Die Angesprochenen versprachen sich davon, dass gegenseitige Vorurteile und ‚Angst‘ vor dem ‚Fremden‘ abgebaut werden, und dass daraus ein besseres gegenseitiges Verständnis resultiere. Sie bezogen sich sowohl auf das Kennenlernen und Verstehen zwischen Minder- und Mehrheitsgesellschaftsangehörigen, als auch auf das Kennenlernen von MigrantInnen untereinander, und nicht zuletzt auch auf das Abbauen von Vorurteilen von MigrantInnen gegenüber ÖsterreicherInnen.

Sprache und Sprachkurse

4 Personen bezogen sich in ihren diskursiven Antwortstrategien auf Sprachkurse oder Sprache per se. Der Ansatzpunkt war die Notwendigkeit, Sprachkurse in Betrieben oder außerhalb von Betrieben anzubieten, da Sprache als wichtige Integrationsvoraussetzung verstanden wird. Allerdings vermerkten die Befragten auch, dass Bilingualität von Betrieben besser genutzt werden sollte und dass Mehrsprachigkeit ein Potential darstellt, das geschätzt werden sollte.

Weiterbildung

3 Personen wünschten sich, dass betriebsintern oder betriebsgesponsert Weiterbildungsprogramme angeboten werden, um MigrantInnen und ihre Potentiale zu fördern. Dies wäre eine Maßnahme, die zu einer erfolgreichen betrieblichen und gesellschaftlichen Integration beitragen würde, und die einen dementsprechenden Multiplikatoreffekt hinsichtlich Integration aufweise.

Gewerkschaft

2 Personen sahen in Gewerkschaften wichtige Einrichtungen, die MigrantInnen Hilfestellungen anbieten könnten und sollten; sie hätten Instrumente an der Hand, die der Insider/Outsider Dynamik im Betrieb entgegenwirken könnten.

Insider-Outsider Diskriminierung

2 Personen sprachen von Diskriminierungen durch Kollegen, von Insider-Outsider Dynamiken. Gruppendynamiken wurden angesprochen. Diesen sollte, laut Aussage, über Führungskräfte oder Gewerkschaften entgegengewirkt werden.

Interkultureller Dialog auf Betriebsebene – ‚Mein Potential wird geschätzt‘

5 Personen empfanden, dass ihr Potential geschätzt wurde, und empfanden den interkulturellen Betriebsdialog als erfolgreich gestaltet. Alle waren Angestellte in Betrieben, die Diversitätsmanagement bewusst anwendeten.

Betriebseinstiegsmentoring

Eine Person sprach sich für Betriebsmentoring Programme aus, bei denen NGOs und Vereine mit Betrieben kooperieren könnten, um Betriebsintegration beiderseitig erfolgreich und sinnvoll zu gestalten.

Quotenregelungen

Eine Person war überzeugt davon, dass die Betriebsintegration von Personen mit Migrationshintergrund vor allem durch eine allgemeine gesetzliche Quotenregelung verbessert werden könne.

3. Schnittstellen Mechanismen

Anerkennung von im Ausland erworbener Qualifikationen

5 Personen gaben an, dass die Nichtanerkennung der im Ausland erworbene Qualifikationen, beispielsweise abgeschlossene Universitätsstudien, ein wesentlicher Hemmmechanismus für die Integration ist, und zwar die allgemeine und die im Betrieb. Um Potentiale und Vielfalt besser nutzen zu können, mit dem gleichzeitigen Effekt, die MigrantInnen in ihrer Qualifikation entsprechend am Arbeitsmarkt zu positionieren, sollten Maßnahmen in dieser Hinsicht gesetzt werden.

Diskriminierung bei Bewerbung/institutionelle Diskriminierungen

5 Personen meinten, dass institutionelle Diskriminierung ein Wirkungsmechanismus für die Behinderung der Integration ist. Beispiele dafür sind, dass Bewerbungen mit ausländisch klingendem Namen geringe Erfolgchancen haben. Daher können Betriebe Chancen und Möglichkeiten, die sich aus der Nutzbarmachung der Potenziale von MigrantInnen ergäben, oft nicht wahrnehmen. Gleichzeitig führte es dazu, dass MigrantInnen keine Chance bekommen, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

Insgesamt verwendeten 8 Personen beide, oder eine der Argumentationsstrategien, um auf Fragestellungen zur betrieblichen und allgemeinen Integrationsunterstützung zu reagieren. Die Tatsache dass bereits erworbene Qualifikationen nicht anerkannt werden, und Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund häufig abgelehnt werden, ist kein Umstand, der auf Oberösterreich oder Österreich beschränkt ist. Sowohl in nationaler als auch internationaler fachspezifischer Literatur wird dieses Phänomen häufig erwähnt (Fassmann, 2007; Bauböck&Volf, 2001; Waite&Aigner in Cook&Waite, 2011).

Zusammenfassend ist zu sagen, dass nahezu alle interviewten MigrantInnen in den Interviews Verbesserungsmöglichkeiten in der betrieblichen Integration sahen - mit dem zusätzlichen Effekt, darüber hinaus die Integration im Alltag zu fördern. Besonders gewünscht wurden interkulturelle Begegnungen auf allen Ebenen. Weiters erwähnte eine Mehrheit der Befragten Diskriminierungen der einen oder anderen Art, subtil (covert) oder direkt (overt) (Van Dijk, 1995), auf gesellschaftlicher,

betrieblicher oder institutioneller Ebene. Diskriminierungen auf allen Ebenen wurden als grundlegender Hemmfaktor für Integration (im Alltag und in Betrieben) angesehen.

Ein wesentliches Fazit aus den Interviews von MigrantInnen ist die Erkenntnis, dass MigrantInnen oft ein Gefühl der Ohnmacht überkommt, das mit dem Gefühl des Nichtdazugehörens einhergeht und durch gesellschaftliche Diskriminierungen ausgelöst wird. Es wird das Insider-Outsider Phänomen angeschnitten, das auch aus den statistischen Analysen hervorgeht. Es wird von den MigrantInnen vorwiegend auf die Vorurteile gegenüber Fremden in der Gesellschaft zurückgeführt. Zwar werden diese Vorurteile auch in Betrieben sichtbar, dort können sie aber über Maßnahmen und offenes Verhalten seitens der Führungskräfte, über das Operationalisieren von Diversity Management Praktiken oder über Gewerkschaften überwunden werden, während es im gesellschaftlichen Alltag solche Unterstützungen nicht gibt.

Ein Großteil der MigrantInnen berichtet, dass im Ausland erworbene Qualifikationen in Österreich nicht anerkannt werden, und dass Bewerbungen für Menschen mit fremdländischen Namen und Akzenten sehr schwer zum Erfolg führen. Viele regen an, dass gesellschaftliche Vorurteile und Ängste abgebaut werden sollten, und dass ein ‚Umdenken‘ stattfinden sollte. Sie sehen die Grundprobleme in der Gesellschaft und weniger in den Betrieben. MigrantInnen, die in Betrieben mit Diversity Management arbeiten, berichten von Aufstiegsmöglichkeiten und der Wertschätzung ihrer Person, ebenso wie der Nutzung Ihres Potentials.

Anregungen der MigrantInnen für Handlungsoptionen beziehen sich einerseits auf die Förderung eines gesellschaftlichen Umdenkens, andererseits auf die Implementierung von kulturellen Sensibilisierungsprogrammen in Form von interkulturellen Begegnungen und Seminaren. Ziel ist es, damit Ängste abzubauen und das gegenseitige Verständnis zu fördern. Weiters werden Mentoring Programme für und beim Betriebseintritt vorgeschlagen. Sprachprogramme werden zwar als wichtig erachtet, es bestehe aber hier kein Handlungsbedarf, weil es ohnehin genügend Angebote gäbe. Daher nimmt die Mehrheit der Befragten Bezug auf betriebsinterne Verbesserungsmöglichkeiten, etwa den Einsatz von Diversity Management Praktiken als strategischem Instrument. Damit verbunden ist die Wertschätzung von Vielfalt als Element der Unternehmens- und Führungsgrundsätze. Instrumente der Umsetzung sind Diversity Trainings, die Einräumung von Handlungsspielräumen bei der Arbeitsgestaltung, Weiterbildungsmaßnahmen, Affirmative Action programme und Konflikttrainings (siehe Becker&Seidel 2006).

Konkrete Handlungsempfehlungen, die auf Grund der Analyse ableitbar sind, betreffen u.a. die Ausweitung des Angebots an interkulturellen Veranstaltungen, um betriebsinterne und allgemeine Verbesserungen im gegenseitigen Verständnis zu erzielen und den interkulturellen Dialog anzuregen. Dies könnte, um die Kooperation von Betrieben mit NGOs/Vereinen zu fördern, in Kooperation von Betrieben und NGOs durchgeführt werden. Konkret, wurde von den Betroffenen vorgeschlagen, monatliche Frühstückstreffen zu veranstalten, um die Möglichkeit zu schaffen, Personen mit und ohne Migrationshintergrund näher zu bringen, und Ängste/Vorurteile, bzw. gegenseitiges Unverständnis, abzubauen.

Betriebseinstiegsmentoring Programme, um Kooperation von Betrieben und Vereinen/NGOs zu fördern und MigrantInnen den Arbeitsbeginn zu erleichtern, um die Grundlage für die Betriebintegration von Beginn des Arbeitseintritts zu gestalten. Konkret wurde vorgeschlagen, einen

Vereins-/NGO VertreterIn (MitarbeiterIn) als Mentor oder Coach bei Betriebseintritt für je eine Person mit Migrationshintergrund, zur Verfügung zu stellen, um die ersten Wochen des Arbeitsalltags als AnsprechpartnerIn zur Verfügung zu stehen.

Eine weitere Handlungsoption besteht darin, Diversity Management Trainings kostenlos für Betriebe anzubieten, und im Betrieb monatliche Workshops zu organisieren, die darauf abzielen, HR Manager und HR Personal für Diversity Management zu interessieren und zu gewinnen.

Für Betriebe könnten ebenfalls Diversity Management Consulting Einrichtungen angeboten werden, die bei ersten Implementierungsansätzen des Konzepts zur Seite stehen, um die erfolgreiche Umsetzung zu garantieren.

Eine grössere Anzahl an Betrieben könnte dafür gewonnen werden, Diversity Management Praktiken als HR Praktiken zu implementieren. Um das Interesse dieser Betriebe zu wecken, könnten Dialogforen für Personalmanager angeboten werden, die als Diversity Management Workshops angelegt sind. Hierbei könnte den Personalleitungen das Konzept auf theoretischer und praktischer Ebene näher gebracht werden und das Interesse geweckt werden.

5. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für den erfolgreichen Umgang mit Vielfalt

Gudrun Biff

Aus den Analysen der demographischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und sozio-ökonomischen Strukturen sowie der qualitativen Befragungen von Unterstützungseinrichtungen, Betrieben und MigrantInnen ergibt sich ein abgerundetes Bild der Rolle und der Situation von Angeboten, Maßnahmen, Strukturen bei der Integration von MigrantInnen in Wirtschaft und Gesellschaft in Oberösterreich und der Region Linz-Wels.

Es zeigt sich, dass einerseits die Migrationsgeschichte die Einbindung von MigrantInnen in sozio-ökonomische und gesellschaftliche Netzwerke und Strukturen prägt, andererseits die traditionelle österreichische gesellschaftliche Organisationsstruktur und ihre Institutionalisierung. In der Folge kommt es zu Vernetzungsmustern und einer Wechselwirkung zwischen migrationspezifischen Einrichtungen und traditionellen sozio-ökonomischen, gesellschaftlichen und politischen Institutionen in Oberösterreich. Es ergibt sich somit eine administrationsbedingte Vernetzung, die je nach Zuwanderungstypus und Zeitpunkt unterschiedliche Schwerpunkte hat (Familienzusammenführung, Asyl, Arbeitskräftezuwanderung). In jüngerer Zeit ergab sich im Gefolge der Einführung der Integrationsvereinbarung (2003) mit Drittstaatsangehörigen und ihren Familienmitgliedern eine stärkere Vernetzung zwischen den Magistraten, Bildungseinrichtungen (Sprachkurse) und Migrationsvereinen.

Erweitert wird diese Vernetzung um andere Institutionen, einerseits situationsbedingt – MigrantInnen sind Menschen, die wie alle anderen an allen Aspekten des Lebens teilhaben und daher die gesellschaftliche, kulturelle, bildungs- und arbeitsspezifische Infrastruktur und ihre Netzwerke nutzen. Andererseits ergeben sich aus dem ethnisch-kulturellen Hintergrund der MigrantInnen neue Netzwerkpartnerschaften, etwa Kultur- und Religionsvereine und Brückeneinrichtungen, die auf

Grund ihres Spezialwissens auf Bedürfnisse von MigrantInnen eingehen und gleichzeitig Lösungen, etwa für Betriebe, anbieten können, die der Integration förderlich sind (zum Beispiel Organisation von interkulturellen Seminaren im Zusammenhang mit Diversitätsmanagement).

Die Erwerbsintegration bringt automatisch Betriebe ins Integrationsnetzwerk, sowie das Arbeitsmarktservice, das als Jobvermittlungseinrichtung und wesentlicher Financier der beruflichen Weiterbildung von Arbeitskräften eine besondere Drehscheibenfunktion hat. Weitere wichtige Institutionen im Arbeitsmarktzusammenhang sind die Sozialpartner als Interessenvertretungen unterschiedlicher Zielgruppen. Weiters sind Nichtregierungseinrichtungen in ein institutionelles Netzwerk eingebunden, das Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in den verschiedensten Belangen, die wichtig für die Wohlfahrt sind, unterstützen, etwa bei der Sicherung des Lebensunterhalts, der Unterkunft, der Aus- und Weiterbildung, der Pflege und vielem mehr.

Die Netzwerkanalyse hat gezeigt, dass es in Oberösterreich eine sehr dichte Vernetzung der Einrichtungen gibt, die die Integration der MigrantInnen unterstützen und vorantreiben helfen. Manche Unterstützungseinrichtungen nehmen eine Drehscheibenfunktion in bestimmten Bereichen ein, etwa das AMS mit seiner Vernetzung mit Betrieben, Weiterbildungseinrichtungen, Migrationsvereinen und NGOs, die sich um zum Teil sehr spezialisierte Bedürfnisse der MigrantInnen kümmern, etwa die Wohnraumbeschaffung, Traumatabehandlung oder Unterstützung bei der Validierung von Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden. Weiters gibt es Einrichtungen, die eine Plattform für das Zusammenkommen und gegenseitige Kennenlernen bilden. Derartige Einrichtungen haben selten einen direkten Bezug zu Betrieben, spielen aber eine wichtige Vermittlerrolle zwischen öffentlicher Verwaltung, den Medien, der Freizeitgestaltung und der Kunst- und Kulturszene. Beispielhaft ist hier arcobaleno anzuführen.

Es gibt aber auch Einrichtungen, die vergleichsweise schwach in die Integrationsnetzwerke eingebunden sind. Dazu gehören Schulen, was den Übergang von der Schule ins Erwerbsleben für migrantische Jugendliche oft steinig macht. Auch kulturelle und religiöse Vereine sind nur in Ausnahmefällen in die Netzwerke eingebunden. Hier wird eher nach innen gearbeitet, um Mitglieder bei der Meisterung des Alltags zu unterstützen bzw. den öffentlichen Raum für Religionsausübung und kulturelle Veranstaltungen zur Verfügung zu stellen. Eine verbesserte Einbindung dieser Einrichtungen in die örtlichen Netzwerke, über den Kontakt zur Gemeinde hinaus, könnte Familien und Kinder schon früher zusammen bringen und eine interkulturelle Kommunikation ins Rollen bringen. Ein positives Beispiel für eine derartige Aktivitäts- und Netzwerkstruktur liefert ‚Black Community‘.

Aus den Lücken in den Netzwerken ist ersichtlich, dass Familien, insbesondere Frauen mit Kindern, die im Haushalt verbleiben, kaum in die Integrationsnetzwerklandschaft eingebunden werden. Zwar gibt es NGOs, die sich auf die Unterstützung von Frauen spezialisiert haben, jedoch ist die Unterstützung von Migrantinnen erst ein relativ junges Phänomen, das noch auszubauen wäre. Weiters steht die Brücke zwischen Schule und Erwerbsleben auf schwachen Beinen. Hier fehlt oft der Konnex zwischen Jugendbetreuung, Aus- und Weiterbildung und Betrieben. Zwar ist die Einrichtung von Produktionsschulen und ihre Einbindung in die Integrationsnetzwerke ein erster Schritt, der aber den Aussagen von InterviewpartnerInnen in der Produktionsschule zufolge noch auszubauen wäre. Auch Betriebe sind vergleichsweise schwach in die Integrationsnetzwerke eingebunden. Daraus folgt,

dass sie über die vielen zum Teil sehr spezialisierten Angebote zur Förderung der Integration und der Erleichterung der Umsetzung des Diversitätsmanagements wenig informiert sind. Auch sozialpartnerschaftliche Einrichtungen wie der ÖGB nehmen nur vereinzelt die Möglichkeit der Vernetzung mit Unterstützungseinrichtungen wahr, obschon MigrantInnen mehrfach ein Bedürfnis nach mehr Stimme in der Gewerkschaft äußern.

Aufbauend auf den quantitativen und qualitativen Datenanalysen und ergänzt um Erkenntnisse, die in einem Dialog der Akteure/-innen in der Integrationsszene von Oberösterreich und dem Raum Linz-Wels im Rahmen einer Fokusgruppe gewonnen wurden (siehe Liste der TeilnehmerInnen im Anhang 9), werden Handlungsfelder identifiziert und Anregungen für die Akteure/-innen im Bereich der Integration gegeben. Dabei werden drei verschiedene Bereiche der Politik angesprochen, nämlich die Gesellschaftspolitik, die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie die Bildungspolitik. In dem Zusammenhang ist besonders auf die Koordination der Einrichtungen an den Schnittstellen von Arbeits-, Bildungs-, und Integrationspolitik mit ihren öffentlichen und privatwirtschaftlichen (NGOs, Migrationsvereine) Einrichtungen und Akteuren/-innen zu achten.

Die in der Folge angeführten Vorschläge liefern einen resümierenden Überblick über die Anregungen, die im Detail in den qualitativen Interviews und den dort angesiedelten Analysen gemacht wurden.

5.1. Gesellschaftspolitik

An den Beginn jedweder Integrationsmaßnahme steht die übergeordnete Aufgabe der Sicherung der positiven Einstellung der Gesellschaft gegenüber Pluralität und Vielfalt in allen Bereichen der Gesellschaft. Dies geht nicht nur aus den Interviews hervor sondern ist eine Erkenntnis, die in den traditionellen Einwanderungsländern über die Jahre gewonnen wurde. Sie ist in der Literatur ausgewiesen (OECD Migration Outlook) und hat dazu geführt, dass traditionelle Einwanderungsländer wie Australien, Kanada und USA eine von Medien unterstützte Kommunikationspolitik betreiben, die vom Respekt und der Wertschätzung für MigrantInnen getragen ist. Diese Wertschätzung resultiert nicht nur aus der positiven Beurteilung einer zunehmend pluralistischen Gesellschaft sondern auch aus dem wissenschaftlich nachgewiesenen positiven Beitrag der Einwanderung auf das Wirtschaftswachstum und die Wohlfahrt der Gesellschaft. Um die Wertschätzung der MigrantInnen seitens der Österreichischen Gesellschaft sicherzustellen, muss ein öffentlicher Diskurs eingeleitet werden, in dem der positive Effekt der Zuwanderung auf die Gesellschaft im Vordergrund steht. Zur Untermauerung dieses Diskurses braucht es die Einbeziehung von einschlägigen Forschungserkenntnissen, die es auch für Österreich gibt, die aber im öffentlichen Diskurs nicht oder nur verzerrt berücksichtigt werden. In einem derartigen Diskurs muss darauf hingewiesen werden (Myrdal 1944), dass gesellschafts- und demokratiepolitische Ziele wie Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit und Fairness nur dann erreicht werden können, wenn Rahmenbedingungen geschaffen werden, die alle Bevölkerungsgruppen gleichberechtigt und ohne Vorurteile in gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Entscheidungsprozesse einbinden, unabhängig von ethnisch-kulturellem Hintergrund, Rasse, Religion, Alter und Geschlecht. Das bedeutet, dass Maßnahmen gesetzt werden müssen, die Vorurteile beseitigen und Diskriminierung verhindern helfen.

Erfahrungen in Europa und Übersee zeigen, dass es nicht ohne gesetzliche Regelungen geht, wenn man der Benachteiligung von bestimmten Personengruppen wirksam entgegenzutreten will.⁵¹

Die Maßnahmen, die im gesellschaftspolitischen Bereich zu setzen sind, müssen nicht nur Armut verhindern, sondern auch die Teilhabe aller am politischen und sozialen Leben sicherstellen sowie die Chancengleichheit beim Zugang zu Bildung, Gesundheit, Arbeit und Wohnen. Parekh argumentiert (Parekh 2000), dass die Erhaltung des sozialen Zusammenhalts in Europa ein Balanceakt sei, in dem der Diversität Raum zu geben und gleichzeitig die gemeinsame Orientierung an gewissen Grundwerten sicherzustellen sei. In dem Zusammenhang geht man davon aus, dass die soziale Kohäsion nur dann bewahrt werden kann, wenn sich alle Mitglieder der Gesellschaft, der Mehrheitsgesellschaft ebenso wie der Minderheiten, auf ein gewisses Mindestmaß an gemeinsamen Werten einigen können. (Barroso 2006) Das ist in einer pluralistischen Gesellschaft, die die Vielfalt als Stärke versteht, möglich, setzt aber einen Dialog voraus, der von gegenseitigem Respekt getragen ist.

Mitglieder der Fokusgruppe haben darauf hingewiesen, dass ähnlich wie in Deutschland zusehends gut qualifizierte Zuwanderer in ihre Ursprungsländer zurückkehren, etwa Personen aus der Türkei, weil sie der Anfeindungen und Marginalisierung in der Gesellschaft müde sind. Auch die Interviews der MigrantInnen haben gezeigt, dass viele Erfahrungen mit Diskriminierungen und Anfeindungen, zum Teil offen, zum Teil versteckt, im Alltag, in Betrieben und in der Jobsuche gemacht haben. Es ist daher notwendig, Maßnahmen zu setzen, die der Diskriminierung entgegenzutreten. Das ist die Voraussetzung dafür, dass sich MigrantInnen in Österreich wohl fühlen und sich hier entfalten können und wollen. Konkrete Maßnahmen, die über eine Imagekampagne mit Videos und Radiobeiträgen hinausgehen, sind angesagt. Obschon mit der Einführung von Journalistenpreisen für Berichte, die die Sichtbarmachung von Diskriminierung von MigrantInnen und ihre Bekämpfung zum Ziel haben, neue Sensibilisierungswege beschritten werden⁵².

Es gilt aber darüber hinaus Aktivitäten zu setzen, die das Bewusstsein für Diskriminierung von MigrantInnen wecken. Die wohl beste Maßnahme zur Bekämpfung von Diskriminierung ist eine Gleichstellungspolitik, die sich in der Förderung und Sichtbarmachung von MigrantInnen im sozialen Umfeld niederschlägt, etwa in der Beschäftigung von MigrantInnen in der öffentlichen Verwaltung, in öffentlichen Einrichtungen, in Schulen, Kindergärten, Betrieben, Spitälern etc. Wie die quantitative Analyse im einführenden Kapitel gezeigt hat, sind MigrantInnen in Österreich sehr selten im öffentlichen Sektor als Arbeitskräfte vertreten. Es ist eher die Privatwirtschaft, die MigrantInnen Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet. Das widerspricht der üblichen Stoßrichtung der Gleichstellungspolitik in anderen Ländern, etwa dem angelsächsischen Bereich oder den nordischen Ländern, die dem öffentlichen Sektor eine Vorbildrolle in der Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik zukommen lassen. Länder wie Kanada und USA entschieden sich für gesetzliche Regelungen, die Organisationen aber auch Unternehmen dazu verpflichten, Maßnahmen zur Gleichbehandlung zu setzen, etwa Quotenregelungen und den Nachweis von ‚affirmative action‘

51 In den USA hat Präsident J. F. Kennedy mit der Executive Order 10925 die Equal Employment Opportunity Commission ins Leben gerufen, die 1964 eingesetzt wurde, um die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt für alle zu gewährleisten, unabhängig von Geschlecht, Alter, Rasse, und ethnisch-kulturellem Hintergrund.

52 Ein gutes Beispiel ist in dem Zusammenhang der humorvolle Report ‚Österreich ohne Ausländer‘ von Münire Inam und Ernst Johann Schwarz vom 21.5.2010 (ORF2), der preisgekrönt wurde.

Programmen (bei gleicher Qualifikation geht die Beschäftigung an die im Betrieb unterdurchschnittlich vertretene Personengruppe). Auch eine öffentliche Berichterstattung über die Umsetzung von gleichen Beschäftigungs- und Aufstiegschancen (equal opportunity reports) ist eine erfolgsversprechende Maßnahme zur Umsetzung von Antidiskriminierung. Das wären für Österreich mutige Schritte, die auch von MigrantInnen in Interviews vorgeschlagen wurden.

5.2. Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik gibt es schon eine Vielzahl von Maßnahmen und Projekten mit dem Ziel der Förderung der Integration von MigrantInnen. Wo ein besonderer Förderbedarf bzw. ein Bewusstseinswandel einsetzen muss, ist allerdings der Bereich der offenen und versteckten Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere **an der Schnittstelle zu Betrieben**. Auf Diskriminierung im Bereich der Bewerbung infolge eines Akzents oder eines fremdländischen Namens wurde seitens der befragten MigrantInnen immer wieder hingewiesen. Aber **auch innerhalb der Betriebe** sehen MigrantInnen Handlungsbedarf, nämlich dann wenn ihre Qualifikationen, die im Inland und/oder im Ausland erworben wurden, nicht anerkannt werden.

Das trägt dazu bei, dass sich MigrantInnen mit einer gläsernen Decke konfrontiert sehen, die sie schwer durchstoßen können. Das äußert sich beispielsweise in Beschäftigungsverhältnissen unter der eigentlichen Qualifikation. Aber auch wenn bestimmte Qualifikationen nachgewiesen werden können (Kompetenzprofile, Nostrifikation), fehlt den Informationen der Beratungseinrichtungen zufolge oft die Bereitschaft seitens der Unternehmen, MigrantInnen entsprechend ihrer Kompetenzen einzusetzen und zu entlohnen. AfrikanerInnen sind von dieser Art der Diskriminierung besonders häufig betroffen. Diesbezüglich schildert die Vertreterin einer Beratungseinrichtung die Situation ihrer KlientInnen folgendermaßen:

„Wir sprechen deutsch, wir studieren, wir haben eine Ausbildung, was sollen wir noch machen von unserer Seite?“ (Fokusgruppe).

Um die Schwierigkeit zu überwinden, von Betrieben eine Chance auf Beschäftigung zu bekommen, wäre zu überlegen, ob nicht eine Einstellungsförderung für MigrantInnen, die einer besonderen Diskriminierung ausgesetzt sind (Langzeitarbeitslose), den Beschäftigungseinstieg erleichtert. Hierzu meinte ein Vertreter des AMS:

„Wir haben das immer erlebt: wenn es eine Lohnkostensubvention gibt, ist sofort die Nachfrage nach diesen Personengruppen da.“ (Fokusgruppe)

Daten und Analysen zu Österreich (Biffel 2007) zeigen ebenso wie die Interviews, dass MigrantInnen, wenn möglich, auf selbständige Erwerbstätigkeit ausweichen, nicht zuletzt um damit der Diskriminierung zu entgehen. Jedoch hängen auch die Erwerbschancen der Selbständigen davon ab, wie KonsumentInnen auf MigrantInnen reagieren und ob MigrantInnen in soziale und wirtschaftliche Netzwerke eingebunden sind. Es sind somit Push- und Pull-Faktoren, die die Selbständigkeit der MigrantInnen beeinflussen. Die quantitative Analyse im ersten Kapitel hat gezeigt, dass MigrantInnen in Oberösterreich seltener als im Schnitt Österreichs den Weg in die Selbständigkeit wählen. Daraus ergibt sich die Anregung, MigrantInnen verstärkt dabei zu unterstützen, selbständig zu werden. Eine Zusammenarbeit zwischen Migrationsvereinen, dem AMS und erfahrenen MentorInnen, die Unterstützungen und Know-how bei der Gründung und Sicherung der Nachhaltigkeit anbieten, wäre

zu institutionalisieren.⁵³ So könnten etwa über das Poolen von gewissen Aufgaben die Fixkosten aufgeteilt werden, etwa für Werbung, Rechtsberatung, Buchhaltung und Kostenrechnung, und andere Dienstleistungen. Über die Auslagerung von bestimmten Arbeitsbereichen aus Kleinunternehmen auf spezialisierte Dienstleister kann nicht nur die Professionalisierung vorangetrieben werden, sondern auch die Kosteneffizienz gesteigert werden. Auch könnte eine gemeinsame Anbieterstellung die kritische Masse an MitarbeiterInnen sichern, die oft notwendig ist, um gewisse Aufträge wahrnehmen zu können.

Für die Verbesserung der Beschäftigungschancen der MigrantInnen könnte aber auch die Prämierung von Modellbetrieben hilfreich sein. Daran wird im Rahmen des Projektes Vielfalt schätzen, Vielfalt nutzen gearbeitet. Eine Prämierung bedeutet, dass Betriebe, die auf freiwilliger Basis innerbetriebliche Diversität leben, die also MigrantInnen beschäftigen und ihnen Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnen, nach außen sichtbar gemacht werden. Das Ziel ist in dem Zusammenhang, die derzeitige Zahl der Partnerschaftsbetriebe im Integrationsnetzwerk kontinuierlich auszuweiten. Ein breit angelegtes Netzwerk von Betrieben, das mit Migrationsvereinen ebenso wie dem AMS und anderen Unterstützungseinrichtungen kooperiert, könnte der Integration eine gewisse Nachhaltigkeit verleihen. Die Voraussetzung dafür, dass sich Betriebe auf freiwilliger Basis für Diversitätsmanagement entscheiden, wird aber wohl von dem wirtschaftlichen Erfolg dieser Maßnahmen abhängen. Übergeordnete gesellschaftspolitische Beweggründe, wie die Förderung des sozialen Zusammenhalts, sind im Wesentlichen über verpflichtende Maßnahmen zu erzielen, wie oben ausgeführt.

Es braucht aber auch Ergänzungen in den Unterstützungsangeboten für Betriebe bzw. in einer Bewusstmachung der Nützlichkeit von bestimmten Angeboten, etwa Sprachkursen. Die Erfahrungen zeigen, dass es zwar ein große Zahl an Sprachkursen auf dem Markt gibt, dass sie aber nicht immer auf die spezifischen Bedürfnisse der Betriebe und MigrantInnen abgestimmt sind. Daher sollten sich Anbieter von Sprachkursen in ihrem Sprachangebot auf gewisse Sprachen und Betriebe/Branchen konzentrieren können, damit sie neben der Umgangssprache auch die Berufssprache und das notwendige Fachvokabular vermitteln können. Erst mit einer Erfassung der spezifischen Bedürfnisse der Region (Berufe, Betriebe) wäre eine Spezialisierung des Sprachangebots möglich. Es bräuchte in der Folge aber auch Investitionen in Spezialleistungen (etwa Konzentration auf bestimmte Berufsbereiche). Derartige Investitionen werden aber nur dann vorgenommen, wenn es eine gewisse Sicherheit der Nachfrage danach gibt (vertragliche Absicherung der Nachfrage bei Nachweis von Qualitätsstandards). Die Entwicklung derartiger Strukturen würde die Professionalisierung und Verbesserung der Aufstiegschancen der MigrantInnen sichern helfen. Ein derartiges Netz an spezialisierten Anbietern von Sprachkursen würde die Integrationspartnerschaft von Betrieben und Unterstützungseinrichtungen bereichern und zur Professionalisierung eines hochwertigen, Effizienz fördernden Dienstleistungssektors rund um die Integration beitragen.

Aus den Erfahrungen von MigrantInnen, Betriebskantinen und Beraterinnen von Betrieben geht hervor, dass es weiter sinnvoll wäre, zusätzlich zum Angebot von fokussierten Sprachkursen und interkulturellen Seminaren Personen mit Migrationshintergrund in Diversitätsmaßnahmen der

⁵³ Erste Ansätze dazu liefert das derzeitige Kooperationsprojekt zwischen der WKOÖ und dem AMS.

Betriebe einzubinden bzw. sie als Brücken im Integrationsbereich einzusetzen. Hierzu der Leiter einer regionalen AMS-Geschäftsstelle:

„...aus meiner Erfahrung traue ich mir zu sagen: wenn es gelingt, dass in die betriebsrätlichen Funktionsebenen Menschen mit Migrationshintergrund reinkommen und in die Gewerkschaften, in den Gewerkschaftsbund ... dann könnten Verbesserungen erzielt werden.“

Ein Thema, das immer wieder von MigrantInnen aufgeworfen wurde, ist die Diskriminierung an der Schnittstelle zum Arbeitsmarkt, also bei Bewerbungen. Das AMS könnte in dem Zusammenhang eine wichtige Mittlerrolle einnehmen, da es ja weiß, welche Betriebe MigrantInnen keine Beschäftigungschancen eröffnen. Hier kann in Zusammenarbeit mit Betrieben, und unter Einbindung von Migrationsvereinen und Weiterbildungseinrichtungen herausgearbeitet werden, wie vorzugehen ist. (Verpflichtende) Workshops, in denen PersonalmanagerInnen ihre Erfahrungen einbringen können und in denen Lösungen ausgearbeitet werden, etwa die Bereitstellung von Einstiegsmentoringprogrammen, könnten Vorurteilen und Stereotypisierungen entgegen wirken.

5.3. Bildungspolitik

Im Bereich der Bildungspolitik wird die Notwendigkeit nach einer großen Bandbreite von Interventionen gesehen. Sie sind einerseits an der Schnittstelle zwischen Schule und Arbeit angesiedelt, andererseits im Bereich der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen sowie von Kompetenzen, die über non-formales und informelles Lernen erworben wurden.

1. Schnittstelle von Schule und Arbeit:

Mit Unterstützung aufsuchender Sozialarbeit sollte vermehrt auf Bildungs-/SchulabbrecherInnen zugegangen werden, um ihnen die Motivation zum Lernen bzw. die Freude am Lernen zurück zu geben. Dazu braucht es Einrichtungen wie Produktionsschulen, die in das gesamte Netzwerk der Integrationspartnerschaften eingebunden werden. Dabei ist auch auf die Organisation und Finanzierung einer berufsbegleitenden modularen Aus- und Weiterbildung zu achten, da der gesellschaftliche Nutzen derartiger Bildungsmaßnahmen deutlich höher ist als der kurzfristige Ertrag für das Individuum.

Auch an der Schnittstelle zwischen Schule und Lehre ist ein besonderer Handlungsbedarf gegeben. Jugendliche mit Migrationshintergrund finden deutlich seltener als Einheimische eine passende Lehrstelle und sind in der Folge überdurchschnittlich stark in überbetrieblichen Lehrinrichtungen vorzufinden. Hier bedarf es einer besonderen Unterstützung, Förderung und Beratung von Jugendlichen, solange sie noch im Schulsystem sind, damit sie die Aufnahmetests der Betriebe erfolgreich bestehen können.

In dem Zusammenhang wird von ExpertInnen angeführt, dass es schwierig für Lehrbetriebe ist, einen dauerhaften und nachhaltigen Kontakt zu Schulen zu etablieren. ExpertInnen zufolge müssten Aktionen gesetzt werden, die die Schulleitung für die Problematik sensibilisieren. Daraus könnte sich eine Kooperation zwischen Lehrbetrieben und Schulen ergeben, im Sinne einer Clearingstelle. Eine Institutionalisierung der Kooperation wäre anzustreben (Koordinationsstelle), die als Drehscheibe für interessierte Schulen und Betriebe agieren könnte. In dem Zusammenhang wäre gleichzeitig auf

Schulbehörden und LehrerInnenausbildungs- und –fortbildungseinrichtungen einzuwirken sowie auf die Sozialpartner.

Weiters wäre es hilfreich, Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Betrieben Bezugspersonen zu nennen, etwa ältere und erfahrene Lehrlinge im Sinne des Peer Learning, die sie unterstützen und begleiten, damit keine fachlichen und sonstigen Missverständnisse auftreten. Auch an ein Patensystem könnte man denken, in das pensionierte MitarbeiterInnen des Betriebes eingebunden werden, die zwischen dem Jugendlichen und der Betriebsleitung vermitteln und unterstützend eingreifen können. Es gibt zwar schon eine Reihe von Projekten der Arbeitsbegleitung für Jugendliche; es bleibt zu erforschen, welche Erfahrungen damit gemacht wurden; diese sind transparent zu machen, damit die Erkenntnisse in eine systematische Unterstützungsstruktur einfließen können.

In Linz-Land wird jedes Jahr die Imagekampagne „Abenteuer Lehre“, ein Kooperationsprojekt zwischen der Wirtschaftskammer, dem Life Radio Oberösterreich sowie dem AMS durchgeführt. Hier böte sich eventuell ein Anknüpfungspunkt für die Einbindung der Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund an.

Auch an der Schnittstelle zur Ausbildung als KrankenpflegerIn ist Handlungsbedarf. Wenn Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen die derzeit unbefriedigte Nachfrage nach Pflegepersonal mit Migrationshintergrund abdecken wollen, sollten Fördermaßnahmen entwickelt werden, die InteressentInnen an der Ausbildung im Vorfeld erlauben, das Wissen und die Fähigkeiten zu erwerben/nachzuholen, die sie brauchen, um die Aufnahmetests zu bestehen.

Eine weitere Schnittstelle wäre im Zusammenhang mit der Förderung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund anzusprechen, und zwar die der Eltern. Hier wäre es notwendig, etwa über Migrationsvereine, die Eltern davon zu überzeugen, wie wichtig Bildung, Ausbildung und die Lehre für die Lebenschancen der Jugendlichen sind. Zwar ist es verständlich, dass angesichts der knappen finanziellen Lage von Familien mit Migrationshintergrund jeder zusätzliche Verdiener in der Familie geschätzt wird und damit Arbeit gleich nach der Pflichtschule. Eine Lehre ist in dem Zusammenhang was das Einkommen anbelangt kurzfristig vergleichsweise wenig attraktiv, langfristig sichert sie allerdings den Lebensunterhalt besser als die Hilfsarbeit.

2. Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen

Die Problematik, die mit der Nichtanerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen verbunden ist, wird nicht nur von den Migrationsvereinen und MigrantInnen angesprochen. Sie findet auch in der Forschungsliteratur in Österreich einen Niederschlag. (European Integration Consortium 2009) Im Besonderen wird von Beratungseinrichtungen, die für die Studie interviewt wurden, angemerkt, dass Mehrsprachigkeit oft als ‚Halbsprachigkeit‘ wahrgenommen wird. Daran zeigt sich, dass Potentiale weder geschätzt noch genutzt werden. MigrantInnen brauchen eine Unterstützung bei der Nostrifizierung, einerseits was die Finanzierung betrifft (Kosten für Übersetzungen) andererseits was die Abwicklung anbelangt (Nostrifizierungsverfahren, praktische Hilfe bei der Beschaffung von Leumundszeugnissen etc.)

Während Betriebe die Möglichkeit haben, über Kompetenzringle die Kompetenzen der MitarbeiterInnen zu erfassen, was einige der Partnerschaftsbetriebe seit längerem erfolgreich praktizieren, fehlt es noch an einer öffentlich-rechtlichen Agentur oder Einrichtung, die die Kompetenzen erfasst, auch solche, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden. Es wird angeregt, eine derartige Stelle zu schaffen, in die Sozialpartner ebenso wie Bildungseinrichtungen und Betriebe eingebunden werden. Das kann zunächst ein Pilotprojekt für ein bestimmtes Berufsprofil sein. Daraus werden Erfahrungen gewonnen, die in eine etwaige spätere Ausweitung des Systems auf alle Berufe münden können. Eine derartige Einrichtung wäre nicht nur aus bildungspolitischer Sicht sinnvoll sondern auch im Sinne der Förderung einer qualitäts- und berufsorientierten Zuwanderungspolitik.

6. Literaturhinweise

- Barroso, Jose Durao (2006): A Soul for Europe. Konferenzrede in Berlin am 17. 11. 2006, Europäische Kommission, unter <http://europaviva.blogspot.com/2006/11/conference-soul-for-europe-jose-duro.html> (letzter Zugriff 15. 6. 2009)
- Bauböck, R., Volf, P. P. (2001) Wege zur Integration. Klagenfurt: Drava.
- Becker, M., Seidel, A., (2006) Diversity Management Schäffer-Pöschl: Stuttgart
- Bendl, R., Hanappi-Egger, E.; Hofmann, R. (Hrsg.) (2004) Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement. Einführung in Theorie und Praxis. Linde Verlag, Wien.
- Biffel, G. (2008) „Managing Diversity“ Welches Konzept steht dahinter? Vortrag Bei der Fachtagung „Migration und Arbeitswelt“ in Innsbruck am 27.11.2008. http://www.ams.at/tirol/ueber_ams/14169_18070.html
- Biffel, G. (2007) "Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit: die Bedeutung von Einbürgerung, Herkunftsregion und Religionszugehörigkeit", in Fassmann, H. (Hrsg.), 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006, Drava Verlag, Klagenfurt-Celovec, 2007, S. 265-282.
- Biffel, G. (2003) The role of migrants in the production of tradeables and non-tradeables. The case of Austria, WIFO Working Papers 194, Wien.
- Biffel, G. (2000) Zuwanderung und Segmentierung des österreichischen Arbeitsmarktes, Ein Beitrag zur Insider - Outsider-Diskussion, in Husa/Parnreiter/Stacher (Hrsg.), Internationale Migration, Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts? Reihe Historische Sozialkunde 17/ Internationale Entwicklung, Brandes & Apsel/Südwind, 2000, Wien, 207-227.
- Biffel, G., Bittner, M., Bock-Schappelwein, J., Hammer, G., Huber, P., Kohl, F., Kytir, J., Matuschek, H., Waldrauch, H. (2002) Arbeitsmarktrelevante Effekte der AusländerInnenintegration in Österreich, WIFO-Gutachtenserie, Wien.
- Boal, F., (1976) "Ethnic residential segregation", in Hebert, T. D., Johnston, R. J. (Hrsg.), Spatial Processes and Form, John Wiley & Sons, London, Vol. II, S. 41-79.
- Borgatti, S.P., Everett, M.G., Freeman, L.C. (1999). UCINET 6.0 Version 1.00. Natick: Analytic Technologies.
- Brimicombe, A. J., (2007) Ethnicity, religion and residential segregation in London: evidence from a computational typology of minority communities" Environment & Planning B, Planning & Design, 34, S. 904-924, <http://www.uel.ac.uk/geo-information/r-abstract.htm#AllanYr07b>
- Bucher, A., (2000) Ethikunterricht in Österreich. Kurzzusammenfassung des wissenschaftlichen Evaluationsberichts der Schulversuche „Ethikunterricht“. Universität Salzburg. <http://www.sbg.ac.at/pth/people/bucher/evaluation.htm>
- Carrington, W. J., Troske, K. R., (1997) "On Measuring Segregation in Samples with Small Units", in Journal of Business & Economic Statistics, 15(4), S. 402-409.

- European integration consortium (IAB, CMR, FRDB, GEP, WIFO, wiiw). Labour Mobility within the EU in the Context of Enlargement and the Functioning of the Transitional Arrangements, Study commissioned by the EC, (2009)
[http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2009_LABOUR_MOBILITY_35641\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2009_LABOUR_MOBILITY_35641$.PDF)
- Fassmann, H., (2007) Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Klagenfurt: Drava.
- Giffinger, R., Wimmer, H., (2003) "Kleinräumige Segregation und Integration", in Fassmann, H., Stacher, I. (Hrsg.), Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht, Drava Verlag, Wien.
- Gilbert, J. A., Stead, B. A.; Ivancevich, J. M., (1999) Diversity Management: A new organizational Paradigm. In: Journal of Business Ethics 21. Kluwer Academic Publishers. Netherlands. S. 61-76.
- Goujon, A., et al., (2006) "New Times, Old Beliefs: Projecting the Future Size of Religions in Austria", VID Working Paper, (01), http://www.oeaw.ac.at/vid/download/WP2006_01.pdf (3. 8. 2007).
- Güngör, K. (2008) Einbeziehen statt einordnen, Zusammenleben in Oberösterreich, Linz. <http://www1.land-oberoesterreich.gv.at/ltgbeilagen/blgtexzte/20091796a.pdf>
- Heckmann, F., (1998) Ethnische Kolonien: Schonraum für Integration oder Verstärker der Ausgrenzung? in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Ghettos oder ethnische Kolonien? Entwicklungschancen von Stadtteilen mit hohem Zuwandereranteil. Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 85, Bonn, S. 29-41.
- Knox, P., (1990) "Urban Social Geography", Longman, London.
- Lachmayer, K., Bauer, L.(Hg.) (2008) Praxiswörterbuch Europarecht, Springer-Verlag, Wien.
- Lester, R. A., (1952) A Range Theory of Wage Differentials, Industrial and Labor Relations Review, 5, S. 483-500.
- Lichtenberger, E., Fassmann, H., Mühlgassner, D., (1987) Stadtentwicklung und dynamische Faktorialökologie. Beiträge zur Stadt- und Regionalforschung (Band 8), Verlag der ÖAW, Wien,.
- Lindbeck, A., Snower, D., (1986) Wage setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations, American Economic Review, Papers & Proceedings, 76, S. 235-239.
- Lindbeck, A., Snower, D., (1987) Union Activity and Wage-Employment Movements, Working Paper, Institute for International Economic Studies, Stockholm.
- Marik-Lebeck, St., (2010) Die muslimische Bevölkerung Österreichs: bestand und Veränderung 2001-2009. In: Alexander Janda und Mathias Vogl (Hrsg.) Islam in Österreich, Österreichischer Integrationsfonds, Wien, S.5-10.
http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/5_wissen/Islam_Reader/20100216_Islambuch_final.pdf
- Martikainen, T., (2005) "Religion, immigrants and integration", AMID Working Paper Series, (43), http://www.amid.dk/pub/papers/AMID_43-2005_Martikainen.pdf (3.8.2007).
- Myrdal, Gunnar (1944): An American Dilemma. New York
- ÖRK (Österreichische Rektorenkonferenz) (Hrsg.), (1989) Lage und Perspektiven der Volksgruppen in Österreich, Wien.
- Parekh, Bikhu (2000): Rethinking Multiculturalism. HMSO. London
- Polachek, S., Siebert, W., The Economics of Earnings, Cambridge University Press: Cambridge, 1992.
- Pollan, W., (1980) Wage Rigidity and the Structure of the Austrian Manufacturing Industry - An Econometric Analysis of Relative Wages, Weltwirtschaftliches Archiv, 116(4), S. 697-729.
- Pollan, W., (1982) "Lohnentwicklung in der Bauwirtschaft - Flexible Löhne in einem geschützten Sektor", WIFO-Monatsberichte, 55(1), S. 12-21.
- Pollan, W., (1990) "Lohnunterschiede in der Industrie", WIFO-Monatsberichte, 63(11), S. 616-622.
- Poulsen, M., Johnston, R., Forrest, J., (2001) "Intra-urban ethnic enclaves: Introducing a Knowledge-based Classification Method", Environment and Planning, 19, S. 2071-2082.
- Ross, A., (1948) Trade Union Wage Policy, University of California Press: Berkeley.

- Schmidt, B., (2010) Diversity Management & Balanced Scorecard. Wirtschaftlichkeit - Kundenzufriedenheit - Mitarbeitermotivation. http://www.idm-diversity.org/files/infothek_schmidt_scorecard.pdf
- Six-Hohenbalken, M., Tosic', J., (2009) Anthropologie der Migration. Theoretische Grundlagen und interdisziplinäre Aspekte, Facultas, Wien.
- Sozialressort des Landes OÖ (Hrsg.) (2008): Einbeziehen statt Einordnen. Zusammenleben in Oberösterreich. Integrationsleitbild des Landes OÖ. Linz. <http://www1.land-oberoesterreich.gv.at/lgtbeilagen/blgttexte/20091796a.pdf>.
- Statistik Austria (2010): migration & integration. Zahlen. Daten. Indikatoren 2010, Wien.
- Süß, St., Kleiner, M., (2005) Diversity-Management in Deutschland. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, Arbeitsbericht Nr. 15 des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Organisation und Planung, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der FernUniversität in Hagen.
- Van Dijk, T., (1995) Elite Discourse and the Reproduction of Racism. London: SAGE.
- von Dippel, A., Diversity Management Good Practice - Maßnahmen in der Wirtschaft, 2007. http://www.idm-diversity.org/files/infothek_vdippel_massnahmen.pdf
- Waite, L., Aigner, P., (2011) Country Monograph, in: Cook, J./ Waite, L., Understanding African Migration in a Comparative Context: Citizenship, Belonging and Intergenerational Relations, Oxford University Press: Oxford
- Wimmer, F.M., (2000) Kulturalität und Zentrismen im Kontext interkultureller Philosophie. In: Andreas Cesana und Dietrich Eggers (Hrsg.) Zur Theoriebildung und Philosophie des Interkulturellen, München, iudicium Verlag, S. 413-434.

7. Glossar und Abkürzungsverzeichnis

Das Glossar beinhaltet Fachausdrücke großteils aus dem Bereich der Migration und Integration und die jeweiligen Definitionen.

Dequalifikation: Wird eine Person für Tätigkeiten eingesetzt, die unterhalb des erreichten Qualifikationsniveaus liegen, wird dies als Dequalifikation bezeichnet. (Statistik Austria 2010)

Diskriminierung: Mittelbare oder auch indirekte Diskriminierung beinhaltet eine Ungleichbehandlung aufgrund „(...) der Anwendung anderer Unterscheidungsmerkmale als desjenigen, auf das sich das Diskriminierungsverbot ausdrücklich bezieht, die aber faktisch zum gleichen Ergebnis führen.“ Unmittelbare oder direkte Diskriminierung bezieht sich auf unsachliche Differenzierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit, ethnisch-kultureller Hintergrund, sexuelle Ausrichtung usw. (Lachmayer, Bauer (Hg.) 2008: 196f.)

Diversitätsmanagement: ist eine Top down Management-Strategie, die die Wahrnehmung, Anerkennung und Nutzbarmachung von Vielfalt (Diversität) in Unternehmen und anderen Organisationseinheiten unterstützt. Diversitätsmaßnahmen werden im Idealfall auf allen Ebenen einer Organisation umgesetzt.

Drittstaatsangehörige: Personen, die nicht aus der EU, der Schweiz oder den EWR-Ländern kommen und somit nicht unter die Bestimmungen der Personenfreizügigkeit fallen. (Statistik Austria 2010)

Emigration: Auswanderung

Gender Mainstreaming (eng.): Das Ziel von Gender Mainstreaming besteht in der Förderung und Gleichstellung von Männern und Frauen und der Sichtbarmachung und dem Hinterfragen von geschlechtsspezifischen Rollenmustern. Die Geschlechterperspektive wird im Sinne von Gender Mainstreaming in sämtliche Prozesse mit einbezogen.⁵⁴

Human Resource Management (engl.) - HR: steht für modernes Personalmanagement in Unternehmen, das Aspekte der Sozial- und Umweltverträglichkeit im Konzept inkludiert (Human Resource Management).

Integration: Bei Integration handelt es sich um einen kontroversen Begriff, dem unterschiedliche Bedeutungen je nach Kontext zugeschrieben werden. Integration kann hierbei als gegenseitige Annäherung der zugewanderten Bevölkerung mit der Mehrheitsgesellschaft verstanden werden. Bei einer einseitigen Anpassung an eine Gesellschaft der MigrantInnen, wird von Assimilation gesprochen. (Six-Hohenbalken, Tosic´2009: 23f.)

Immigration: Einwanderung

Insider-Outsider Theorie: ist ein Konzept der Arbeitsökonomie, das erklärt, warum **Insider** durch kollektives Verhalten einen privilegierten Status aufrecht erhalten können und dadurch verhindern, dass **Outsider** zu dieser Gruppe dazu kommen.

⁵⁴ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=421&langId=de>, am 12.12.2010

Interkulturelle Kompetenz: die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturen so umzugehen, dass beide Seiten damit zufrieden sind; sie setzt interkulturelle Sensibilität und emotionale Kompetenz voraus.

Internationale Migration: Wird im Zuge einer Wanderung zwischen dem Ausland und Österreich der Wohnsitz verlegt, also eine Staatsgrenze überschritten, handelt es sich um internationale Migration. (Statistik Austria 2010)

Migrationshintergrund (MH): Personen, die entweder selbst im Ausland geboren wurden oder deren Eltern (beide Elternteile) haben einen Migrationshintergrund. (Statistik Austria 2010)

MigrantInnen der ersten Generation: sind Personen, die selber im Ausland geboren wurden. (Statistik Austria 2010)

MigrantInnen der zweiten Generation: sind im Inland geboren worden, wobei ihre Eltern zugewandert sind (Statistik Austria 2010).

Nostrifizierung: Die Nostrifizierung beinhaltet die Anerkennung nicht – österreichischer Studienabschlüsse und Berufsausbildungen als vergleichbar mit einem österreichischen Ausbildungsabschluss. Die Nostrifizierung ist Voraussetzung für die Berufsausübung und erlaubt eine weiterführende Ausbildung in Österreich.

Produktionsschule: nach dänischem Vorbild errichtete Aus- und Weiterbildungseinrichtung für Jugendliche, die SchulabbrecherInnen sind und keine abgeschlossene schulische oder berufliche Erstausbildung haben

Segregation: räumliche Trennung von Personengruppen mit unterschiedlichen Charakteristika

Abkürzungen

Die folgenden Abkürzungen geben einen kleinen Überblick über Bezeichnungen, die in der Studie genannt werden, ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

AFZ: Autonomes Frauenzentrum

AKOÖ: Arbeiterkammer Oberösterreich

ALOM: Verein für Arbeit und Lernen Oberes Mühlviertel

AMDB: Arbeitsmarktdatenbank

AMS: Arbeitsmarktservice

ATIB: Abkürzung für Avrupa Türk-Islam Birliği – Union der Türkisch-Islamischen Kulturvereine in Europa

Bm:ask: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

BMI: Bundesministerium für Inneres

bdv Austria: Bundesdachverband für soziale Unternehmen

BFI: Berufsförderungsinstitut

BIS: Bildungszentrum Salzkammergut

BVA: Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter

DUK: Donau-Universität Krems

Esf: Europäischer Sozialfonds

FAB: Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung

FH: Fachhochschule

HRM: Abkürzung für Human Resource Management, d.i. englisch für Personalwesen

IAB: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

MIB: Migrations- und Integrationsbeirat

NGO: Nongovernmental Organisation (Nichtregierungsorganisation)

NUTS: Abkürzung für ‚nomenclature des unités territoriales statistiques‘, das ist eine hierarchisch gegliederte Systematik der Gebietseinheiten der Statistik

Oö ADG: Oberösterreichisches Antidiskriminierungsgesetz

ÖGB: Österreichischer Gewerkschaftsbund

ÖSD: Österreichisches Sprachdiplom

SAUM: Sozial- und Ausbildungsinitiative Unteres Mühlviertel

UB: unselbständig Beschäftigte

UB o MH: Unselbständig beschäftigte ohne Migrationshintergrund

UB MH: unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund

UCINET: Computerprogramm für soziale Netzwerkanalysen

VABB: Verein für Arbeit, Bildung und Beratung

VFQ: Gesellschaft für Frauen und Qualifikation mbH

VSG: innovative sozialprojekte linz

WoST: Verein Wohnen Steyr

WKOÖ: Wirtschaftskammer Oberösterreich

8. Statistischer und methodischer Anhang

8.1. *Verwendete Daten*

8.1.1. Volkszählung 2001

Die Volkszählung 2001 ist die letzte Bevölkerungsbefragung, die mit Zählorganen und Fragebögen durchgeführt wurde. Zukünftig wird es in Österreich nur mehr Registerzählungen geben, wobei das Zentrale Melderegister um Informationen aus anderen Basisregistern ergänzt wird. 2011 wird die erste umfassende Registerzählung durchgeführt – 2006 gab es die erste ‚Proberegisterzählung‘.

Die Daten aus der Volkszählung 2001 stellen somit die umfangreichsten und aktuellsten Informationen zur Bevölkerungs- und Haushaltsstruktur in Österreich dar. Darüber hinaus erlauben es die Daten aus der Volkszählung, eine Differenzierung nach Bezirken und teilweise auch nach Zählbezirken vorzunehmen, sowie eine Differenzierung der Bevölkerung nach Herkunft.

Definition und Abgrenzung von Personen mit " Migrationshintergrund" in der VZ 2001

Bei der Analyse der Volkszählungsdaten wurde ein erweiterter Migrationsbegriff verwendet. Neben MigrantInnen der ersten Generation, welche über ihren nicht-österreichischen Geburtsort identifiziert werden konnten, wurde auch die zweite Generation, also die Nachkommen von selbst zugewanderten Personen, anhand ihrer Staatsangehörigkeit und Umgangssprache erfasst. Dabei wurde schrittweise vorgegangen:

In einem ersten Schritt wird zwischen **ÖsterreicherInnen (Host**, in Österreich geboren und österreichische StaatsbürgerInnen) und **MigrantInnen** unterschieden. Zur zweiten Gruppe werden Personen gezählt, die nach Österreich zugewandert sind (1. Generation MigrantInnen), sowie Personen, die in Österreich geboren wurden aber eine ausländische Staatsbürgerschaft haben (ein Teil der zweiten Generation). Diese Unterscheidung ermöglicht eine Aussage über die Rolle der Staatsbürgerschaft für die Integration von MigrantInnen ins Erwerbsleben. Die Erfassung des Migrationshintergrundes über **Geburtsland** und **Staatsangehörigkeit** entspricht jener von Statistik Austria. In der vorliegenden Studie wird für diese Abgrenzung der Begriff "Herkunft" verwendet.

In einem zweiten Schritt wird versucht, einen weiteren Kreis der zweiten Generation zu erfassen, indem die **Umgangssprache** berücksichtigt wird. Wenn die Umgangssprache einer fremden Herkunftsregion zugeordnet werden kann, so werden jene Personen, die ansonsten in die Hostgruppe gefallen wären, der Herkunftsregion zugeordnet. Damit kann die Zahl der Personen der **2. Generation** näherungsweise erfasst werden. In dieser Studie wird im Fall der Nutzung der Daten der VZ 2001 ein um die Umgangssprache erweiterter Migrationsbegriff als Migrationshintergrund bezeichnet.

Beispiel: Eine in Österreich geborene Person, welche auch die österreichische Staatsbürgerschaft hat, gibt als Umgangssprache "Türkisch" oder "Türkisch und Deutsch" an. Da es sich hierbei mit hoher Wahrscheinlichkeit um die so genannte zweite Generation handelt, kann diese Person der Herkunftsregion "Türkei" zugeordnet werden.

Zur **Hostbevölkerung** werden Personen gezählt, die in Österreich geboren wurden, österreichische Staatsangehörige sind und keinen über die Umgangssprache identifizierbaren Migrationshintergrund aufweisen.

Im Folgenden wird die Zuordnung der Sprache zu Herkunftsregionen vorgenommen, und zwar in den Bereichen, in denen es vergleichsweise leicht möglich ist und die für die österreichische Zuwanderungspopulation von Bedeutung sind:

- Slowakisch, Slowenisch, Tschechisch, Ungarisch, Polnisch EU-NMS10
- Albanisch, Bosnisch, Kroatisch, Mazedonisch, Serbisch ehem. Jugoslawien
- Türkisch Türkei
- Italienisch, Dänisch, Finnisch, Griechisch Holländisch, Norwegisch, Schwedisch EU 14 + EFTA
- Bulgarisch, Rumänisch, Russisch, Ukrainisch sonstiges Europa
- Hebräisch, Arabisch, sonstige afrikanische Sprachen Afrika + Naher Osten
- Chinesisch, Indisch, Indonesisch, Japanisch, Koreanisch, Persisch, Philippinisch, Thailändisch, Vietnamesisch, sonstige asiatische Sprachen Asien

Nicht alle mit nicht-deutscher Umgangssprache können einer Herkunftsregion eindeutig zugeordnet werden. Einerseits können einige Sprachen keinem einzelnen Herkunftsland eindeutig zugeordnet werden – etwa Englisch oder Spanisch. Andererseits ist anzunehmen, dass gewisse Sprachen (Englisch) auch von Personen ohne Migrationshintergrund als Umgangssprache verwendet werden. In diesen Fällen wurde eine Zuordnung unterlassen. Anzumerken ist, dass die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund einerseits etwas überschätzt wird, da Personen, die einer österreichischen Volksgruppe angehören, etwa Kroaten, Slowenen, Sinti und Roma, und die zu Hause deutsch und ihre eigene Sprache sprechen, den Personen mit Migrationshintergrund zugezählt werden. Andererseits wird die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund unterschätzt, da Personen, die in der zweiten Generation Deutsche, Spanier, Franzosen, Engländer etc. sind, nicht berücksichtigt werden. Der Nettoeffekt dürfte allerdings eine nicht unbeträchtliche Unterschätzung der Zahl der Personen mit Migrationshintergrund sein.

Typologie der räumlichen und sozio-ökonomischen Konzentration

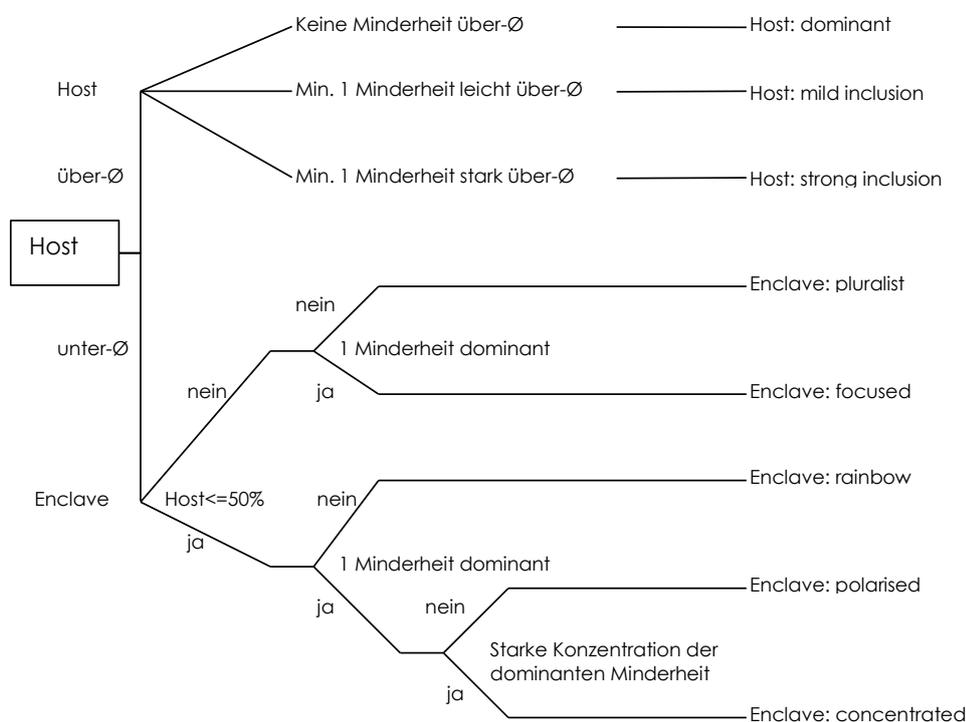
Brimicombe (2007) weist darauf hin, dass herkömmliche Maße der Segregation mit einer Reihe von Problemen verbunden sind. So sind beispielsweise für die gängigen Maßzahlen des 'Segregationsindex' und des 'Dissimilaritätsindex' die Größe der einzelnen Gruppen sowie die Größe der Gebietseinheiten von Bedeutung. Ergebnisse werden dadurch unvergleichbar und es besteht die Gefahr, eine zufällige Verteilung als eine systematische zu beschreiben (vgl. Carrington/Troske, 1997). Des Weiteren kann es mitunter schwierig sein, einen Zusammenhang zwischen ethnischer Segregation und sozioökonomischen Faktoren systematisch herzustellen. Mit der von Brimicombe entwickelten Typologie wird versucht, diese Schwächen herkömmlicher Maßzahlen und Typologien zu überwinden.

Beim Umlegen der Typologie von *Brimicombe* (2007) für London auf einzelne Bundesländer Österreichs ist zu bedenken, dass die Abgrenzung der Host-Population von der Migrationspopulation immer etwas arbiträr bleiben muss, da es keinen eindeutigen Indikator für die Zugehörigkeit zur Aufnahmepopulation gibt (Generation der Zuwanderung, Heimatvertriebene, Zugehörigkeit zu einem Volksstamm wie z. B. KroatInnen im Burgenland, oder Deutschstämmige AussiedlerInnen in Deutschland, pontische GriechInnen in Griechenland und Ingrier aus dem Baltikum in Finnland), (ÖRK 1989, Hofmann 2004, BZPP 2000, Kurs 1994).

Nach *Poulsen et al.* (2001, S. 2072) versteht man unter *Host*: "... the most powerful group . . . whose members have the greatest influence, through a variety of economic, social, cultural and political processes, on its residential pattern". Die Hostgruppe muss aber keine homogene Gruppe sein (*Martikainen*, 2005, S. 4) und auch nicht die Mehrheit auf lokaler Ebene stellen.

Der Grundgedanke von *Brimicombe* ist, dass Segregation nach mehreren Dimensionen zu messen ist. Dabei ist etwa die Relation zwischen Minderheits- und Mehrheitsbevölkerung ebenso relevant wie die Anteile der einzelnen Minderheitengruppen in einem Gebiet. Darüber hinaus finden auch die Verteilung einer Minderheitengruppe und eventuelle lokale Konzentrationen dieser Gruppe Eingang in die Typologie. Dadurch wird auf kleinräumiger Ebene ersichtlich, wo es über- und unterdurchschnittliche Anteile von Minderheiten gibt und wie stark die Durchmischung innerhalb eines Gebietes ist.

Abbildung 30: Entscheidungsbaum nach Brimicombe



In einem ersten Schritt wird für jede Gebietseinheit gemessen, ob die Hostbevölkerung im Vergleich zum gesamten Stadtgebiet über- oder unterdurchschnittlich vertreten ist. Ist sie überdurchschnittlich vertreten, handelt es sich um ein sogenanntes **Host** Gebiet. Für diese Gebiete wird dann in einem

zweiten Schritt ermittelt, ob einzelne Minderheitengruppen überdurchschnittlich vertreten sind. Ist dem nicht so, handelt es sich um ein **Host: dominant** Gebiet. Ist mindestens eine Minderheit leicht überdurchschnittlich in diesem Gebiet vertreten, handelt es sich um ein **Host: mild inclusion** Gebiet. Ist mindestens eine Minderheit stark überdurchschnittlich in diesem Gebiet vertreten, so wird von einem **Host: strong inclusion** Gebiet gesprochen.

Ist die Hostbevölkerung unterdurchschnittlich vertreten, so spricht man von **Enclave** Gebieten. Hier wird weiters geprüft, ob der Anteil der Hostbevölkerung über oder unter 50 % der Bevölkerung in diesem Gebiet ausmacht. Ist ihr Anteil über 50 %, so wird getestet, ob eine Minderheit in diesem Gebiet "dominant" ist, ob sie mindestens 50 % der Minderheitenbevölkerung ausmacht. Gebiete, in denen keine Minderheit "dominant" ist, werden als **Enclave: pluralist** Gebiete bezeichnet. Gebiete, in denen es eine "dominante" Minderheit gibt, werden **Enclave: focused** Gebiete genannt. Sind weniger als 50 % der Bevölkerung in einem Gebiet der Hostbevölkerung zuzurechnen, so handelt es sich entweder um ein **Enclave: rainbow**, ein **Enclave: polarised** oder um ein **Enclave: concentrated** Gebiet. Um ein **Enclave: rainbow** Gebiet handelt es sich, wenn keine Minderheit mehr als die Hälfte der gesamten Minderheitenbevölkerung ausmacht. Gibt es eine "dominante" Minderheit, so wird weiters geprüft, ob die "dominante" Minderheit besonders stark auf dieses Gebiet konzentriert ist. Ist dies der Fall, so handelt es sich um ein **Enclave: concentrated** Gebiet, wenn nicht, dann wird von einem **Enclave: polarised** Gebiet gesprochen.

Die folgende Aufzählung gibt einen Überblick über die Charakteristika der Gebiete gemäß der Typologie. Eine formale Erklärung dazu folgt im Anschluss. Für eine ausführliche Diskussion dieses Ansatzes ist auf die Originalpublikation von Brimicombe zu verweisen.

- **Host: dominant:** Die Hostgruppe ist stärker vertreten als es der nationale Durchschnitt erwarten ließe. Alle Minderheitengruppen sind schwächer vertreten als im nationalen Durchschnitt.
- **Host: mild inclusion:** Die Hostgruppe ist stärker vertreten als es der nationale Durchschnitt erwarten ließe. Mindestens eine Minderheitengruppe ist stärker vertreten als im nationalen Durchschnitt. Diese Minderheit weist hier eine schwache Konzentration auf (unterhalb des Medians).
- **Host: strong inclusion:** Die Hostgruppe ist stärker vertreten als es der nationale Durchschnitt erwarten ließe. Mindestens eine Gruppe ist stärker vertreten als im nationalen Durchschnitt. Diese Minderheit weist hier eine starke Konzentration auf (oberhalb des Medians).
- **Enclave: pluralist:** Die Hostgruppe ist schwächer vertreten als im nationalen Durchschnitt, macht aber über 50% der Bevölkerung aus. Keine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 50% der gesamten Minderheitenbevölkerung in dem Gebiet ausmacht.
- **Enclave: focused:** Die Hostgruppe ist schwächer vertreten als im nationalen Durchschnitt, macht aber über 50% der Bevölkerung aus. Eine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 50% der gesamten Minderheitenbevölkerung im Gebiet ausmacht. Diese Minderheit weist hier eine starke Konzentration auf (oberhalb des Medians).
- **Enclave: rainbow:** Die Hostgruppe ist schwächer vertreten als der nationale Durchschnitt und macht weniger als 50% der Bevölkerung aus. Keine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 50% der gesamten Minderheitenbevölkerung in dem Gebiet ausmacht.

- Enclave: polarised: Die Hostgruppe ist schwächer vertreten als der nationale Durchschnitt und macht weniger als 50% der Bevölkerung aus. Eine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 50% der gesamten Minderheitenbevölkerung in dem Gebiet ausmacht. Diese Minderheit weist hier eine starke Konzentration auf (im oberen Quartil).
- Enclave: concentrated: Die Hostgruppe ist schwächer vertreten als der nationale Durchschnitt und macht weniger als 50% der Bevölkerung aus. Eine Minderheit ist so dominant, dass ihr Anteil über 50% der gesamten Minderheitenbevölkerung in dem Gebiet ausmacht. Diese Minderheit weist hier eine ausgesprochen starke Konzentration auf.

Die Analyse beruht auf Daten der Volkszählung nach Zählbezirken. Die Ebene der Zählbezirke ist insofern sinnvoll, da sie zum "größeren Teil mit historisch-topographischen Stadtvierteln bzw. Verbauungsgebieten identisch" sind und daher nicht nur rein "statistische Räume" darstellen (*Lichtenberger et al., 1987, S. 144*). Ein Zählbezirk entspricht von der Größe her in etwa dem einer 'Nachbarschaft', und dürfte daher auch dem Wahrnehmungsradius der BewohnerInnen entsprechen. Weiters ist dies auch eine relevante Ebene für verschiedene Aspekte der Infrastruktur (Geschäfte, Lokale, Schulen). Auch eine Ghettobildung wäre auf dieser Ebene sichtbar zu machen.

8.1.2. Arbeitsmarktdatenbank (AMDB)

Die Längsschnittdaten der Arbeitsmarktdatenbank (kurz: AMDB) beruhen auf Rohdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger sowie des Arbeitsmarktservices Österreich. Es handelt sich dabei um (anonymisierte) personen- und betriebsbezogene Daten zum österreichischen Arbeitsmarktgeschehen. In der Arbeitsmarktdatenbank werden die Rohdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger mit den AMS-internen Vormerk-, Förder- und Leistungsbezugsdaten verknüpft.

Mit diesen Daten kann für alle Personen, die Versicherungszeiten aufweisen, eine durchgehende „Erwerbskarriere“ gebildet werden, das sogenannte „Erwerbskarrierenmonitoring“ (EKM). Im Unterschied zu anderen Datenbasen werden in der AMDB die Daten nicht zu einem bestimmten Stichtag eingefroren sondern laufend aktualisiert. Bedingt dadurch sowie aufgrund definitorischer Unterschiede weichen AMDB-Auswertungen, etwa zum Bestand der Arbeitslosen oder unselbständig Beschäftigten, von den offiziell veröffentlichten Statistiken ab.

Beschäftigtendaten: Bei der Auswertung der Beschäftigten-Daten wurde die Gliederung des Erwerbsstatus gemäß Erwerbskarrierenmonitoring der AMDB verwendet. Diese weist jeder Person zu einem Stichtag einen Erwerbsstatus zu (überschneidungsfreie Episoden). Für Personen mit zeitlich überlappenden Versicherungsepisoden wird für jeden Zeitpunkt ein Erwerbsstatus ermittelt. Gemäß festgelegter Datenhierarchie wird bei Personen, die zum gleichen Zeitpunkt unselbständig und selbständig erwerbstätig waren, ausschließlich der Status unselbständig gezählt. Im Unterschied zur offiziellen Beschäftigtenstatistik des Hauptverbands, bei der Beschäftigungsverhältnisse gezählt werden, werden im AMDB-Erwerbskarrierenmonitoring Personen gezählt. Dieser sowie weitere definitorische Unterschiede führen dazu, dass beispielsweise die aus der AMDB ermittelten Zahlen zur unselbständigen Beschäftigung von anderen Quellen abweichen.

Die Gruppe der unselbständig Beschäftigten umfasst all jene, die die Versicherungsgrenze im Jahr 2009 überschritten haben und als Angestellte, ArbeiterInnen, freie DienstnehmerInnen oder WerkvertragsnehmerInnen bzw. im öffentlichen Dienst beschäftigt waren. Geringfügig Beschäftigte sind somit nicht enthalten, Präsenz- und Zivildienstleistende sowie Kindergeld-/Karenzgeld-bezieherInnen mit aufrechtem Dienstverhältnis werden nicht mitgezählt.

Für die Bundesländer-Ebene der Auswertungen ist festzuhalten, dass die über die BVA („Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter“) versicherten Beschäftigten nicht regional den Bundesländern zugeordnet werden können. Im Jahresdurchschnitt 2009 waren dies in der Altersgruppe 15-64 ca. 9,4 % der unselbständig Beschäftigten. Weiters wurden ca. 2,1 % der unselbständig Beschäftigten unter K.A. geführt, d.h. sie waren nicht regional zuordenbar. Damit Bundesländer-Auswertungen mit dem Österreich-Gesamtdurchschnitt vergleichbar sind, werden – wo erforderlich – Österreich-Auswertungen ohne die bei der BVA versicherten Beschäftigten und ohne K.A. durchgeführt, diese werden dann näherungsweise als „Österreich Privatwirtschaft“ bzw. Ö* bezeichnet. Dabei wird die Struktur für Österreich ebenso wie für das Bundesland ohne die Beschäftigten im öffentlichen Dienst berechnet. In Folge dieser und weiterer methodischer Unterschiede sind das Niveau und die Struktur der für Oberösterreich ausgewiesenen Beschäftigung etwas geringer als in anderen Auswertungen (wie etwa BALIweb des BMASK), allerdings mit dem Vorteil einer tieferen Untergliederung.

Gleiches gilt für Auswertungen auf Bezirksebene – die bei der BVA versicherten Beschäftigten sind darin nicht enthalten, auch nicht die unter K.A. geführten unselbständig Beschäftigten. Weiters ist hier zu beachten, dass nicht alle einem Bundesland zugeordneten unselbständig Beschäftigten einem Arbeitsmarktbezirk zugeordnet werden können. Die unselbständig Beschäftigten werden daher nach dem Wohnort ausgewertet (hier vollständige Regionalisierung möglich).

Migrationshintergrund

In den Auswertungen wird zwischen Personen ohne und mit Migrationshintergrund differenziert. Zur Gruppe der „Personen mit Migrationshintergrund“ zählen dabei all jene, die entweder ausländische StaatsbürgerInnen sind oder eingebürgert wurden (in der AMDB 1. Generation).

Die in der AMDB verfügbare Migrationshintergrunds-Variable basiert auf den Personendaten des Hauptverbands, die mit den Informationen des AMS und den Daten zur Ausländerbeschäftigung verknüpft werden (Staatsbürgerschaft, Einbürgerungen). In der Datenbank ist nur die Staatsangehörigkeit, nicht jedoch das Geburtsland einer Person erfasst. Mithilfe der ‚historischen‘ Informationen zu den erfassten Personen können Personen identifiziert werden, die früher einmal eine andere Staatsbürgerschaft als die österreichische hatten. Damit ist es möglich, Einbürgerungsprozesse abzubilden bzw. „Personen mit Migrationshintergrund“ zu erfassen und ihren Integrationspfad auf dem Arbeitsmarkt zu verfolgen.

9. Interviewleitfaden und Fragebögen

9.1. Interviewleitfaden für ExpertInnen in Supporteinrichtungen

Sehr geehrte/r Experte/in!

Wir, Donau Uni Krems, Department für Migration und Globalisierung (Leitung: Prof. Gudrun Biffel) führen für die AK OÖ ein Projekt durch, dass sich mit Supportstrukturen für Personen mit Migrationshintergrund, hinsichtlich Betrieben und Arbeit(smarkt) beschäftigt.

Wir möchten uns eingangs herzlich dafür bedanken, dass Sie sich die Zeit nehmen, an unserem Interview teilzunehmen.

Für welche Institution sind Sie tätig:

Ihr Vor- und Zuname:

Bitte skizzieren Sie uns Ihren Tätigkeitsbereich kurz:

Wie können wir Sie erreichen (Telefonnummer, E-Mail):

Zwei Fragenblöcke:

Block Eins: Organisation, Vernetzung, Supportprogramme

1. Bitte skizzieren Sie kurz Ihre Einrichtung (Ziele, Zusammenarbeit; Programme) und erläutern Sie Ihre und die Funktion ihrer Einrichtung hinsichtlich Personen mit Migrationshintergrund?
2. Welche Supportstrukturen bieten Sie den MigrantInnen an (Sprache etc.)?
3. Bietet Ihre Einrichtung MigrantInnen oder Personen mit Migrationshintergrund Unterstützung in arbeitsmarktrelevanten Belangen an? Welche Programme /Unterstützungseinrichtungen gibt es?
4. Wie sind arbeitsmarkt- und vor allem betriebsintegrationsrelevante Programme/Angebote in Ihrer Einrichtung strukturiert?
5. Welche Vernetzungen und Kooperationen hinsichtlich betrieblichen und Arbeitsmarkt Supportprogrammen gibt es zwischen den Migrationsvereinen Ihrer Ansicht nach?
6. Bestehen Arbeitsmarkt- bzw. betriebsintegrationsrelevante Kooperationen mit anderen Einrichtungen, Beratungsstellen, Vereinen für MigrantInnen und/oder Betrieben? Wenn ja, welche und mit wem kooperiert Ihre Einrichtung? Gibt es arbeitsmarktspezifische Kooperationen und/oder Projekte mit, beispielsweise, Land OÖ, Gewerkschaften, AK-OÖ oder WKÖ, anderen Migrationsvereinen, bzw. welche Kooperationen gibt es?
7. Wer sind die GeldgeberInnen für Supportmaßnahmen bzw. wer leistet Hilfestellung für Maßnahmen die z. B. die Betriebsintegration betreffen?
8. Kennen Sie weitere Einrichtungen, die MigrantInnen in arbeitsmarkt- und besonders in betriebsintegrationsrelevanten Belangen zur Verfügung stehen?
9. (Welche Vernetzungen zwischen anderen Organisationen, Betrieben, Landes- und Bundesstellen, Gewerkschaften kennen Sie?)

Block Zwei: Personen mit Migrationshintergrund im Hinblick auf Arbeit und Betriebsintegration

10. Welche Gruppe von MigrantInnen/Personen mit Migrationshintergrund nehmen Ihre Einrichtung vorwiegend in Anspruch?
11. Welche der Migrantischen Gruppen (Herkunftskultur/Glaubensgruppe) etc. erzählen von welchen Problematiken bzw. Gibt es gruppenspezifische Präferenzen bezüglich Supportmaßnahmen? (Arbeitsalltag, hinsichtlich Support von Betrieben bei der Arbeit, Weiterbildungsprogramme, Aufstiegschancen, interkultureller Dialog, etc.)
12. Welche unterschiedlichen Supportstrukturen werden von Männern/Frauen vorwiegend gewählt?
13. Erkennen Sie maßgebliche Unterschiede zwischen erster oder zweiter Generation MigrantInnen bezüglich Inanspruchnahme von diversen Supportstrukturen?
14. Sind in Ihrer Einrichtung MigrantInnen selbst tätig? (Nach dem Motto: „MigrantInnen helfen MigrantInnen“) Wie funktioniert das?
15. Welches sind die größten Schwierigkeiten, aus Ihrer Sicht, mit denen MigrantInnen in Betrieben und bei der betrieblichen Eingliederung konfrontiert sind?
16. Sprechen MigrantInnen oft das Thema ‚Diskriminierung‘ an und wenn ja, kommt es häufig vor, dass im Ausland oder auch im Inland erworbene Qualifikationen von MigrantInnen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht anerkannt bzw. gewürdigt werden?
17. Wo sehen Sie Schwachstellen bzw. Verbesserungsmöglichkeiten in Unternehmen in Hinblick auf betriebliche Integrationsmaßnahmen für Personen mit Migrationshintergrund?
18. Wo sehen Sie Schwachstellen bzw. welche Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich allgemeiner Supportstrukturen für MigrantInnen gibt es?
19. Können Sie Unternehmen als positives Beispiel in Hinblick auf betriebliche Integrationsmaßnahmen nennen? Welche Maßnahmen werden gesetzt?

9.2. Interviewleitfaden für ausgewählte Personen (HRM Management) in Betrieben in den Branchen: Gastronomie, Pflege/Soziales, Reinigung, Bau, Transport

Sehr geehrte/r Experte/in!

Wir, Donau Uni Krems, Department für Migration und Globalisierung (Leitung: Prof. Gudrun Biffi) führen für die AK OÖ ein Projekt durch, dass sich mit Supportstrukturen für Personen mit Migrationshintergrund, hinsichtlich Betrieben und Arbeit(sm)arkt beschäftigt.

Wir möchten uns eingangs herzlich dafür bedanken, dass Sie sich die Zeit nehmen, an unserem Interview teilzunehmen.

Für welche Institution sind Sie tätig:

Ihr Vor- und Zuname:

Bitte skizzieren Sie uns Ihren Tätigkeitsbereich kurz:

Wie können wir Sie erreichen (Telefonnummer, E-Mail):

Zwei Fragenblöcke:

Block Eins: Interne Betriebssupportprogramme

20. Bitte skizzieren Sie kurz Ihren Betrieb.
21. Bitte skizzieren Sie kurz die Personalmanagement Rolle? Welche Funktion nehmen Sie relativ zu ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund ein?
22. Welcher Herkunft sind die MigrantInnen in Ihrem Betrieb? Erste oder/und zweite Generation MigrantInnen? Zahl/Anteil an den MitarbeiterInnen?
23. In welchen Positionen sind Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt (high / low skilled)?
24. Gibt es eine starke Personalfluktuatation unter Personen mit Migrationshintergrund? Ist sie stärker als unter Einheimischen?
25. Welche HRM Strukturen bzw. Regelungen setzen Sie für Personen mit Migrationshintergrund?
26. Bietet Ihre Einrichtung MigrantInnen oder Personen mit Migrationshintergrund Unterstützung an? Welche Programme /Unterstützungseinrichtungen gibt es? (Sprache, Weiterbildung, Kurse für Einheimische ebenso wie MigrantInnen für interkulturellen Dialog)
27. Wie sind arbeitsmarkt- und vor allem betriebsintegrationsrelevante Programme/ Angebote in Ihrer Einrichtung strukturiert? Wie findet die Auswahl der TeilnehmerInnen statt?
28. Gibt es Weiterbildungsprogramme?
29. Welche Vernetzungen und Kooperationen gibt es zwischen Ihrem Betrieb und anderen Betrieben bzw. Migrationseinrichtungen?
30. Bestehen Arbeitsmarkt- bzw. betriebsintegrationsrelevante Kooperationen mit anderen Einrichtungen, Beratungsstellen, Vereinen für MigrantInnen und/oder Betrieben? Wenn ja, welche und mit wem kooperiert Ihre Einrichtung? Gibt es arbeitsmarktspezifische Kooperationen und/oder Projekte mit, beispielsweise, Land OÖ, Gewerkschaften, AK oder WKÖ, anderen Migrationsvereinen, bzw. welche Kooperationen gibt es?

Block Zwei: Personen mit Migrationshintergrund im Hinblick auf Arbeit und Betriebsintegration

31. Welche Gruppe von MigrantInnen/Personen wird besonders unterstützt, welche besonderen Probleme treten auf?
32. Welche der Migrantischen Gruppen (Herkunftskultur/Glaubensgruppe) etc. erzählen von welchen Problematiken bzw. Gibt es gruppenspezifische Präferenzen bezüglich Supportmaßnahmen? (Arbeitsalltag, hinsichtlich Support von Betrieben bei der Arbeit, Weiterbildungsprogrammen, Aufstiegschancen, interkulturellem Dialog, etc.)
33. Welche unterschiedlichen Supportstrukturen werden von Männern/Frauen vorwiegend gewählt?
34. Erkennen Sie maßgebliche Unterschiede zwischen erster oder zweiter Generation MigrantInnen bezüglich Schwierigkeiten zw. MigrantInnen unterschiedlicher Herkunft und Einheimischen im Interkulturellen Dialog auf Betriebsebene?
35. Helfen MigrantInnen MigrantInnen innerhalb des Betriebs?
36. Welches sind die größten Schwierigkeiten, aus Ihrer Sicht, mit denen MigrantInnen in Betrieben und bei der betrieblichen Eingliederung konfrontiert sind?

37. Wo sehen Sie Schwachstellen bzw. Verbesserungsmöglichkeiten in Unternehmen in Hinblick auf betriebliche Integrationsmaßnahmen für Personen mit Migrationshintergrund?
38. Können Sie Unternehmen als positives Beispiel in Hinblick auf betriebliche Integrationsmaßnahmen nennen? Welche Maßnahmen werden gesetzt?

9.3. Interviews mit Personen mit Migrationshintergrund in Betrieben

Sehr geehrte Frau..., sehr geehrter Herr...

Wir, Donau Uni Krems, Department für Migration und Globalisierung (Leitung: Prof. Gudrun Biffli) führen für die AK OÖ ein Projekt durch, das sich mit der Unterstützung von Personen mit Migrationshintergrund in Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt. Weiters untersuchen wir innerbetriebliche Management Strategien bei der Integration von MigrantInnen in Betrieben und Maßnahmen zur Förderung des interkulturellen Dialogs. Dieses Interview findet anonym statt.

Wir möchten nochmals herzlich dafür danken, dass Sie sich die Zeit nehmen, an unserem Interview teilzunehmen.

Für welche Institution sind Sie tätig:

Bitte skizzieren Sie uns Ihren Tätigkeitsbereich kurz:

Wie können wir Sie erreichen (Telefonnummer, E-Mail):

Zwei Fragenblöcke:

Block Eins: Interne Betriebssupportprogramme

39. Persönliche Daten je nach Migrationshintergrund (erste/zweite Generation)? Welche Qualifikationen haben Sie? entspricht Ihre Ausbildung den Anforderungen am Arbeitsplatz?
40. Bitte skizzieren Sie kurz Ihren Betrieb und Ihre Stelle im Betrieb.
41. Wie sind Sie zu diesem Arbeitsplatz gekommen, gefällt Ihnen ihre Arbeit? Entspricht diese ihren Qualifikationen und Berufswünschen?
42. Werden sie persönlich gefördert, gibt es Weiterbildungsprogramme, Supportstrukturen? (je nach Migrationshintergrund Frage umformulieren)
43. Welche Management Struktur wird bei Ihrer Tätigkeit in Ihrem Betrieb angewandt?
44. Bietet Ihnen der Betrieb Unterstützung an? Welche Programme /Unterstützungseinrichtungen gibt es? Gibt es Möglichkeiten der betrieblichen Weiterbildung
45. Haben Sie den Eindruck, dass es betriebsinterne Aufstiegsmöglichkeiten gibt?
46. Wie sind Arbeitsmarkt- und vor allem betriebsintegrationsrelevante Programme, Angebote in Ihrer Einrichtung strukturiert?
47. Können sie außerhalb des Betriebs Supportmaßnahmen in Anspruch nehmen, die beim Arbeitsalltag unterstützend wirken?
48. Welche sind das?

Block Zwei: Personen mit Migrationshintergrund im Hinblick auf Arbeit und Betriebsintegration

49. Wie funktioniert der interkulturelle Dialog an Ihrem Arbeitsplatz?
50. Welche Hilfsstrukturen gibt es um den Interkulturellen Dialog zu verbessern?
51. Welche Gruppenbildungen finden statt, haben Sie auch Freundschaften am Arbeitsplatz geschlossen, wenn ja welche (mit welcher Berufs und Herkunftsgruppe)
52. Gibt es gruppenspezifische Dynamiken? Wie sind diese strukturiert?
53. Helfen MigrantInnen MigrantInnen innerhalb des Betriebs?
54. Welches sind die größten Schwierigkeiten, aus Ihrer Sicht, mit denen MigrantInnen in Betrieben und bei der betrieblichen Eingliederung konfrontiert sind? Religion, Sprache, Ablehnung, Diskriminierung, Vorurteile...
55. Wo sehen Sie Schwachstellen bzw. Verbesserungsmöglichkeiten im Unternehmen in Hinblick auf betriebliche Integrationsmaßnahmen für Personen mit Migrationshintergrund?
56. Können Sie Unternehmen als positives Beispiel in Hinblick auf betriebliche Integrationsmaßnahmen nennen? Welche Maßnahmen werden gesetzt? Haben Sie in diese Richtung persönliche Erfahrungen?

10. TeilnehmerInnen der Fokusgruppen vom 27. 10. 2010 in Linz

4 VertreterInnen von Partnerschaftsbetrieben (Energieversorgung, Reinigungs- und Sicherheitsdienste, Brillenproduzent, Gesundheits- und Pflegebereich)

3 Sozialpartner-VertreterInnen (AK-OÖ, WKÖ)

1 Firmenmitarbeiter mit Migrationshintergrund

5 VertreterInnen von Beratungseinrichtungen und NGOs

3 VertreterInnen von öffentlichen Einrichtungen/Institutionen .