

What (immigrated) Women Want *

Arbeitsmarktintegration leicht-er (?) gemacht



Sarah Kohlmaier

Als Karriereberaterin und Bewerbungscoach begleite ich täglich arbeitssuchende Menschen durch Höhen und Tiefen ihrer Arbeitssuche und ihres Bewerbungsprozesses. Personen mit Migrationshintergrund sehen sich vor ganz spezielle Schwierigkeiten gestellt. Was kann sie bei ihrem Berufseinstieg unterstützen?

Arbeitslosigkeit in Österreich: Facts and Figures

Nach aktuellen Studien des Arbeitsmarktservice (AMS) Wien vom September 2016 sind 8,1 Prozent der Gesamtbevölkerung arbeitslose Frauen – etwas weniger als deren männliche Kollegen, hier sind es 8,2 Prozent. Von insgesamt 323.239 arbeitslos gemeldeten Personen im Jahr 2016 macht der Frauenanteil also 46 Prozent. Hinsichtlich der Herkunft von arbeitslosen Personen gibt es Unterschiede: In Österreich geborene Personen haben eine Erwerbstätigenquote von 72,7 Prozent, Migrant_innen von nur 64,6 Prozent. Auch hier gibt es wiederum geschlechtsspezifische Unterschiede: Männer mit Migrationshintergrund sind zu 69,8 Prozent beschäftigt, Mitbürgerinnen mit demselben Hintergrund zu nur 57,3 Prozent.

Arbeitsmarktintegration: ein Spießbrutenlauf

Für arbeitssuchende Menschen gestaltet sich die Jobsuche grundsätzlich als Herausforderung. Die Schwierigkeiten dabei sind so vielfältig wie die Menschen, die mir in meinem Beratungsalltag gegenüberstehen. Meine Kund_innen erleben Unsicherheiten hinsichtlich der eigenen Kompetenzen, vermissen berufliche Perspektiven und empfinden Schwierigkeiten bei der Selbstpräsentation. Neben diesen sehr individuellen Problematiken gibt es natürlich auch gruppenspezifische: Frauen erleben Chancen(un)gleichheiten am österreichischen Arbeitsmarkt – Einkommensunterschiede, erschwerten Wiedereinstieg in Teilzeitarbeit nach der Karenz, (Un)gleichgewichte in der Kinderbetreuung oder Schwierigkeiten in der Ver-

» » einbarkeit von Familie und Beruf. Für Migrantinnen kommen noch fehlende Netzwerke, Sprachschwierigkeiten, Kulturunterschiede und komplizierte bürokratische Verfahren hinsichtlich der Anerkennung der eigenen Ausbildung sowie mangelnde Kenntnis über den hiesigen Arbeitsmarkt dazu – ganz zu schweigen von Vorurteilen der Aufnahmegesellschaft! Rechtlich gestaltet sich der Arbeitsmarktzugang je nach „Status“ unterschiedlich: In erster Linie unterscheidet man zwischen EU-Bürger_innen und Personen aus Nicht-EU-Ländern, sogenannten „Drittstaatsangehörigen“. Erstere haben – mit Ausnahme von Kroatien, wo derzeit noch ein Übergangsarrangement gilt – freien Zutritt zum Arbeitsmarkt. Bei Drittstaatsangehörigen muss der Zweck der Einreise genau angegeben werden. Die Lage von Asylwerber_innen ist noch einmal anders: Sie dürfen als Selbstständige oder Saisoniers arbeiten bzw. bis zum Alter von 25 Jahren eine Lehre machen und in Mangelberufen einsteigen. Mit Einführung der Rot-Weiß-Rot-Card 2011 wird die Integration von Migrant_innen in den Kategorien Hochqualifizierte, Studienabsolvent_innen, Selbstständige, Fachkräfte in Mangelberufen und Schlüsselkräfte anhand eines Punktesystems geregelt. Für berufliche Qualifikation, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung und das Alter erhält jede/r Antragsteller_in jeweils Punkte. Zusätzlich gibt es – je nach Kategorie – weiterführende Erfüllungskriterien zur Erlangung der R-W-R-Card: Beispielsweise müssen Drittstaatsangehörige mit akademischer Ausbildung innerhalb von sechs Monaten einen Job gefunden haben, sonst droht die Ausweisung. Auch vorgeschriebene Mindestgehälter bei Ersteinstieg und „Arbeitskräfteverfahren“¹ erschweren den Arbeitsmarkteinstieg.

Warum leicht machen, wenn es kompliziert geht?

Paradox, da Österreich doch augenscheinlich unter einem Fachkräftemangel leidet und auch in höher ausgebildeten Segmenten einem Brain-Drain

von kompetenten Mitarbeiter_innen entgegengewirkt werden soll. Viele Personen mit Migrationshintergrund wünschen sich, „dem Staat“ durch eine Anstellung rasch zurückgeben zu können, was sie z. B. im Zuge ihrer Ausbildung an Unterstützung erhalten haben. Sie wollen einen Beitrag zur Gestaltung ihres Lebensumfeldes leisten. Warum wird also die Eingliederung erschwert? Dabei bringt die Integration internationaler Arbeitskräfte in einen Betrieb nachweislich Vorteile: Vielfältige Teams fördern die Innovation und Kreativität eines Unternehmens. Außerdem fungieren Menschen mit Migrationshintergrund als Brückenbauer_innen zu internationalen Märkten und stellen Kund_innen dar, die ihr interkulturelles Knowhow in Teams einbringen können. Ein erster Schritt wäre es, die Anrechenbarkeit von Ausbildungsabschlüssen aus dem Heimatland einfacher zu gestalten sowie bürokratische Hürden beim Einstieg in die Arbeitswelt abzubauen. Für Drittstaatsangehörige Mindestgehälter beim Arbeitseinstieg zu senken oder die Dauer der Arbeitssuche auszudehnen (in Deutschland sind es 18 Monate) wäre einmal ein Anfang. Betroffene und einige Expert_innen sind sich also einig. Nun denn ...?!

Persönliche Handlungsspielräume ausschöpfen

Ich versuche als Coach, individuelle Lösungsstrategien mit Kund_innen zu erarbeiten. Gemeinsam werden die Phasen der Berufsfindung reflektiert und gestaltet, soweit es Handlungsspielräume dafür gibt. Neben den gegebenen Rahmenbedingungen des „Systems“, gibt es weitere Schrauben, an denen sich drehen lässt: Als Bewerberin soll man sich über die eigenen Möglichkeiten so gut wie möglich informieren. Wenn es auch zum „guten“ Ton der österreichischen Bürokratie zu gehören scheint, widersprüchliche Informationen zu geben, lohnt es sich, „dranzubleiben“ und die eigene Ausgangslage mehrfach zu überprüfen. So kann man zukünftigen Arbeitgeber_innen auch die Sicherheit geben, dass

die Anstellung einer Wunschkandidatin trotz bürokratischem Aufwand keine Unmöglichkeit ist und sich auszahlt. Arbeitgeber_innen indessen sollten verstärkt ihren Blick auf Kompetenzen und Chancen von Bewerber_innen legen. Lange Wartezeiten bei Asyl- oder Einreiseverfahren dazu zu nutzen, ausreichend Deutsch zu lernen und die branchenspezifischen Eigenheiten eines Berufsfeldes kennenzulernen ist für eine erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt mehr als notwendig! Hier sind innovative Maßnahmen und Modelle gefragt, die für alle zugänglich sind. Mentoring-Programme, wie das der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) und des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) sind erste Schritte in diese Richtung. Aber es muss noch mehr passieren, um einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt für Migrant_innen und für Frauen zu schaffen. Das heißt, die Arbeit geht weiter ...



Anmerkung: 1 Gemeint sind Prüfungen durch das AMS, die belegen sollen, dass kein_e andere_r, österreichischer Bewerber_in zum Zeitpunkt der Suche den angestrebten Job erledigen könnte.

Hörteipp: Das dafür zugrunde liegende Gespräch wurde im Zuge einer Radiosendung aufgezeichnet: „Arbeit in Österreich leicht (?) – gemacht“, ausgestrahlt im Rahmen der Globalen Dialoge auf Radio Orange 94.0, ist nachzuhören unter: <http://noso.at/?p=4723>.

Webteipp: „Migration und Arbeit“, Fact Sheet 13 des Österreichischen Integrationsfonds [www.integrationsfonds.at/themen/publikationen/oeif-fact-sheets\(10/2016\)](http://www.integrationsfonds.at/themen/publikationen/oeif-fact-sheets(10/2016)) // >> Informationen zur Ausländerbeschäftigung: www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Auslaenderbeschaeftigung---Themenstartseite.html

Zur Autorin: Sarah Kohlmaier ist Karriereberaterin und Gruppenleiterin für den Bereich Karriereberatung bei UNIPORT, dem Karriereservice der Universität Wien. Sie erlangte ihren Abschluss als Kultur- und Sozialanthropologin an der Universität Wien und absolvierte postgraduelle Ausbildungen als Mediatorin und Systemischer Outdoor Coach.