
Endogenes Arbeitskräftepotenzial von Personen mit Migrationshintergrund für die Internationalisierung Wiener Unternehmen

Andrea Dorr, Irene Mandl

1. Vorbemerkung

Wien verfügt über einen vergleichsweise hohen Anteil an Arbeitskräften bzw. EinwohnerInnen aus ost- und südosteuropäischen Ländern, die bei der Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt mit spezifischen Barrieren konfrontiert sind. Gleichzeitig sind die Herkunftsländer der MigrantInnen bedeutende (potenzielle) Märkte für österreichische bzw. Wiener Unternehmen, die allerdings von den Wirtschaftstreibenden, insbesondere von den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), noch nicht vollständig genutzt werden. Dies ist in erster Linie auf einen Mangel an Familiarität mit den rechtlichen, sprachlichen und kulturellen Spezifika dieser Länder zu erklären.

Vor diesem Hintergrund hat die Stadt Wien (MA 27 EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung) die KMU FORSCHUNG AUSTRIA in Kooperation mit abif (analyse, beratung und interdisziplinäre forschung) im Jahr 2005 beauftragt, eine Studie durchzuführen, die sich mit der Frage der Nutzung und der

Nutzbarkeit des Arbeitskräftepotenzials von Personen mit Migrationshintergrund für die Internationalisierung der Wiener Unternehmen befasste.¹ Im Rahmen dieser Studie galt es neben einer möglichst umfassenden Quantifizierung und Charakterisierung des Arbeitskräftepotenzials von Personen mit Migrationshintergrund aus Ost- und Südosteuropa² die „Einsatzmöglichkeiten“ dieses Potenzials für grenzüberschreitende Aktivitäten zu bewerten. Zentrale Ziele bestanden darin, sowohl die Vorteile der Beschäftigung von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund für entsprechende Aktivitäten auszuloten als auch entsprechende Barrieren zu identifizieren.

Zur Erreichung dieser Ziele kam eine Kombination verschiedener quantitativer und qualitativer Methoden zum Einsatz. Mit Hilfe von Sekundärdaten- und Literaturanalysen, qualitativen Tiefeninterviews mit Personen mit Migrationshintergrund, Wiener Unternehmen und ExpertInnen sowie einer Analyse von Stellenausschreibungen wurde das Arbeitskräfteangebot an Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund sowie dessen Potenzial für grenzüberschreitende Aktivitäten abgeschätzt und der Arbeitskräftebedarf seitens der Wiener Unternehmen analysiert. Basierend auf den identifizierten Problembereichen wurden politikorientierte Handlungsoptionen aufgezeigt und Maßnahmenempfehlungen abgeleitet.

Unter Personen mit Migrationshintergrund wurden im Rahmen der Studie folgende Personengruppen verstanden:³

- Personen, die im Ausland geboren wurden, über eine ausländische Staatsbürgerschaft verfügen und nach Österreich eingewandert sind (sog. erste Generation);

- Personen, die im Ausland geboren wurden, nach Österreich eingewandert sind und mittlerweile über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügen (eingebürgerte erste Generation);
- Kinder bzw. Nachfahren der ZuwanderInnen, unabhängig von der Staatsbürgerschaft, aber mit Geburtsort in Österreich (sog. zweite Generation).⁴

Die vorliegende Studie fokussiert auf jene Personen mit Migrationshintergrund, die auf Grund der gesetzlichen Rahmenbedingungen (z. B. keine Beschränkung durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz) und ihrer persönlichen Eignung (z. B. Qualifikationsniveau) dazu in der Lage wären bzw. sind, die Wiener Unternehmen bei ihren grenzüberschreitenden Aktivitäten (z. B. Exportsachbearbeitung, Aufbau von Zweigniederlassungen etc.) zu unterstützen. In Hinblick auf die Besetzung dieser „Schnittstellenpositionen“ erfolgte somit eine Orientierung an vergleichsweise höher qualifizierten Personen mit geografisch relevantem Migrationshintergrund.

2. Arbeitskräftepotenzial und Wirtschaftsbeziehungen

Das Arbeitskräfteangebot an Personen aus Ost- und Südosteuropa ist in Wien vergleichsweise groß, denn zwischen einem Viertel und rd. 30% der Wiener Wohnbevölkerung haben einen entsprechenden Migrationshintergrund. Die größten ost- und südosteuropäischen Bevölkerungsgruppen stellen die Personen mit Ursprung in Serbien und Montenegro bzw. der Türkei dar, während z. B. vergleichsweise wenige Slowenen in Wien leben. Der deutlichste Zuwachs ist in den letzten Jahren bei Personen mit rumänischem,

polnischem und slowakischem Migrationshintergrund zu beobachten.

Hinsichtlich der Arbeitskräftenachfrage bestehen in Wien günstige Voraussetzungen, da bedeutende wirtschaftliche Verflechtungen zwischen Wiener Unternehmen und ost- und südeuropäischen Staaten vorliegen. Auf die Bundeshauptstadt entfallen mehr als 10% der Exporterlöse der österreichischen Sachgütererzeugung in diese Länder, und im Bereich der handelbaren Dienstleistungen liegt der entsprechende Anteil für Wien sogar bei fast 50%. Nicht zu vernachlässigen sind außerdem die aktiven Direktinvestitionen Wiener Unternehmen in den Ländern Süd- und Osteuropas (auch hier insbesondere im Dienstleistungsbereich) sowie die sonstigen, nicht quantifizierbaren Kooperationen und Partnerschaften. Die wichtigsten Handelspartner der Wiener Betriebe sind Unternehmen in Ungarn, der Tschechischen Republik, der Slowakischen Republik, Slowenien, Polen, Rumänien, Kroatien und der Türkei. Insbesondere hinsichtlich der beiden letztgenannten Länder ist mittel- bis langfristig ein überdurchschnittlicher Anstieg der Geschäftsbeziehungen zu erwarten.

Eine Gegenüberstellung der Intensität der grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen und des verfügbaren Arbeitskräfteangebots zeigt jedoch, dass aus jenen Ländern, mit denen die Unternehmen in regen Geschäftsbeziehungen stehen, vergleichsweise wenige Arbeitskräfte verfügbar sind bzw. mit jenen Ländern, die das „Ursprungsland“ vieler Personen mit Migrationshintergrund sind, nur in geringem Ausmaß gehandelt wird. Das legt den Schluss nahe, dass die Wiener Unternehmen das aktuell verfügbare endogene Potenzial an Ar-

beitskräften mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund nur in eingeschränktem Ausmaß für ihre internationalen Geschäftsbeziehungen nutzen (können), obwohl Personen mit Migrationshintergrund hinsichtlich einer Vielzahl von Fähigkeiten und Kenntnissen für den Einsatz in Schnittstellenpositionen gegenüber österreichischen BewerberInnen im Vorteil wären. Darüber hinaus besteht in diesem speziellen Segment eine gewisse Intransparenz am Arbeitsmarkt, die die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage erschwert. Des Weiteren sind Personen mit Migrationshintergrund bei der intendierten Integration in derartige „Schnittstellenpositionen“ mit strukturellen Barrieren konfrontiert, die es zu überwinden gilt.

3. Probleme bei der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage

Der (österreichische) Arbeitsmarkt ist in Hinblick auf den Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend deren Kompetenzen insbesondere im höher qualifizierten Bereich durch einen Mangel an Transparenz gekennzeichnet. Eine Ursache für diese Intransparenz ist auf Schwierigkeiten der Personal suchenden UnternehmerInnen bei der exakten Spezifizierung der Anforderungsprofile für die zu besetzenden Stellen zurückzuführen. Die Stellenausschreibungen und Personalentwicklungskonzepte in den Unternehmen sind oft nur sehr unklar definiert. Eine genaue Charakterisierung der offenen Stellen mit einer detaillierten Auflistung, welche Leistungen und Kenntnisse für die Tätigkeitsausführung erforderlich sind, ist durch einen hohen Aufwand gekennzeichnet. Ohne diese detaillierte Spezifizierung

besteht aber die Gefahr, dass potenzielle BewerberInnen „verloren gehen“. Das wiegt umso schwerer, wenn es sich um einen sehr spezifischen Aufgabenbereich mit speziellen Anforderungen und eine vergleichsweise kleine Zielgruppe handelt.

Problematisch ist außerdem, dass seitens der Unternehmen vielfach das Bewusstsein über die tatsächlichen Kompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund fehlt. Dies resultiert u. a. daraus, dass MigrantInnen im Durchschnitt ein niedrigeres Qualifikationsniveau aufweisen (auch wenn es eine hoch qualifizierte „Migrationselite“ gibt) und Arbeitskräfte aus bestimmten Migrationsländern jahrzehntelang ausschließlich in spezifischen, niedrig qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen (z. B. Bauwesen, Reinigungspersonal) tätig waren. Dieses „Gastarbeiterimage“ wird unabhängig von Bildungsverlauf und bisheriger Erwerbsbiografie mit einem geringen Qualifikationsniveau verbunden. Außerdem besteht oftmals das Vorurteil, dass Qualifikationsmängel bei der Gruppe der MigrantInnen häufiger auftreten als bei ÖsterreicherInnen. Dadurch stoßen Personen mit Migrationshintergrund im Bewerbungsprozess seitens der UnternehmerInnen oft auf Diskriminierungen. Mit den größten Barrieren sind dabei BewerberInnen, die sich durch äußerliche Merkmale unterscheiden oder deren Zugehörigkeit zu einer kulturellen bzw. religiösen Gruppe sichtbar ist, konfrontiert.⁵

Des Weiteren wirken sich Defizite in der Selbstdarstellung der Personen mit Migrationshintergrund nachteilig aus. Diese „verkaufen sich“ oft unter ihrem Wert. Auf Grund der allgemeinen Probleme am Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Demotivation sind MigrantInnen meist schon zufriede-

den, wenn sie eine durchschnittliche Position erlangen. Das äußert sich z. B. in niedrigen Gehaltsvorstellungen, die häufig wiederum ein Grund für die Zuschreibung von Qualifikationsmängeln seitens der Unternehmen sind. Bei der Annahme von Positionen unter ihrem Qualifikationsniveau wird jedoch – auf Grund der starken Segregation der Tätigkeitsbereiche – ein beruflicher Aufstieg erschwert. Arbeit suchende MigrantInnen stehen daher bei Bewerbungen vor der Herausforderung, ihr Potenzial ganz klar zu definieren, d. h. sie müssen nicht nur auf ihre Qualifikationen, sondern auch auf ihre Herkunft und die damit verbundenen Kompetenzen hinweisen. Davor schrecken sie jedoch zumeist zurück, weil sie bereits schlechte Erfahrungen bei UnternehmerInnen gemacht haben.

Das Zusammenführen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage wird somit durch „Identifikationsprobleme“ erschwert. Sowohl die verfügbaren Stellen in den Unternehmen als auch die dafür qualifizierten Arbeitskräfte der Zielgruppe sind am Arbeitsmarkt nur schwer bzw. unter großem Aufwand zu identifizieren: Aus der „Anonymität der Masse“ an Arbeit Suchenden ist es für die Unternehmen schwierig, gezielt ihre Zielgruppe anzusprechen. Den ArbeitnehmerInnen, die vielfach wenig in nationale „Netzwerke“ eingebunden und so oft keinen direkten Kontakt zu österreichischen ArbeitgeberInnen haben, sind wiederum jene Unternehmen nicht bekannt, die Geschäftsbeziehungen mit ihrem Herkunftsland pflegen oder aufbauen wollen und denen sie somit im Rahmen der Arbeitssuche ihre spezifischen interkulturellen Fähigkeiten anbieten könnten.

Für die Rekrutierung für eine entsprechende Schnittstellenposition ist vor allem der persönliche Kontakt bzw.

die Vermittlung durch gemeinsame Bekannte relevant. Der Suchprozess dauert im Fall der „privaten Vermittlung“ auf Grund der sozialen Netzwerkverbindungen in den meisten Fällen nicht lange und verläuft unproblematisch. Wird die offene Stelle hingegen in Zeitungen inseriert, dauert der Auswahlprozess naturgemäß länger, da insbesondere auf Grund der Vielzahl an Bewerbungen oftmals ein mehrstufiger Auswahl-Prozess angewandt wird.

Personen mit Migrationshintergrund sind im Bewerbungsprozess mit Schwierigkeiten hinsichtlich der „Sichtbarmachung“ ihrer im Ausland erworbenen Kompetenzen konfrontiert. Probleme zeigen sich sowohl in Zusammenhang mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen formalen Qualifikationen als auch in Hinblick auf die Darstellung informeller Kompetenzen. Die UnternehmerInnen stehen oftmals Ausbildungen, die im Herkunftsland erworben wurden, skeptisch gegenüber. Im Bereich der handwerklichen Facharbeit sowie in höher qualifizierten Tätigkeitsbereichen werden die Ausbildungen in den verschiedenen Ursprungsländern den fachlichen Ansprüchen der österreichischen Unternehmen teilweise nicht gerecht und daher im Vergleich zur österreichischen Qualifikationslandschaft als geringwertiger wahrgenommen. Die ausländischen Zeugnisse sind für die heimischen Unternehmen wegen der (zum Teil großen) Unterschiede in den Aus- und Weiterbildungssystemen zwischen den Ländern somit in den seltensten Fällen unmittelbar aussagekräftig.

Daraus entsteht für die (potenziellen) Arbeitskräfte die Notwendigkeit, den „Umweg“ über die Nostrifikation zu gehen. Dies bedeutet aber einen bürokratischen und zeitlichen Aufwand für

die angehenden ArbeitnehmerInnen. Um diese Hürden bei der Anerkennung von formalen, im Ausland erworbenen Qualifikationen zu reduzieren, wurde z. B. die Datenbank anabin (Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise) von der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) beim Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) entwickelt. Diese enthält für eine Vielzahl ausländischer Staaten eine umfangreiche Dokumentation über das Bildungswesen, die verschiedenen Abschlüsse und akademischen Grade sowie deren Wertigkeit.⁶

Der Zeitaufwand der bislang jedoch oftmals „erzwungenen“ Nostrifizierung veranlasst die Betroffenen häufig dazu, zwischenzeitlich niedrig qualifizierte Arbeiten anzunehmen. D. h. auch im Segment der höher Qualifizierten erfolgt der Einstieg in die österreichische Arbeitswelt oft über unqualifizierte Tätigkeiten, da neben Problemen bei der Anerkennung der Zeugnisse auch der Bedarf nach ausländischen Arbeitskräften auf gewisse Arbeitsbereiche fokussiert. Von diesem Phänomen der so genannten Dequalifikation sind rd. 104.400 Berufstätige in Wien betroffen, die unter ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt sind. 40% davon weisen einen Migrationshintergrund auf. 38% der Dequalifizierten mit ausländischer Herkunft haben zwar eine Lehre abgeschlossen, arbeiten aber in Hilfs- oder Anlern Tätigkeiten.⁷

Speziell Personen der ersten Generation haben Probleme, eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung zu finden, wenn sie auf Grund ihrer persönlichen, familiären, finanziellen etc. Situation sofort in Wien Arbeit suchen, obwohl sie zum Teil noch nicht oder kaum Deutsch sprechen.

Im Vergleich zu den bisherigen beruflichen Tätigkeiten im Herkunftsland kommt es dadurch zu einem Bruch in der Erwerbsbiografie, die dann in der Regel eine Stagnation der Karriere auf niedrigem Niveau, oft aber auch einen beruflichen Abstieg aufweist. Die Erwerbsbiografie von Personen, deren beruflicher Werdegang unter dem eigentlichen Potenzial verläuft, zeichnet sich in den meisten Fällen durch Prekarität und Diskontinuität (Phasen der Arbeitslosigkeit) aus, wobei die Prekarität eine Folge der „Unternutzung“ der vorhandenen Potenziale ist. Die aus der Dequalifikation resultierende Segregation der Tätigkeiten ist für Personen mit Migrationshintergrund nur schwer zu überwinden, weil sie als unqualifiziert „abgestempelt“ werden.

Neben Schwierigkeiten bei der Anerkennung und entsprechenden Nutzung der formalen Qualifikationen der MigrantInnen gestaltet sich die Darstellung und Bewertung ihrer informellen Kompetenzen noch problematischer. Hier besteht generell das Problem, dass nicht-formales und informelles Lernen ohne formelle Zertifizierung in vielen Fällen am Arbeitsmarkt nicht anerkannt und entlohnt wird.⁸ Bei Bewerbungsgesprächen bestehen für (potenzielle) ArbeitnehmerInnen kaum Möglichkeiten, informell erworbene Fähigkeiten tatsächlich unter Beweis zu stellen, und für UnternehmerInnen sind diese nur schwer zu beurteilen. Personen mit Migrationshintergrund befinden sich daher am Arbeitsmarkt in einem Spannungsverhältnis zwischen der Ausprägung bzw. Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und deren Wahrnehmung seitens der ArbeitgeberInnen. In diesem Spannungsverhältnis liegt eine kaum lösbare Herausforderung, die eigenen Stärken und Potenziale den Vorurteilen auf Unternehmensseite

in der Bewerbungsphase entgegenzustellen. Daher wäre es ebenso im Bereich der informellen Kompetenzen hilfreich, Methoden und Systeme für deren Anerkennung und Identifizierung zu entwickeln, damit auch nicht-formale Kompetenzen zur beruflichen Karriere beitragen können. Wenn die berufliche Position tatsächlich auf den aktuell verfügbaren Kompetenzen und nicht nur auf formalen Qualifikationen basiert, würde dies auf die ArbeitnehmerInnen (und speziell jene mit Migrationshintergrund) motivierend wirken.⁹

4. Einsatzmöglichkeiten für Personen mit Migrationshintergrund in Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Aktivitäten

4.1 Fachliche Qualifikation

Für den Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Aktivitäten ist das Bildungsniveau von herausragender Bedeutung. Für diesen Tätigkeitsbereich suchen die UnternehmerInnen in erster Linie Personal, das über eine gute formale Ausbildung verfügt. Die Personalsuche richtet sich insbesondere an kaufmännisches Personal, wobei es vorwiegend Positionen unterhalb der Managementebene zu besetzen gilt. Diese AssistentInnen, VertriebsmitarbeiterInnen oder (Export-)SachbearbeiterInnen sollen in Zusammenhang mit Unternehmensaktivitäten in Ost- und Südosteuropa vor allem administrative und organisatorische Agenden übernehmen sowie Vertriebs- bzw. GeschäftsleiterInnen unterstützen. Zur Ausübung dieser Aktivitäten wird hauptsächlich eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung bzw. ein HAK- oder HASCH-Abschluss gefor-

dert. Bei den seltener nachgefragten kaufmännischen Leitungspositionen, die Aktivitäten wie die Erschließung neuer Vertriebskanäle in Osteuropa, den Aufbau von Kundenkontakten und die Mitwirkung beim Struktur- und Organisationsaufbau umfassen, wird mindestens eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung oder ein Universitätsabschluss als Qualifikationsniveau vorausgesetzt.

Bei den technischen Berufen, die insgesamt deutlich weniger gefragt sind, steht auch der (technische) Vertrieb bzw. die Kundenbetreuung im Vordergrund. Hier besteht ebenfalls ein etwas größerer Bedarf nach technischen MitarbeiterInnen als nach technischen LeiterInnen. Auf beiden Ebenen werden überwiegend Personen gesucht, die eine technische Ausbildung (mindestens eine HTL) abgeschlossen haben. Bei den analysierten Leitungspositionen sind teilweise auch explizit TechnikerInnen mit Universitätsabschluss gefragt. Im Bereich der Bauwirtschaft besteht ebenfalls vor allem Nachfrage nach Personal, das einen HTL-Abschluss vorweisen kann, da vor allem Bau- und ProjektleiterInnen gesucht werden, die die Bauvorhaben in Osteuropa planen, betreuen und abwickeln können. Bei den weniger nachgefragten juristischen Positionen in Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Aktivitäten wird auf den Abschluss eines Rechtsstudiums Wert gelegt.

Die Unternehmen stellen somit bei der Besetzung von Schnittstellenpositionen im Allgemeinen hohe Anforderungen an potenzielle ArbeitnehmerInnen hinsichtlich der gewünschten formalen Qualifikationen. Eine Gegenüberstellung dieser Nachfrage mit dem in Wien verfügbaren Arbeitskräfteangebot zeigt allerdings eine man-

gelnde Übereinstimmung hinsichtlich des Ausbildungsniveaus. Der Großteil der in Wien wohnenden bzw. beschäftigten Ost- und SüdosteuropäerInnen weist die Pflichtschule als höchste abgeschlossene (offiziell anerkannte) Ausbildung auf, und nur ein kleiner Teil sind AkademikerInnen. Insbesondere StaatsbürgerInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei weisen ein niedrigeres Ausbildungsniveau im Vergleich zur österreichischen Bevölkerung auf.¹⁰ Die Gründe dafür sind vielfältig und reichen von ungenügender Ausbildung im Herkunftsland über soziale Benachteiligung bis zur mangelnden Anerkennung von Abschlüssen und Qualifikationen.

Im Zeitablauf ist jedoch bereits ein leicht steigendes Ausbildungsniveau der in Wien beschäftigten Ost- und SüdosteuropäerInnen zu beobachten. Dieser Trend, der sich in Zukunft weiter fortsetzen dürfte, ist einerseits auf die zweite Generation (höheres Bildungsniveau der jüngeren im Vergleich zur älteren Generation) zurückzuführen, und kann andererseits mit der steigenden „Angestelltenmigration“ begründet werden.¹¹ Das mangelhafte Ausbildungsniveau dürfte somit als Hemmnis für eine qualifiziertere Anstellung in Zukunft an Bedeutung verlieren.

4.2 Sprachkenntnisse

Einen wesentlichen Vorteil für den Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund in Schnittstellenpositionen stellen für die Wiener Unternehmen die umfassenden ost- und südosteuropäischen Sprachkenntnisse dar. Bei der Analyse von Stellenausschreibungen zeigt sich, dass von den Unternehmen oftmals nur allgemein „Ostsprachenkenntnisse“ gewünscht werden,

wobei dies vorrangig auf größere Unternehmen zutrifft, die Verflechtungen mit mehreren ost- und südosteuropäischen Staaten aufweisen und dafür Personal suchen. Werden einzelne Sprachen dezidiert als Anforderung in den Stellenanzeigen angeführt, handelt es sich insbesondere um Kenntnisse in Serbokroatisch, Tschechisch, Türkisch, Polnisch, Ungarisch, Rumänisch und Slowakisch. In Hinblick auf die gewünschten sprachlichen Kenntnisse sind MigrantInnen gegenüber ÖsterreicherInnen im Vorteil, da nur Personen mit entsprechender Muttersprache die Feinheiten der Sprache erschöpfend beherrschen können. Diese können nicht „nur“ übersetzen, sondern kennen auch die mit der Sprache verbundenen Begriffssystematiken. Manche Ausdrücke oder Begriffe können nicht wörtlich übersetzt werden, weil es keine vergleichbaren Bezeichnungen in der anderen Sprache gibt. Vor allem Personen der ersten Generation kennen diese sprachlichen Details, die Höflichkeitsformen sowie die dem Gegenüber angepasste Ausdrucksweise. Die erste Generation spricht häufig mehrere Ostsprachen oder verfügt zumindest über Grundkenntnisse in verschiedenen Sprachen, womit sie gegenüber der zweiten Generation im Vorteil ist. MigrantInnen der zweiten Generation können sich ebenfalls in der Sprache ihres Migrationshintergrunds verständigen, bei einigen fehlt es allerdings laut eigener Einschätzung an den Fähigkeiten der Verschriftlichung oder der mündlichen Korrespondenz im Geschäftsalltag, was sich allerdings mit vergleichsweise geringem Aufwand ändern lässt.

Neben den gewünschten ost- und südosteuropäischen Sprachkenntnissen stellen umfassende Deutschkenntnisse eine weitere wesentliche

Voraussetzung für eine entsprechende Integration in den heimischen Arbeitsmarkt dar. In einigen der analysierten Stellenausschreibungen werden zufrieden stellende Deutschkenntnisse explizit von den Unternehmen angeführt. Diese explizite Forderung deutet darauf hin, dass den UnternehmerInnen bewusst ist, dass sich Personen mit Migrationshintergrund für diese Stelle bewerben könnten. Gleichzeitig kann sie jedoch als Indikator für schlechte diesbezügliche Erfahrungen der Unternehmen in der Vergangenheit bzw. bestehende Vorurteile gesehen werden.

Nicht ausreichende Deutsch- bzw. Rechtschreibkenntnisse dürften den Einsatz von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund wesentlich erschweren, da für die Wiener Unternehmen die gute Kenntnis der Sprache des jeweiligen Herkunftslandes als eines der größten Potenziale der Zielgruppe nur dann wirklich nutzbar ist, wenn jemand zusätzlich über gute Deutschkenntnisse verfügt. Für MigrantInnen erweist sich daher das rasche Erlernen der deutschen Sprache als zentraler Erfolgsaspekt, denn ohne oder mit nur wenig Deutschkenntnissen ist es de facto unmöglich, in einem hoch qualifizierten Arbeitsbereich einzusteigen (außer in jenen Branchen und Betrieben, in denen vorwiegend englisch gesprochen wird, z. B. EDV-Branche).

Die Forderung vieler ArbeitgeberInnen, akzentfreies Deutsch zu beherrschen, ist vor allem von Personen der ersten Generation nur schwer erfüllbar und behindert ihren Einsatz für qualifiziertere Tätigkeitsbereiche. Bei Vorstellungsgesprächen kann bei ArbeitgeberInnen – weil die MigrantInnen kein akzentfreies Deutsch sprechen – der Eindruck entstehen, dass sie nicht

ausreichend fachlich kompetent und qualifiziert genug für die angestrebte Tätigkeit seien. Besteht beim Arbeitgeber dieses Vorurteil, ist das entweder eine unüberwindbare Schwelle beim Eintritt in das Unternehmen, oder die Personen werden deutlich unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt. Entscheidend für die Karriere dürfte aber auch das Selbstverständnis sein, mit dem eine Person ohne perfekte Deutschkenntnisse Deutsch spricht.

Für eine Beschäftigung in international tätigen Unternehmen werden von Seiten der UnternehmerInnen zusätzlich gute bis perfekte Englischkenntnisse gefordert. Es zeigt sich damit die Notwendigkeit einer Ergänzung der sprachlichen Fähigkeiten in Richtung Multilingualität, um das vorhandene Potenzial an Sprachkenntnissen entsprechend nutzbar zu machen. Vorteile haben hier Personen der zweiten Generation bzw. generell jüngere Personen, die mit Englisch als Fremdsprache in der Schule aufgewachsen sind oder Sprachaufenthalte absolviert haben.

4.3 Interkulturelle Kompetenzen

Bei der Besetzung von Positionen in Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Aktivitäten sind Personen mit Migrationshintergrund gegenüber ÖsterreicherInnen insofern im Vorteil, als dass sie sowohl mit den ihrem Heimatland herrschenden rechtlichen Rahmenbedingungen und Geschäftspraktiken als auch mit den mit der Mentalität und Kultur verbundenen Eigenheiten vertraut sind. Insbesondere Personen der ersten Generation verfügen über das nötige kulturelle und wirtschaftliche Hintergrundwissen bzw. soziale und wirtschaftliche Netzwerke im Herkunftsland, die für die Be-

setzung der Schnittstellenpositionen wesentlich sind. Oftmals verfolgen sie von Österreich aus die Entwicklungen in ihrem Heimatland und können dadurch unternehmerische Marktchancen besser einschätzen. Hinsichtlich der Kenntnis dieser kulturellen Codes des Herkunftslandes hat die zweite Generation Defizite gegenüber der ersten Generation. Die Weitergabe der Mentalität durch die Eltern ist zwar von Vorteil, ist aber oft zu wenig, um wirklich nützliche Kenntnisse der Kultur aufzubauen.

Personen mit Migrationshintergrund können ihr Potenzial nur dann am österreichischen Arbeitsmarkt erfolgreich einsetzen, wenn sie sich neben den „kulturellen Codes“ des Heimatlandes auch aktiv die österreichischen aneignen. Nur wer die „Spielregeln“ in beiden Ländern beherrscht, ist für grenzüberschreitende Aktivitäten geeignet. Darin besteht für die erste Generation im Allgemeinen eine Hürde, da in erster Linie Arbeitskräfte rekrutiert werden, die „im Besitz“ dieser österreichischen kulturellen Codes (Auftreten, persönlicher Umgang, Gepflogenheiten etc.) sind, obwohl Personen mit Migrationshintergrund unter Umständen besser für wirtschaftliche Beziehungen mit ihrem Herkunftsland geeignet wären. Diesbezüglich haben Personen der zweiten Generation auf Grund ihrer österreichischen Sozialisation bessere Chancen.

In der Praxis werden jedoch qualifizierten Personen der ersten Generation mehr Chancen eingeräumt, eine Schnittstellenposition in Wiener Unternehmen zu erhalten, da für die Unternehmen die Vertrautheit mit den jeweiligen Länderspezifika sowie die engere Verbindung zum Heimatland bei der Personalauswahl im Vordergrund steht. Der Einsatz von Migran-

ten als „Vertrauensperson“ kann zu einer höheren Akzeptanz des Unternehmens im ost- und südosteuropäischen Zielland führen. Dies wird von den UnternehmerInnen als eine wesentliche Voraussetzung für einen effizienten und schnellen Markteintritt erachtet. MigrantInnen können somit die UnternehmerInnen maßgeblich bei Expansions- und Exportaktivitäten im Ausland unterstützen.

5. Maßnahmenvorschläge zur Förderung des Einsatzes von MigrantInnen

Um die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund für die Abwicklung grenzüberschreitender Aktivitäten von Wiener Unternehmen zu fördern, lassen sich diverse Ansatzpunkte für wirtschafts- und/oder arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ableiten. Wesentlich sind Maßnahmen zur Förderung des Bewusstseins über die Vorteile der Beschäftigung einer Person mit Migrationshintergrund für diese Stelle („Awareness“). Die hoch qualifizierte „Migrationselite“, die gut die Schnittstellenposition in Wiener Unternehmen füllen könnte, darf nämlich nicht auf Grund des mangelnden Bewusstseins der ArbeitgeberInnen über die Potenziale von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund übersehen werden.

Es gilt daher, sowohl die Wirtschaft als auch die institutionellen Akteure am Arbeitsmarkt (z. B. Personalvermittlungen) über das in Wien verfügbare endogene Arbeitskräftepotenzial von Personen mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren. Dabei sollen z. B. konkrete Informationsveranstaltungen den Unternehmen die möglichen Vorteile des Einsatzes der „Migrationselite“ näher bringen. Nach Möglichkeit sollte

dies in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Interessenvertretung erfolgen und insbesondere auf UnternehmerInnen fokussieren, die bereits internationale Verflechtungen aufweisen.

Des Weiteren sollten derartige Sensibilisierungsprogramme an Akteure der Arbeitsmarktpolitik (z. B. AMS – Stichwort: Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt) und des Bildungswesens (schulische und außerschulische Aus- und Weiterbildung, die auf MigrantInnen ausgerichtet ist oder einen hohen MigrantInnenanteil aufweist) gerichtet sein. Derartige Maßnahmen könnten dazu beitragen, eine „passgenauere“ Qualifikation bzw. Vermittlung der Personen mit Migrationshintergrund zu gewährleisten, indem auf die Kompetenzen, Potenziale und Bedürfnisse dieser Kundengruppe genauer eingegangen wird und gleichzeitig eine Orientierung an den Anforderungen der Unternehmen erfolgt.

Um generell die Transparenz am Arbeitsmarkt in diesem speziellen Segment zu erhöhen, wären auf Unternehmen und/oder Arbeitskräfte ausgerichtete Maßnahmen zur Unterstützung des Matching- und Rekrutierungsprozesses vorteilhaft. Unternehmen könnten etwa durch detaillierte Anforderungs- bzw. Qualifikationsprofile (mit möglichem Fokus auf Branchen mit starker Außenwirtschaftsverflechtung) bei der Erstellung von Stellenausschreibungen unterstützt werden. Maßnahmen, um vor allem Personal suchenden KMU konkrete Unterstützung zu bieten, wären z. B. Muster für Stelleninserate, Leitfäden für Bewerbungsgespräche oder zur Bewertung/Einschätzung der Qualifikationen/Ausbildungen im Ausland sowie rechtliche Beratung über die Einsatzmöglichkeiten von ausländischen Ar-

beitskräften. Eine Voraussetzung, um den Anpassungsprozess zu verbessern, ist auch, die mentalen Barrieren und Berührungängste der UnternehmerInnen abzubauen. In diesem Zusammenhang kann beispielsweise der Austausch von bewährten Praktiken beim Einsatz von hoch qualifizierten MigrantInnen bzw. ein allgemeinerer Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen bzw. den ArbeitnehmerInnen hilfreich sein. Ebenso könnten z. B. geförderte Praktika für Jugendliche der zweiten Generation – damit diese in den Unternehmen ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten unter Beweis stellen können – dazu beitragen, mentale Barrieren zu reduzieren.

Personen mit Migrationshintergrund benötigen hingegen Hilfestellung bei der Darstellung und Vermarktung ihrer eigenen Fähigkeiten. In diesem Zusammenhang könnten Aktivitäten hilfreich sein, die z. B. durch das Aufzeigen von Rollenvorbildern Personen mit Migrationshintergrund zur verstärkten aktiven Beschäftigung mit ihren interkulturellen Kompetenzen motivieren und sie bei der Vermarktung dieser Fähigkeiten (z. B. spezielle Bewerbungstrainings) am Arbeitsmarkt unterstützen. Konkrete Unterstützung kann Arbeit suchenden Personen mit Migrationshintergrund beispielsweise bei Ansuchen um Arbeitsgenehmigungen, im Bereich der Nostrifizierung, bei der Gestaltung der Bewerbungsunterlagen sowie durch die Förderung der persönlichen bzw. sozialen Netzwerkkontakte (wobei ein Fokus auf die am häufigsten nachgefragten Ostsprachkompetenzen oder die Außenwirtschaftsintensität gelegt werden könnte) geboten werden.

Zur Identifikation potenzieller Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen erscheint auf Grund der – sowohl bei

den Unternehmen als auch bei den Personen mit Migrationshintergrund zu findenden – „Anonymität der Masse“ eine zielgerichtete Vermittlungsplattform (Orientierung an den spezifischen Anforderungen, Ländern, Branchen etc.) wünschenswert.

Des Weiteren sind Instrumente zur Förderung der sprachlichen Qualifikationen von Bedeutung, wobei diese sowohl maßgeschneiderte Deutsch- als auch Ostsprachenkenntnisse betreffen. Deutschkurse, welche sich insbesondere an die erste Generation richten, sollen einerseits den Lernbedürfnissen der höher Qualifizierten sowie andererseits den Anforderungen der Unternehmen an diese spezifische Gruppe entsprechen. Statt einer Konzentration auf die Vermittlung der allgemeinen Schreib-, Lese- und Kommunikationsfähigkeit könnte eine stärkere Ausrichtung auf die Zielgruppe erfolgen, wobei diese speziell bezüglich ihrer Aussprache (auf Grund des Vorurteils in Zusammenhang mit ihrem „Akzent“) geschult und beim Erlernen eines gezielten berufsspezifischen Vokabulars unterstützt werden könnte. Im Bereich der Ostsprachenkenntnisse stellt sich hingegen für die zweite (oder nachfolgende) Generation(en) oftmals das „Problem“ der nicht vollständig ausgeprägten Identifikation mit dem eigenen Migrationshintergrund, der in einem Kenntnismangel an Sprache und/oder Kultur im Allgemeinen resultieren kann. Hier würde es sich anbieten, die Kenntnisse in der Ostsprache sowie die Kontakte zu lokalen osteuropäischen Gemeinschaften zu fördern, ohne jedoch die Verbindungen zur „österreichischen Gesellschaft“ zu unterminieren, da die Vertrautheit mit beiden Kulturkreisen und Sprachen ei-

nen wesentlichen Erfolgsfaktor für den Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Aktivitäten darstellt.

6. Resümee

Wien ist von einem vergleichsweise großen endogenen Arbeitskräfteangebot an Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund (25-30%) gekennzeichnet. Obwohl ein Großteil der ansässigen MigrantInnen ein niedriges Qualifikationsniveau aufweist, das den Anforderungen der UnternehmerInnen in Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Aktivitäten nicht entspricht, erfüllt zumindest ein Teil der Personen mit Migrationshintergrund diese hohen Qualifikationsanforderungen.

Eine effektive Nutzung dieser hoch qualifizierten Migrationselite erscheint für die Internationalisierung Wiener Unternehmen vorteilhaft. Neben den sprachlichen Kenntnissen sind vor allem die Vertrautheit der Zielgruppe mit dem Kulturkreis, der Mentalität und den relevanten Akteuren in Ost- und Südosteuropa (= interkulturelle Kompetenzen) für eine erfolgreiche Marktbearbeitung wichtig. Dieses Potenzial sollte daher für Internationalisierungsaktivitäten nicht (weiter) vernachlässigt werden. Schlüsselfaktoren zur effektiveren Nutzung des endogenen Arbeitskräftepotenzials sind Maßnahmen zur Förderung des Bewusstseins über die Vorteile der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund („*Awareness*“), die Verbesserung der sprachlichen Qualifikationen sowie die Schaffung von Transparenz am Arbeitsmarkt.

Literatur

- Antalovsky, Eugen; Wolffhardt, Alexander, Migration & Integration, Teil 4: Kontext Wien (Europaforum, Wien 2002).
- Bock-Schappelwein, Julia, Ausländer in Österreich – vier Fragen zu ihrer Integration (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien 2004).
- Gächter, August, MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt: Die Bedeutung sozialer Mobilität (=Präsentation im Rahmen des Workshops Integration von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt am 13. 10. 2005 in Wien).
- Herzog-Punzenberger, Barbara, Die „2. Generation“ an zweiter Stelle? Soziale Mobilität und ethnische Segmentation in Österreich – eine Bestandsaufnahme (Wien 2003).
- Lebhart, Gustav, Volkszählung 2001: Geburtsland und Staatsangehörigkeit, in: Statistische Nachrichten 4 (2003) 258-265.
- Mandl, Irene; Dorr, Andrea; Steiner, Roald; Elvin, Gundula; Gruber, Elke; Egger, Andrea; Kreiml, Thomas, Endogenes Arbeitskräftepotenzial für die Internationalisierung Wiener Unternehmen. Einsatz von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Aktivitäten (KMU FORSCHUNG AUSTRIA, abif, Stadt Wien, Wien 2006).
- Manclakos, Theodora; Sohler, Karin, Gleiche Chancen im Betrieb? Diskriminierung von MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt (Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Wien 2005).
- OECD, Beyond Rhetoric: Adult Learning Policies and Practices (Paris 2003).

Anmerkungen

- ¹ Mandl u. a. (2006), siehe auch: <http://www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte/Arbeitskräftepotenzial/Endogenes%20Arbeitskräftepotenzial%20für%20die%20Internationalisierung%20W%20Unternehmen.pdf>
- ² Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Polen, Rumänien, Serbien und Montenegro, Slowenien, Slowakische Republik, Tschechische Republik, Türkei und Ungarn.
- ³ Eine Differenzierung der verschiedenen Generationen ist jedoch auf Basis des Indikators der Staatsbürgerschaft nicht eindeutig möglich. Des Weiteren zeigt sich in der amtlichen Statistik eine tendenzielle Unterschätzung der Anzahl an Personen mit Migrationshintergrund. So ist z. B. ein Teil der zweiten Generation (Geburtsland und Staatsbürgerschaft Österreich, aber ausländische Eltern) nicht als solche identifizierbar.
- ⁴ Lebhart (2003) 258 bzw. Herzog-Punzenberger (2003) 6f.
- ⁵ Manclakos und Sohler (2005).
- ⁶ <http://www.anabin.de>.
- ⁷ Gächter (2005).
- ⁸ OECD (2003).
- ⁹ Ebendort.
- ¹⁰ Bock-Schappelwein (2004).
- ¹¹ Antalovsky und Wolffhardt (2002).