



Endogenes Arbeitskräftepotenzial für die Internationalisierung Wiener Unternehmen

**Einsatz von Personen mit ost- und südosteuropäischem
Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Aktivitäten**

Endbericht

**Diese Studie wurde im Auftrag der Stadt Wien
(MA 27 EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung) durchgeführt.**

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research
(Präsident: em. Univ.-Prof. Dr.Dr.h.c. J. Hanns Pichler, M.Sc.)

Für den Inhalt verantwortlich: Walter Bornett

VerfasserInnen des Berichts:

Für die KMU FORSCHUNG AUSTRIA:
Irene Mandl (Projektleitung)
Andrea Dorr
Roald Steiner
Gundula Elvin
Elke Gruber

Für abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung:
Andrea Egger
Thomas Kreiml

Layout:
Susanne Fröhlich
Martina Gugerell

Die vorliegende Studie wurde nach allen Maßstäben der Sorgfalt erstellt.
Die KMU FORSCHUNG AUSTRIA übernimmt jedoch keine Haftung für Schäden oder Folgeschäden die auf diese Studie oder auf mögliche fehlerhafte Angaben zurückgehen.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	1
1 Einleitung	9
1.1 Hintergrund und Ziele der Studie	9
1.2 Methodik	11
1.3 Begriffsabgrenzungen	13
2 Arbeitskräfteangebot von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund in Wien	15
2.1 Methodische Hinweise.....	15
2.2 Wiener Wohnbevölkerung	15
2.3 Unselbstständige Beschäftigung in Wien	20
2.4 Arbeits- und lehrstellensuchende Personen in Wien	36
2.5 Fazit.....	45
3 Arbeitskräftenachfrage nach Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund in Wien	49
3.1 Grenzüberschreitende Aktivitäten Wiener Unternehmen.....	50
3.1.1 Außenhandel mit Ost- und Südosteuropa	53
3.1.2 Direktinvestitionen	63
3.1.3 Fazit.....	67
3.2 Anforderungsprofile für die Arbeitskräfte aus Sicht der Wiener Unternehmen	69
3.2.1 Regionalität der offenen Stellen	69
3.2.2 Art der offenen Stellen.....	70
3.2.3 Qualifikationsanforderungen.....	73
3.2.4 Fazit.....	75
4 Zwischenbewertung der Einsatzmöglichkeiten von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Tätigkeiten Wiener Unternehmen	77
5 Gründe und Barrieren für den Einsatz von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund für die grenzüberschreitenden Tätigkeiten in Wiener Unternehmen	81
5.1 Einleitung und methodische Hinweise.....	81
5.2 Unternehmensperspektive.....	82
5.2.1 Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund in Schnittstellenpositionen	82
5.2.2 Rekrutierungsprozess.....	82
5.2.3 Gründe für den Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund in Schnittstellenpositionen.....	86



5.2.4	Barrieren für den Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund in Schnittstellenpositionen.....	88
5.2.5	Erfahrungen der Wiener Unternehmen	89
5.3	Perspektive der Personen mit Migrationshintergrund	90
5.3.1	Berufsbiografische Aspekte.....	90
5.3.2	Qualifikation und Ausbildung	92
5.3.3	Sprachkenntnisse	93
5.3.4	Barrieren im Rekrutierungs- und Bewerbungsprozess	94
5.3.5	Kulturelle Identitäten und Kompetenzen	96
6	Maßnahmen zur Förderung des „Einsatzes“ bzw. der „Einsetzbarkeit“ von Personen mit Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Tätigkeiten von Wiener Unternehmen	99
6.1	Einleitung und methodische Hinweise.....	99
6.2	Wien.....	100
6.2.1	Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für MigrantInnen.....	100
6.2.2	Maßnahmen der Internationalisierungspolitik zur Unterstützung von KMU	112
6.2.3	Sensibilisierungsmaßnahmen	114
6.3	Berlin.....	118
6.3.1	Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für MigrantInnen.....	118
6.3.2	Maßnahmen der Internationalisierungspolitik zur Unterstützung von KMU	123
6.3.3	Sensibilisierungsmaßnahmen	124
6.4	Hamburg	125
6.4.1	Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für MigrantInnen.....	125
6.4.2	Maßnahmen der Internationalisierungspolitik zur Unterstützung von KMU	129
6.4.3	Sensibilisierungsmaßnahmen	129
6.5	Vergleichende Betrachtung der verfügbaren Maßnahmen	129
7	Schlussfolgerungen und Maßnahmenempfehlungen	137
8	Literaturverzeichnis	155
	Anhang I - Argumentarium: Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit durch Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund	159
	Anhang II - Tabellen	163



Grafikverzeichnis

Grafik 1	Methodik.....	12
Grafik 2	Analysierte ost- und südosteuropäische Staaten	13
Grafik 3	Anteil der unselbstständig Beschäftigten in Wien nach Staatszugehörigkeit, in Prozent, 2004	21
Grafik 4	Anteil der bewilligungspflichtig beschäftigten AusländerInnen mit ost- oder südosteuropäischer Staatsbürgerschaft in Wien nach Alter, in Prozent, 1997 bis 2004	29
Grafik 5	Anteil der bewilligungspflichtig beschäftigten AusländerInnen mit ost- oder südosteuropäischen Staatsbürgerschaften in ausgewählten Berufen in Wien nach höchster abgeschlossener Ausbildung, in Prozent, 2004.....	30
Grafik 6	Anteil der Lehrlinge in Wien nach Staatsangehörigkeit, in Prozent, 2004.....	34
Grafik 7	Anteil der vorgemerkten Arbeitslosen in Wien nach Staatsangehörigkeit, in Prozent, 2004.....	36
Grafik 8	Anteil der vorgemerkten Arbeitslosen in Wien nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Staatsangehörigkeit, in Prozent, 1997 bis 2004	39
Grafik 9	Anteil der SchulungsteilnehmerInnen in Wien nach Staatsangehörigkeit, in Prozent, 2004	41
Grafik 10	Anteil der SchulungsteilnehmerInnen in Wien nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Staatsangehörigkeit, in Prozent, 1997 bis 2004.....	43
Grafik 11	Anteil der vorgemerkten Lehrstellensuchenden in Wien nach Staatsangehörigkeit, in Prozent, 2004	44
Grafik 12	Warenaußenhandel Österreichs mit ausgewählten neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS) und anderen ost- und südosteuropäischen Staaten (SOEL), in € Mio, 1992 bis 2004.....	54
Grafik 13	Anteil des Warenaußenhandels Österreichs mit ausgewählten neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS) und anderen ost- und südosteuropäischen Staaten (SOEL) am gesamten österreichischen Warenaußenhandel, in Prozent, 1992 bis 2004.....	55
Grafik 14	Dienstleistungsaußenhandel Österreichs mit ausgewählten neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS) und anderen ost- und südosteuropäischen Staaten (SOEL), in € Mio, 1995 bis 2003.....	60
Grafik 15	Anteil des Dienstleistungsaußenhandels Österreichs mit ausgewählten neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS) und anderen ost- und südosteuropäischen Staaten (SOEL) am gesamten österreichischen Dienstleistungsaußenhandel, in Prozent, 1995 bis 2003	60
Grafik 16	Bestand aktiver Direktinvestitionen Wiener Unternehmen in ausgewählten neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS) und anderen ost- und südosteuropäischen Staaten (SOEL), in € Mio sowie Anteil der ost- und südosteuropäischen Direktinvestitionen an den gesamten Direktinvestitionen in Prozent, 1990 bis 2002.....	64
Grafik 17	Anteil des Bestandes aktiver Direktinvestitionen Wiener Unternehmen in ausgewählten neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS) und anderen ost- und südosteuropäischen Staaten (SOEL) nach Branchen, in Prozent, 2002.....	65



Grafik 18	Anteil des Bestandes aktiver Direktinvestitionen Wiener Unternehmen in ausgewählten neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS) und anderen ost- und südosteuropäischen Staaten (SOEL) nach Beschäftigtengrößenklassen, in Prozent, 1997/98 und 2002.....	66
Grafik 19	Vergleich des Wiener Arbeitskräfteangebots an Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund und der Intensität der grenzüberschreitenden Aktivitäten und nachgefragten Sprachkenntnisse seitens der Wiener Unternehmen	77



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Bevölkerung in Wien nach Staatsangehörigkeit, 2002 bis 2005.....	17
Tabelle 2	Im Ausland geborene Bevölkerung in Wien nach Staatsangehörigkeit, 2002 bis 2005.....	18
Tabelle 3	In Österreich geborene Bevölkerung in Wien nach Staatsangehörigkeit, 2002 bis 2005.....	20
Tabelle 4	Anzahl der unselbstständig Beschäftigten in Wien nach Staatszuge- hörigkeit, 1997 bis 2004.....	22
Tabelle 5	Anzahl der in Wien bewilligungspflichtig beschäftigten AusländerInnen mit ost- oder südosteuropäischer Staatsbürgerschaft nach den häufigsten Berufen („Top 15“), 2004.....	27
Tabelle 6	Anzahl der bewilligungspflichtig beschäftigten AusländerInnen in Wien nach Staatsangehörigkeit, 1997 bis 2004.....	28
Tabelle 7	Anzahl der bewilligungspflichtig beschäftigten AusländerInnen in Wien nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Staatsangehörigkeit, 1997 bis 2004.....	32
Tabelle 8	Anzahl der Lehrlinge in Wien nach Staatsangehörigkeit, 2000, 2003 und 2004.....	35
Tabelle 9	Anzahl der vorgemerkten Arbeitslosen in Wien nach Staatsangehörigkeit, 1997 bis 2004.....	38
Tabelle 10	Anzahl der vorgemerkten Arbeitslosen in Wien nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Staatsangehörigkeit, 1997 bis 2004.....	40
Tabelle 11	Anzahl der SchulungsteilnehmerInnen in Wien nach Staatsangehörigkeit, 1997 bis 2004.....	42
Tabelle 12	Anzahl der vorgemerkten Lehrstellensuchenden in Wien nach Staatsangehörigkeit, 1997 bis 2004.....	45
Tabelle 13	Wichtigste Warengruppen im Warenaußenhandel Österreichs mit Ost- und Südosteuropa nach Ländern, 2004.....	58
Tabelle 14	Struktur des österreichischen Dienstleistungsaußenhandels mit Ost- und Südosteuropa ¹ nach Dienstleistungsarten, 2002.....	62
Tabelle 15	Außenwirtschaftsbeziehungen Wiener Unternehmen mit Ost- und Südosteuropa.....	68
Tabelle 16	Übersicht über die analysierten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.....	132
Tabelle 17	Übersicht über die analysierten Maßnahmen zur Internationalisierungsförderung.....	134
Tabelle 18	Übersicht über die analysierten Sensibilisierungsmaßnahmen.....	135
Tabelle 19	Übersicht über die wichtigsten Barrieren und entsprechende Handlungsoptionen.....	151
Tabelle 20	Wichtigste statistische Indikatoren und Datenquellen zur Beschreibung des Potenzials an Arbeitskräften mit Migrationshintergrund in Wien.....	163
Tabelle 21	Sachgütererzeugung - Strukturunterschiede zwischen Österreich und Wien, 2002.....	166
Tabelle 22	Dienstleistungen - Strukturunterschiede zwischen Österreich und Wien, 2002.....	167



Tabelle 23	Befragte Wiener Unternehmen (qualitative Tiefeninterviews)	167
Tabelle 24	Befragte MigrantInnen ¹ , die aktuell in Schnittstellenpositionen in Wiener Unternehmen tätig sind	170
Tabelle 25	Befragte Personen mit Migrationshintergrund, die aktuell keine „Schnittstellenposition“ in einem Wiener Unternehmen haben („Clusterung“ nach Herkunftsland, Alter, Geschlecht und Migrationsgeneration)	171



Zusammenfassung

Wien ist von einem vergleichsweise großen endogenen **Arbeitskräfteangebot** an Personen mit ost- und südosteuropäischem¹ Migrationshintergrund² gekennzeichnet. Zwischen einem Viertel und rd. 30 % der Wiener Wohnbevölkerung weisen einen direkten (sog. 1. MigrantInnen-Generation) oder indirekten (2. Generation) ost- oder südosteuropäischen Migrationshintergrund auf. Für die Zukunft ist diesbezüglich ein **konstanter bis steigender Trend** zu erwarten. Die überwiegende Mehrheit dieser Personen ist an einer dauerhaften Niederlassung in der österreichischen Bundeshauptstadt interessiert und steht somit (implizit) auch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Die größten ost- und südosteuropäischen Bevölkerungsgruppen in Wien stellen die Personen mit Ursprung in **Serbien und Montenegro** bzw. der **Türkei** dar, während z. B. vergleichsweise wenige Slowenen hier angesiedelt sind. Der deutlichste Zuwachs zeigt sich in den letzten Jahren bei Personen mit rumänischem, polnischem und slowakischem Migrationshintergrund.

25 - 30 % der Wiener Wohnbevölkerung haben (süd)ost europäischen Migrationshintergrund

Die in Wien ansässigen Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund sind im Durchschnitt von einem niedrigeren (formal anerkannten) **Bildungsniveau** gekennzeichnet als die inländische Bevölkerung. Dies wirkt sich - im Gegensatz zum tendenziell jüngeren Durchschnittsalter der MigrantInnen im Vergleich zu den ÖsterreicherInnen – negativ auf deren Integration in den Arbeitsmarkt im Allgemeinen bzw. deren Einsatz in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen im Besonderen aus. Mit dem sich bereits abzeichnenden steigenden Bildungsniveau (sowohl der neu zuwandernden 1. Generation als auch der 2. Generation), dürfte das mangelhafte Ausbildungsniveau als Hemmnis für eine qualifiziertere Anstellung jedoch an Bedeutung verlieren.

Das im Durchschnitt niedrigere (formal anerkannte) Bildungsniveau der Personen mit Migrationshintergrund stellt ein Hemmnis für eine qualifizierte Anstellung dar

¹ Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Polen, Rumänien, Serbien und Montenegro, Slowenien, Slowakische Republik, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn

² 1. Generation (ZuwanderInnen) und deren Nachfahren, soweit in der Statistik als solche identifizierbar



Wiens Unternehmen tragen wesentlich zum österreichischen Außenhandel mit und den Direktinvestitionen in (Süd)Osteuropa bei

Die geografische Nähe Wiens zu den ost- und südosteuropäischen Ländern trägt nicht unwesentlich zu den **Geschäftsbeziehungen** der Wiener Unternehmen mit diesen Staaten bei. Es kann davon ausgegangen werden, dass auf die Bundeshauptstadt ein Anteil von mehr als 10 % der Exporterlöse der österreichischen **Sachgütererzeugung** entfällt. Von besonderer Bedeutung sind hierbei die **Warengruppen**

- Maschinenbauerzeugnisse,
- elektrotechnische Geräte,
- Produkte der chemischen Industrie,
- Produkte des Fahrzeugbaus, sowie
- Produkte der Nahrungsmittelerzeugung.

Im Bereich der handelbaren **Dienstleistungen** dürfte der entsprechende Anteil auf Grund der großen Bedeutung dieses Wirtschaftszweiges für Wien sogar bei fast 50 % liegen. 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/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.



Im Zusammenhang mit ihren grenzüberschreitenden Aktivitäten suchen die Wiener Unternehmen in erster Linie Personal, das über eine **gute (formale) Ausbildung** verfügt. Im Vergleich zum Ausbildungsniveau der in Wien wohnenden bzw. beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund besteht diesbezüglich somit ein gewisser „Mismatch“. Hinsichtlich der von den Wiener Unternehmen gesuchten ost- und südosteuropäischen Sprachkenntnisse zeigt sich, dass in den meisten Fällen **allgemein die Kenntnis von „Ostsprachen“** angeführt wird. Dies weist darauf hin, dass es sich um größere Unternehmen handelt, die Verflechtungen mit mehreren ost- und südosteuropäischen Staaten aufweisen und dafür Personal suchen.

Für die Abwicklung grenzüberschreitender Aktivitäten wird gut ausgebildetes (kaufmännisches) Personal mit guten Deutsch- und Ostsprachenkenntnissen gesucht

Für die potenziellen ArbeitnehmerInnen bedeutet dies ein breiteres Einsatzgebiet (d. h. weniger die Verantwortung für die Geschäftsbeziehungen mit einem einzelnen Land als z. B. die Notwendigkeit, Kundenanfragen aus verschiedenen Ländern beantworten zu können). Werden einzelne Sprachen dezidiert als Anforderung angeführt, handelt es sich insbesondere um Kenntnisse in Serbokroatisch, Tschechisch, Türkisch, Polnisch, Ungarisch, Rumänisch und Slowakisch. Dies ist auf die starken Außenhandels- bzw. Direktinvestitionsverflechtungen der Wiener Unternehmen mit diesen Ländern zurückzuführen. In einigen der analysierten Stellenausschreibungen der Wiener Unternehmen werden auch zufrieden stellende **Deutschkenntnisse** explizit angeführt, und im Allgemeinen dürfte auch guten **Englischkenntnissen** eine große Bedeutung zukommen.

Die Suche nach Personen, die Stellen im Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen besetzen sollen, richtet sich in erster Linie an **kaufmännisches Personal**. Die Besetzung von Positionen im Bereich Verkauf/Vertrieb bzw. (Export) Sachbearbeitung spiegelt hierbei die große Bedeutung des Außenhandels mit Ost- und Südosteuropa für die Wiener Unternehmen wider.



Aus jenen Ländern, mit denen starke Geschäftsbeziehungen bestehen, sind relativ wenige Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund in Wien ansässig

Die Gegenüberstellung der Intensität der grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen und des verfügbaren Arbeitskräfteangebots zeigt, dass aus jenen Ländern, mit denen die Wiener Unternehmen in regen Geschäftsbeziehungen stehen, vergleichsweise wenige Arbeitskräfte in Wien tätig sind bzw. mit jenen Ländern, die das „Ursprungsland“ vieler Personen mit Migrationshintergrund sind, nur in geringem Ausmaß gehandelt wird. Dies legt den Schluss nahe, dass das in Wien aktuell verfügbare endogene Potenzial an **Arbeitskräften mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund nur in eingeschränktem Ausmaß** für den Außenhandel, die Direktinvestitionen oder sonstige Kooperationen der Wiener Unternehmen mit Ost- und Südosteuropa **eingesetzt** wird bzw. werden kann.

Wiener Betriebe erwarten eine erfolgreichere Marktbearbeitung durch Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund

Die untersuchten Fallbeispiele von Unternehmen, die Personen mit Migrationshintergrund zur Abwicklung der internationalen Geschäftsbeziehungen beschäftigen (siehe Tabelle 23 bzw. Argumentarium „Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit durch Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund“ im Anhang) zeigen, dass die Wiener Betriebe dadurch Vorteile erlangen, die auf die **Vertrautheit** der ArbeitnehmerInnen **mit dem Kulturkreis**, der **Mentalität** und den **relevanten Akteuren** in Ost- und Südosteuropa zurückzuführen sind und eine erfolgreichere Marktbearbeitung gewährleisten sollen.

Für die Unternehmen stellen bei der Einstellung von entsprechenden Arbeitskräften insbesondere das **fachliche Qualifikationsniveau** und die Sprachkenntnisse (sowohl **Deutsch** als auch **Ostsprachen**) entscheidende Faktoren dar. Seitens der Personen mit Migrationshintergrund zeigt sich jedoch, dass gerade diese Kompetenzen oft nur eingeschränkt vorhanden sind, zumindest bei der Mehrheit der verfügbaren Arbeitskräfte.



Ein ganz anderes Bild zeigt sich bei der vergleichsweise kleinen Gruppe von hoch qualifizierten Personen der 1. und 2. Generation in Wien, die über eine wirtschaftliche oder juristische Ausbildung verfügen bzw. auf Grund sonstiger spezifischer fachlicher Kompetenzen in die Internationalisierungsaktivitäten der Wiener Unternehmen eingebunden wurden. Vor allem Personen der 1. Generation haben jedoch mit dem Stigma „billige Arbeitskraft, geringere Qualifikation“ zu kämpfen, was sich im Rekrutierungs- und Bewerbungsprozess zeigt. Gegenüber der 2. Generation verfügen sie jedoch auf Grund ihrer Sozialisation im Herkunftsland grundsätzlich über stärker ausgeprägte **interkulturelle Kompetenzen und soziale Kontakte** in diesen Ländern (vielfach außerdem über umfassendere Ostsprachenkenntnisse) und dürften somit für die in der „Schnittstellenposition“ zu erfüllenden Aufgaben besonders geeignet sein.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Erlangung einer derartigen Position ist jedoch auch die Familiarität mit dem österreichischen Kulturkreis. Jene Personen mit Migrationshintergrund, die aktuell die Internationalisierungsaktivitäten Wiener Unternehmen maßgeblich mitgestalten (siehe Tabelle 24 im Anhang), haben die Herausforderung, weder die Verbindung zu ihrem Ursprungsland zu verlieren noch den „Anschluss“ an das neue Heimatland zu verpassen, erfolgreich gemeistert.

Die ArbeitnehmerInnen sind sich der mit ihrem Migrationshintergrund verbundenen Potenziale, wie Sprachkenntnisse und Kenntnisse der jeweiligen Kulturen und Mentalitäten, weitgehend bewusst. Sie betrachten diese auch als spezifische Vorteile gegenüber ÖsterreicherInnen im Bereich grenzüberschreitender Tätigkeiten. Aus der persönlichen Situation und den beruflichen Biografien von Personen mit Migrationshintergrund lassen sich jene Faktoren identifizieren, die die Nutzung ihrer Potenziale einschränken.

Faktoren, die die Nutzung der Potenziale der Personen mit Migrationshintergrund einschränken, betreffen insbesondere die Migrationsmotivation, Sprachkenntnisse, Alter und Geschlecht sowie den Berufseinstiegsverlauf



Diese sind

- eine Migration aus privaten, familiären und/oder politischen Gründen (Migrationsmotivation),
- die mangelnden Kenntnisse der Sprache des Immigrationslandes,
- Migration in fortgeschrittenem Alter (40+),
- das Geschlecht (da Frauen nach wie vor stärker durch familiäre Pflichten in Anspruch genommen werden als Männer) sowie
- der Berufseinstiegsverlauf, der von diesen Faktoren zunächst abhängt und im Fall einer „Unternutzung“ die weitere berufliche Laufbahn beeinträchtigt.

Eine Kumulation dieser Faktoren führt typischerweise zur Annahme von Jobs, die nicht unmittelbar berufsspezifisch die Karriere fördern, aber einer möglichst raschen Absicherung der finanziellen Situation dienen.

Aktuell kaum spezifische Unterstützungsmaßnahmen zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund in grenzüberschreitende Aktivitäten verfügbar

Die Analyse des verfügbaren wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmenspektrums zeigt, dass sowohl in Wien als auch in den beiden betrachteten „Vergleichsstädten“ Berlin und Hamburg zahlreiche **Unterstützungs- und Fördermaßnahmen** zur Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen bestehen, kaum jedoch explizit auf die Beschäftigung dieser Personen in Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Tätigkeiten abgezielt wird. Im Bereich der **arbeitsmarktpolitischen Programme** lassen sich insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen (v. a. Deutschkenntnisse, teilweise aber auch fachliche Qualifizierung) und Programme zur Berufsorientierung und Arbeitsvermittlung identifizieren. Des Weiteren sind **Internationalisierungsmaßnahmen** verfügbar, die Unternehmen bei ihrem Eintritt in den ost- und südosteuropäischen Markt fördern sollen.



Eine Fokussierung auf Ost- und Südosteuropa ist in den identifizierten Programmen selten zu finden. **Sensibilisierungsmaßnahmen** sind nur in sehr eingeschränktem Ausmaß implementiert und richten sich entweder an die breite Öffentlichkeit, an Unternehmen oder Jugendliche.

Zur Förderung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund für die Abwicklung grenzüberschreitender Aktivitäten der Wiener Unternehmen lassen sich diverse Ansatzpunkte für wirtschafts- und/oder arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ableiten. Wesentlich wären Maßnahmen zur **Förderung des Bewusstseins** über die Vorteile der Beschäftigung einer Person mit Migrationshintergrund für diese Stelle („Awareness“). Diese sollten sich insbesondere an jene Branchen richten, die starke Außenwirtschaftsbeziehungen zu den hier betrachteten Staaten aufweisen (z. B. Metall/Elektro, Chemie, Fahrzeugbau, Nahrungsmittelerzeugung, Wirtschafts- und Finanzdienstleistungen, Transport).

Des Weiteren sind Instrumente zur **Förderung der sprachlichen Qualifikationen** (sowohl maßgeschneiderte Deutsch- als auch Ostsprachenkenntnisse) von Bedeutung. Als Zielgruppe hierfür kämen insbesondere höher qualifizierte Personen mit Migrationshintergrund aus der Tschechischen Republik, Kroatien, der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien in Frage.

Auf Grund der Intransparenz am Arbeitsmarkt in diesem speziellen Segment - wären auf Unternehmen und/oder Arbeitskräfte ausgerichtete Maßnahmen zur **Unterstützung des Rekrutierungs- bzw. Matchingprozesses** vorteilhaft. Unternehmen könnten etwa durch Musterstellenausschreibungen oder Leitfäden für Bewerbungsgespräche (Stichwort: Einschätzung der interkulturellen Kompetenzen) unterstützt werden. Personen mit Migrationshintergrund hingegen benötigen Hilfestellung bei der Darstellung und Vermarktung ihrer eigenen Fähigkeiten (z. B. spezielle Bewerbungstrainings). Zur Identifikation potenzieller Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen erscheint - auf Grund der sowohl bei den Unter

Schlüsselfaktoren:
Förderung des
Bewusstseins über
die Vorteile der
Beschäftigung von
Personen mit
Migrationshintergrund,
sprachliche
Qualifikation,
Schaffung von
Transparenz am
Arbeitsmarkt



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

In Anbetracht der auslaufenden Programmperioden für die EU-Mittel, die einen nicht unbeachtlichen Beitrag zur **Finanzierung** aktuell verfügbarer Maßnahmen in diesem Bereich leisten, dürfte die Widmung von zusätzlichen bzw. alternativen Budgetmitteln für Unterstützungs- und Förderinstrumente zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund in die grenzüberschreitenden Aktivitäten Wiener Unternehmen mittel- bis langfristig eine Herausforderung darstellen.



1 Einleitung

1.1 Hintergrund und Ziele der Studie

Die ökonomische und soziale Integration von Personen mit Migrationshintergrund stellt eine wichtige Herausforderung für alle Länder der Europäischen Union, welche durch eine wachsende Heterogenität der nationalen und kulturellen Hintergründe ihrer EinwohnerInnen gekennzeichnet ist, dar. Vielfach finden sich Befürchtungen, dass MigrantInnen einheimische ArbeitnehmerInnen verdrängen, dadurch zur Arbeitslosigkeit beitragen und überdies eine Belastung für Sozialschutz und Leistungsverwaltung darstellen (vgl. *Sozialagenda*, 2004, S. 20). Dementsprechend ist es wenig überraschend, dass bereits seit Beginn der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) im Jahr 1997 die Integration benachteiligter Gruppen, zu denen auch ArbeitsmigrantInnen und ethnische Minderheiten gehören, und der Kampf gegen die Diskriminierung zentrale Bestandteile der Beschäftigungsrichtlinien darstellen (vgl. *Europäische Kommission*, 2003, S. 7).

Die Stadt Wien verfügt über einen – auch im europäischen Städtevergleich – hohen Anteil an Arbeitskräften bzw. EinwohnerInnen mit Migrationshintergrund, insbesondere aus den ost- und südosteuropäischen Ländern sowie der Türkei. Auf Grund der in den kommenden Jahren erfolgenden weiteren Liberalisierung der Arbeitsmarktregime gegenüber den neuen EU-Mitgliedsländern ist mit einem Anhalten der Zuwanderung aus diesen Staaten zu rechnen.

Personen mit Migrationshintergrund sind jedoch derzeit – nicht nur in Wien – mit vergleichsweise stärkeren Problemen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert als andere Gruppen. Die benachteiligte Position drückt sich u. a. in geringeren Durchschnittslöhnen, einer starken Konzentration auf niedrig qualifizierte Arbeitsplätze/Tätigkeiten und einer höheren Arbeitslosigkeit aus.

Zugleich sind die Herkunftsländer der MigrantInnen im Zuge der europäischen Integration (insb. EU-Erweiterungsprozess) in den vergangenen Jahren zu wichtigen (potenziellen) Märkten gerade für ostösterreichische bzw. Wiener Unternehmen geworden, die dabei von der günstigen geografischen Lage profitieren können. Steigende Exporte und Direktinvestitionen in den ost- und südosteuropäischen Ländern spiegeln diese Entwicklung wider. Allerdings werden die Chancen und das Potenzial dieser Märkte derzeit von der Wirtschaft, und vor allem von den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), bei weitem noch nicht vollständig genutzt und ausgeschöpft. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass nur ein geringer Prozentsatz der ostösterreichischen Betriebe gleichsam „vor der Haustür“ grenzüberschreitend aktiv ist (im Sinn von Außenhandel, Direktinvestitionen, Kooperationen etc.).

Eine stärkere Nutzung der angesprochenen Markt- und Kooperationschancen in Ost- und Südosteuropa, die auch im Strategieplan der Stadt Wien aus dem Jahr 2004 betont wird (vgl. *Magistrat der Stadt Wien*, 2004, S. 23), wird durch verschiedene Internationalisierungs- und Kooperationshemmnisse verhindert. Neben den Internationalisierungskosten und rechtlichen bzw. administrativen Aspekten zählen dazu vor allem sprachliche und kulturelle Barrieren. Darüber hinaus erfordert eine erfolgreiche grenzüberschreitende Kooperation eine reibungslose Kommunikation und ein gutes Vertrauensverhältnis zwischen den Partnern. Im Geschäftsleben, und insbesondere bei KMU, sind Kontakte und Partnerschaften fast immer auch von der Qualität der persönlichen und „atmosphärischen“ Beziehung abhängig.

Aus den genannten Barrieren für Internationalisierungsaktivitäten wird deutlich, dass MitarbeiterInnen mit Herkunft aus Ost- und Südosteuropa einen wesentlichen Beitrag zur Überwindung dieser Hemmnisse in den Unternehmen leisten können. Sie können helfen, sprachliche und kulturelle Barrieren zu überbrücken, und zwar sowohl in Zusammenhang mit „harten“ Informationen (z. B. Verträge) als auch in Zusammenhang mit der „weichen“ Kommunikation zum Aufbau von Vertrauen zwischen Geschäftspartnern. Sie können bestehende Beziehungen und „tacit knowledge“ über den Raum einbringen. Damit stellen Arbeitskräfte mit Migrationshinter-



grund für die Wiener Unternehmen potenziell eine wichtige Ressource für die Nutzung der wirtschaftlichen Chancen in den ost- und südosteuropäischen Ländern dar.

Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass in den Betrieben der Einsatz von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in Zusammenhang mit entsprechenden Internationalisierungsaktivitäten derzeit begrenzt ist bzw. wenig genutzt wird, insbesondere im Verhältnis zu dem eingangs beschriebenen hohen Arbeitskräftepotenzial. Ursache dafür dürften sowohl angebots- als auch nachfrageseitige Hemmfaktoren sein. Als angebotsseitige Faktoren wären etwa Defizite bei der deutschen Sprache oder „ungeeignete“ Basisqualifikationen bzw. -berufe zu nennen. In Bezug auf nachfrageseitige Faktoren ist etwa an fehlendes Bewusstsein oder Vorurteile zu denken.

Es scheint daher zweckmäßig, diese Hemmfaktoren im Detail zu identifizieren, zu bewerten und mit Hilfe geeigneter wirtschaftspolitischer Maßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit zu beseitigen bzw. zu überwinden. Dies nicht zuletzt deshalb, da die im Wirtschaftsleitbild der Stadt Wien verankerte funktionelle Spezialisierung Wiens als Ost-West-Transaktionszentrum auch auf KMU ausgerichtete Maßnahmen zur gezielten Nutzung des Potenzials von WienerInnen mit osteuropäischer Muttersprache umfassen soll (vgl. *Magistrat der Stadt Wien*, 2004, S. 59). Als Folge davon wird einerseits eine Öffnung neuer Arbeitsmarktchancen für Personen mit Migrationshintergrund sowie andererseits eine bessere Nutzung und Nutzbarkeit von Know-how-Ressourcen für Internationalisierungsaktivitäten von Wiener Unternehmen erwartet. Schließlich wird dadurch aber auch ein weiteres Attraktivitätsmerkmal für den Standort Wien in Zusammenhang mit der Ansiedlung von Betriebsstätten grenzüberschreitend tätiger Unternehmen gefördert.

Vor diesem Hintergrund zielt diese von der KMU FORSCHUNG AUSTRIA in Kooperation mit abif (analyse beratung und interdisziplinäre forschung) durchgeführte Studie auf die Darstellung bzw. Analyse folgender Aspekte ab:

- **Möglichst umfassende Erfassung des Arbeitskräftepotenzials von Personen mit Migrationshintergrund aus Ost- und Südosteuropa**

Dabei geht es um eine Abgrenzung und (quantitative) Abschätzung des Umfangs dieses Potenzials, seine möglichst detaillierte Charakterisierung (Typologie) und eine Beschreibung der gegenwärtigen Position dieser Personen am Arbeitsmarkt.

- **Bewertung der „Einsatzmöglichkeiten“ dieses Potenzials für grenzüberschreitende Aktivitäten Wiener Unternehmen in Richtung Ost- und Südosteuropa**

Zum einen sollen die Vorteile des Einsatzes von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund für entsprechende grenzüberschreitende Aktivitäten in Wiener Unternehmen (und insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen, KMU) herausgearbeitet werden (z. B. Sprache, Beziehungen). Zum anderen wird darauf abgezielt, die Barrieren und Voraussetzungen – sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite zu identifizieren. Dies schließt auch die Identifizierung geeigneter Rahmenbedingungen und (individueller) Erfolgsstrategien ein.

- **Entwicklung von Maßnahmenvorschlägen zur Förderung des „Einsatzes“ bzw. der „Einsetzbarkeit“ des Potenzials von Personen mit Migrationshintergrund**

Auf Grundlage der identifizierten Faktoren und bereits bestehender Maßnahmen werden Handlungsoptionen abgeleitet, die zu einer besseren „Nutzung“ des Potenzials von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund für die Wiener Wirtschaft führen können.



Entsprechend der oben angeführten Zielsetzungen beschäftigt sich dieser Bericht - nach einem einleitenden Überblick über die angewandte Methodik (siehe Kapitel 1.2) sowie einer Abgrenzung von für diese Studie wesentlichen Begriffen (siehe Kapitel 1.3) – zunächst mit der Darstellung des Arbeitskräfteangebots von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund in Wien (Kapitel 2). Dabei wird einerseits auf dessen Umfang und andererseits auf dessen „Zusammensetzung“ eingegangen. Kapitel 3 beschäftigt sich mit dem Bedarf an Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund aus der Sicht der Wiener Wirtschaft. Neben den Verflechtungen (z. B. Außenhandel, Direktinvestitionen) der Wiener Unternehmen mit den relevanten Staaten werden auch allgemeine Anforderungsprofile für die betrachteten Arbeitskräfte skizziert. Im Anschluss (Kapitel 4) erfolgt eine Zwischenbewertung der Einsatzmöglichkeiten von Personen mit Migrationshintergrund für die grenzüberschreitenden Aktivitäten von Wiener Unternehmen.

Kapitel 5 beschäftigt sich mit der Identifizierung der Gründe und Barrieren für den Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Aktivitäten aus Sicht der ArbeitgeberInnen und betroffenen ArbeitnehmerInnen. Kapitel 6 bietet einen Überblick über bereits bestehende nationale und internationale Maßnahmen³ zur Förderung dieses Einsatzes auf regionaler Ebene.

Abschließend (Kapitel 7) erfolgt auf Basis der verdichteten Ergebnisse der vorangegangenen Forschungsschritte eine Ableitung von Schlussfolgerungen und Maßnahmenvorschlägen.

1.2 Methodik

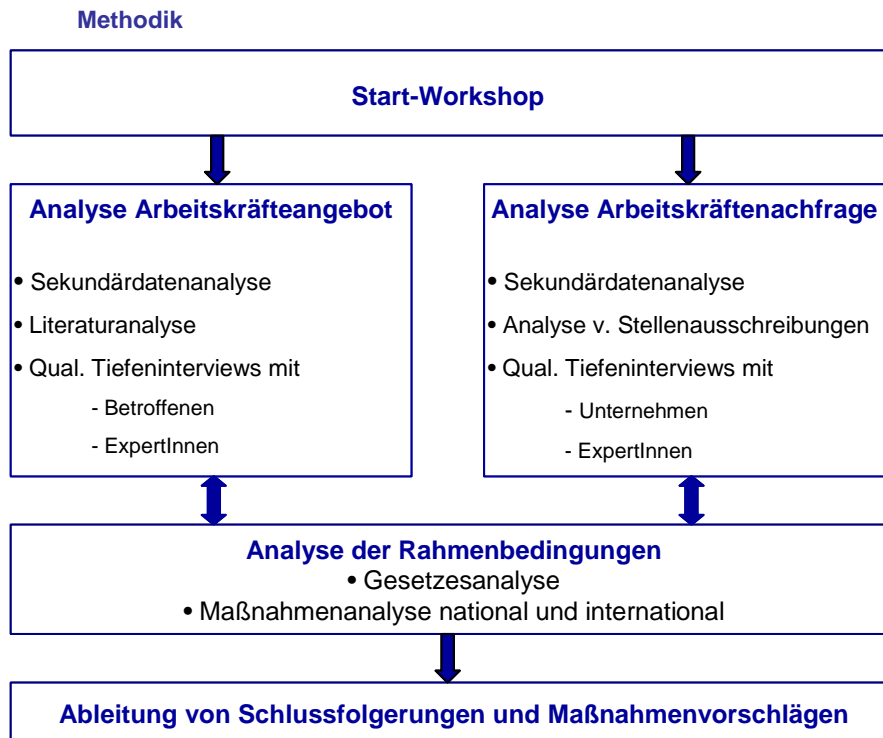
Die vorliegende Studie zielt auf eine **quantitative und qualitative Analyse** der Möglichkeiten und Barrieren des Einsatzes von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund für die grenzüberschreitenden Aktivitäten Wiener Unternehmen ab. Die Kombination verschiedener methodischer Ansätze erlaubt eine differenzierte Analyse sowohl der Nachfrage-seite (Unternehmen) als auch der Angebotsseite (Personen mit Migrationshintergrund) und der entsprechenden Rahmenbedingungen (aktuelle Gesetzeslage, bereits etablierte regionale Maßnahmen zur Integration von MigrantInnen). Dieser Zugang ermöglicht eine umfassende und ganzheitliche Untersuchung der oben angeführten Fragestellungen.

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die einzelnen methodischen Instrumente, die zur Erstellung dieses Berichts angewandt wurden.

³ Berlin und Hamburg



Grafik 1



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA

Den Auftakt für die Studie bildete ein **Start-Workshop** mit der für diese Studie eingerichteten Steuerungsgruppe, bestehend aus VertreterInnen der Stadt Wien sowie weiteren relevanten arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Akteuren. Ziel dieses Workshops war einerseits der Austausch von Informationen und Erwartungen hinsichtlich der Studie und andererseits die methodische und inhaltliche Abstimmung der Analyseaktivitäten. In diesem Zusammenhang diente der Start-Workshop vor allem der Vorbereitung der weiteren Arbeitsschritte.

Die erste Phase der Studiererstellung beschäftigte sich mit der **Analyse des Arbeitskräfteangebots** an Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund für die grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen. Im Rahmen einer *Sekundärdatenanalyse* wird ein Überblick über das vorhandene Arbeitskräfteangebot des betrachteten Personenkreises sowie dessen Potenzial für die spezifischen Aufgaben gewonnen. Des Weiteren diente eine *Literaturanalyse* der vertiefenden Gewinnung von qualitativen Informationen über die Merkmale des Arbeitskräftepotenzials von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund. In den folgenden Arbeitsschritten wurden diese Erkenntnisse durch *qualitative Interviews mit dem betroffenen Personenkreis und ExpertInnen* verifiziert und vertieft (auch hinsichtlich möglicher bzw. erlebter Möglichkeiten und Grenzen einer entsprechenden Beschäftigung).

Neben der Angebotsseite erfolgte im ersten Arbeitsschritt auch eine **Analyse des Arbeitskräftebedarfs**, wobei einerseits die wirtschaftlichen Verflechtungen Wiener Unternehmen mit den betrachteten Staaten und andererseits die Anforderungen der Betriebe an Personen, die die damit verbundenen Aufgaben erfüllen sollen, analysiert wurden. Im Detail wurde eine *Sekundärdaten- und Literaturanalyse* hinsichtlich der Verflechtungen Wiener Unternehmen mit den betrachteten Staaten durchgeführt. Ergänzend dazu konnten durch eine *Analyse von Stellenausschreibungen Wiener Unternehmen* erste Anhaltspunkte hinsichtlich der von den Unternehmen gewünschten bzw. benötigten Qualifikationen und Kompetenzen (hard und soft skills) gefunden werden. Die Erkenntnisse hinsichtlich des Arbeitskräftebedarfs wurden durch *halbstandardisierte qualitative Tiefeninterviews* mit Wiener Unternehmen und ExpertInnen ergänzt, wobei auch auf die Frage der Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigung des betrachteten Personenkreises eingegangen wurde.



Einem holistischen Ansatz folgend wurden auch die **Rahmenbedingungen**, mit denen die betroffenen Personen und Unternehmen in dieser speziellen Situation konfrontiert sind, untersucht. Eine *Gesetzesanalyse* ermöglichte eine kurz gefasste Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund. Außerdem wurde eine *Analyse bestehender nationaler Maßnahmen* zur Unterstützung und Förderung der Unternehmen bei der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund bzw. der betroffenen Personen bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt durchgeführt. Eine entsprechende Analyse erfolgte auch für zwei deutsche „Vergleichsstädte“ (Berlin und Hamburg), um neue diesbezügliche Ideen für Wien ableiten zu können.

In einem letzten Arbeitsschritt zur Studiererstellung erfolgte eine Verdichtung und Aufbereitung der gewonnenen Erkenntnisse. Die Gegenüberstellung von Nachfrage- („SOLL“) und Angebotsseite („IST“) ermöglichte die **Ableitung von Schlussfolgerungen und Maßnahmenvorschlägen**.

1.3 Begriffsabgrenzungen

Die im Rahmen dieser Studie durchgeführten Analysen erstrecken sich nach **geografischen Gesichtspunkten** neben ausgewählten per 1. Mai 2004 neu beigetretenen Mitgliedstaaten der Europäischen Union auf weitere ost- und südosteuropäische Länder, die vom Projektteam bzw. der Steuerungsgruppe in diesem Zusammenhang als relevant eingestuft wurden (siehe Grafik 2).

Grafik 2 **Analyisierte ost- und südosteuropäische Staaten**



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA

Des Weiteren gilt es an dieser Stelle festzuhalten, welcher Personenkreis als Arbeitskräftepotenzial im Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Tätigkeiten der Wiener Unternehmen mit den oben angeführten „Zielländern“ zu verstehen ist. „Migration“ bezeichnet ein äußerst vielfältiges Phänomen, das unterschiedliche Motivationslagen, Typen von MigrantInnen und spezifische Arten der Migration umfasst. Um Migration zu verstehen, muss zwischen unterschiedlichen Entscheidungsträgern differenziert werden. Die Entscheidung zur Migration kann von Individuen, Kernfamilien oder erweiterten Familien getroffen werden. Die Motivationen für Migration sind ebenfalls vielfältig: Personen fliehen aus ihren Herkunftsländern auf Grund von politischer, religiöser oder ethnischer Unterdrückung. Andere wandern aus, um das im Aufnahmeland erworbene Einkommen in ihrem Herkunftsland zu investieren. Wieder andere entscheiden sich zur Migration, da sie wirtschaftlichen Erfolg im Zielland anstreben. Eine weitere wichtige Unterscheidung betrifft den Aufenthaltsstatus: MigrantInnen verlassen ihr Land auf Dauer oder für einen begrenzten Zeitraum. Ihr Aufenthaltsstatus ist vom Aufnahmeland entweder anerkannt oder illegal. (vgl. *Bauer et al.*, 2004, S. 7f)

Das Verständnis von „**Personen mit Migrationshintergrund**“ ist in dieser Studie in Anlehnung an *Lebhart* (2003, S. 258) bzw. *Herzog-Punzenberger* (2003, S. 6f) vergleichsweise breit angelegt. Folgende Personengruppen sind darunter zu subsumieren:

- Personen, die im Ausland geboren wurden, über eine ausländische Staatsbürgerschaft verfügen und nach Österreich eingewandert sind (sog. 1. Generation)
- Personen, die im Ausland geboren wurden, nach Österreich eingewandert sind und mittlerweile über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügen (eingebürgerte 1. Generation)⁴
- Kinder bzw. Nachfahren der ZuwanderInnen, unabhängig von der Staatsbürgerschaft, aber mit Geburtsort in Österreich (sog. 2. Generation); In der Literatur wird wiederholt auch das Konzept der 1,5. Generation (jene Kinder der ZuwanderInnen, die im Ausland geboren wurden, aber einen Teil ihrer Sozialisation im Zielland durchlaufen; als 2. Generation werden in diesen Fällen jene Kinder verstanden, die entweder im Zielland geboren oder zum Großteil hier sozialisiert werden) bzw. jenes der 3. Generation verwendet. Auf Grund des mangelnden Datenmaterials wird in dieser Studie jedoch auf eine entsprechende Unterscheidung verzichtet.

Des Weiteren muss darauf hingewiesen werden, dass sich diese Studie auf das Arbeitskräftepotenzial jener Personen mit Migrationshintergrund beschränkt, 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 zu unterstützen.

Unter **grenzüberschreitenden Aktivitäten** mit den betrachteten Zielländern werden im Folgenden Verflechtungen der Wiener Unternehmen mit den relevanten Staaten in Form von

- Außenhandel (Import, Export) mit Waren und Dienstleistungen,
- Direktinvestitionen (Niederlassungen, Joint Ventures, Tochterunternehmen), oder
- grenzüberschreitenden Kooperationen oder Partnerschaften jedweder Art verstanden.

⁴ Im Rahmen der Sekundärdatenanalyse fallen in diese Statistik auch „AuslandsösterreicherInnen“, wobei jedoch davon ausgegangen werden kann, dass dieser Anteil sehr gering ist.



2 Arbeitskräfteangebot von Personen mit ost- und südost-europäischem Migrationshintergrund in Wien

2.1 Methodische Hinweise

Die im Folgenden durchgeführten Analysen basieren weitgehend auf Sekundärdatenmaterial der Statistik Austria (Volkszählung bzw. Bevölkerungsregister), des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger, des Arbeitsmarktservice Österreich sowie der Wirtschaftskammer Österreich. Eine detaillierte Aufstellung der herangezogenen Indikatoren und Datenquellen sowie deren Besonderheiten findet sich in Tabelle 20 im Anhang. Neben den dort angeführten in der Studie verwendeten Daten ist noch weiteres statistisches Datenmaterial verfügbar, das jedoch für die vorliegende Studie nicht verwendet wurde. So erwiesen sich beispielsweise der Mikrozensus der Statistik Austria auf Grund seines großen Stichprobenfehlers bei einzelnen Ausländergruppen oder die Schulstatistik auf Grund der eher willkürlichen Angabe der „Erstsprache“ als wenig geeignet.

Generell ist festzuhalten, dass die verfügbaren/verwendeten Sekundärdaten in Bezug auf die Erfassung des in Wien vorhandenen ost- und südosteuropäischen Arbeitskräftepotenzials gewisse Probleme aufweisen:

- Die Differenzierung zwischen „ÖsterreicherInnen“ und Personen mit Migrationshintergrund muss weitgehend über die Staatsbürgerschaft erfolgen. Personen mit mehreren Staatsbürgerschaften (unter denen auch die österreichische ist) werden als „ÖsterreicherInnen“ in der Statistik erfasst. Ein Teil der Personen mit Migrationshintergrund (insbesondere, wenn der Geburtsort Österreich war, siehe unten) ist somit nicht identifizierbar.
- Das Datenmaterial erlaubt nur teilweise eine Trennung in 1. und 2. Generation, was dazu führt, dass die 1. Generation eher über- und die 2. Generation eher unterschätzt wird.
- Die eingebürgerte 1. Generation ist von jenen ÖsterreicherInnen, die z. B. während eines beruflichen oder privaten Aufenthalts der Eltern im Ausland geboren wurden, im Rahmen der Datenanalyse nicht zu unterscheiden. Somit wird das Ausmaß der 1. Generation etwas überschätzt.
- Die 2. Generation (für die im Übrigen auch keine einheitliche Definition vorliegt) ist sekundärstatistisch nur eingeschränkt darstellbar; insbesondere sind jene Nachfahren („3. Generation“) der ZuwanderInnen, die in Österreich geboren wurden und über die österreichische Staatsbürgerschaft verfügen, nicht identifizierbar. Somit wird das Ausmaß der 2. Generation tendenziell unterschätzt.

Die Daten sind somit jedenfalls eher als Orientierungswerte zur Abschätzung eines generellen Trends denn als exakte Werte anzusehen.

2.2 Wiener Wohnbevölkerung

Per 1. Jänner 2005 hatten rd. 1,6 Mio Menschen ihren **Hauptwohnsitz** in Wien, was einer Steigerung um etwa 4 % gegenüber 2002 entspricht (siehe Tabelle 1). Dieser Zuwachs ist vorwiegend auf die ausländische Wohnbevölkerung zurückzuführen. Mit einem Anteil ausländischer StaatsbürgerInnen an der Wohnbevölkerung von rd. 18 % liegt Wien deutlich über dem Bundesdurchschnitt (rd. 9 % im Jahr 2001, Quelle: Statistik Austria, Volkszählung). Von den nicht-österreichischen StaatsbürgerInnen Wiens hat die Mehrheit eine unbefristete Niederlassungsbewilligung (vgl. *IFES*, 2003, S. 10). Unter den WienerInnen, die im ehemaligen Jugoslawien oder in der Türkei geboren wurden, liegt dieser Anteil bei etwa zwei Drittel, bei den (anderen) neuen EU-Mitgliedstaaten bei etwa drei Fünftel. Etwa ein Fünftel der in Wien ansässigen Nicht-ÖsterreicherInnen verfügt über eine Aufenthaltserlaubnis und ein weiteres



Zehntel über eine befristete Niederlassungsbewilligung (zur Aufenthaltserlaubnis und Niederlassungsbewilligung siehe Exkurs: Rechtliche Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in Kapitel 2.3). Etwa 60 % der ausländischen StaatsbürgerInnen in Wien planen eine dauerhafte Niederlassung in der österreichischen Bundeshauptstadt. Jeweils rd. 20 % haben vor, später wieder abzuwandern bzw. sind diesbezüglich noch unentschlossen.

StaatsbürgerInnen der ausgewählten **ost- und südosteuropäischen Staaten** hatten einen Anteil von rd. 12 % an der Wiener Wohnbevölkerung - ein Wert, der sich in den letzten vier Jahren leicht erhöht hat. Die mit Abstand größte ost- und südosteuropäische Bevölkerungsgruppe in Wien (wie auch in Österreich) stellen StaatsbürgerInnen von Serbien und Montenegro dar (rd. 74.400 Personen in 2005), gefolgt von türkischen Staatsangehörigen (rd. 39.800) (vgl. auch *IFES*, 2003, S. 10, *Der Standard*, 2005, S. 11, *Antalovsky/Wolffhardt*, 2002, S. 196). StaatsbürgerInnen aus Slowenien haben hingegen einen vergleichsweise kleinen Anteil an der Wiener Wohnbevölkerung (rd. 0,05 % im Jahr 2005). Während sich unter Betrachtung der absoluten EinwohnerInnenzahlen bei den meisten Herkunftsländern ein eher konstantes Niveau im Zeitablauf abzeichnet, zeigt sich zwischen 2002 und 2005 ein deutlicher Zustrom (netto, d. h. Zuwanderungen nach Abzug der Abwanderungen und Einbürgerungen) vor allem an rumänischen, polnischen und slowakischen StaatsbürgerInnen.

Der Anteil der **weiblichen Bevölkerung** in Wien lag im Jahr 2001 bei rd. 53 %. Bei den rumänischen, slowakischen und tschechischen EinwohnerInnen liegt der Frauenanteil deutlich über diesem Durchschnitt (55 % - 60 %). Unter den mazedonischen und türkischen StaatsbürgerInnen in Wien sind hingegen lediglich rd. 40 % Frauen. (Quelle: Statistik Austria, Volkszählung, vgl. auch *Antalovsky/Wolffhardt*, 2002, S. 202)

Eine Differenzierung nach **Alter** zeigt, dass in Wien im Jahr 2003 die meisten EinwohnerInnen (rd. 30 %) zwischen 25 und 44 Jahre alt waren. Bei der Bevölkerung mit ost- und südosteuropäischer Staatsbürgerschaft lag der Anteil dieser Altersgruppe deutlich darüber (zwischen rd. einem Drittel bei StaatsbürgerInnen aus Serbien und Montenegro bis über 40 % bei Personen aus Slowenien und Kroatien). Etwa jeweils ein Viertel der Wiener Bevölkerung war unter 25 Jahre bzw. zwischen 45 und 64 Jahre alt. Mit Ausnahme der slowenischen StaatsbürgerInnen (hier liegt der Anteil der Generation 45+ bei fast 40 %) sind die ost- und südosteuropäischen Staatsangehörigen tendenziell jünger als die österreichische Bevölkerung in Wien. (Quelle: Statistik Austria, Bevölkerungsfortschreibung, vgl. auch *Antalovsky/Wolffhardt*, 2002, S. 201) Dies sollte sich - wie auch der zu beobachtende Trend, dass die ausländische Bevölkerung tendenziell länger im Erwerbsleben bleibt als die österreichische Bevölkerung (Quelle: Volkszählung 2001) - in einem vergleichsweise großen Arbeitsmarktpotenzial äußern.

Generell lässt sich feststellen, dass die ausländische Wohnbevölkerung in Österreich (und hier insbesondere die StaatsbürgerInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei) ein niedrigeres **Bildungsniveau** aufweist als die inländische (vgl. *Bock-Schappelwein*, 2004, S. 3).



Tabelle 1 Bevölkerung¹ in Wien nach Staatsangehörigkeit, 2002 bis 2005²

	2002	2003	2004	2005	VÄ 2002/05 in %
<i>Ost- und südosteuropäische Staaten</i>	180.171	186.494	187.336	194.901	8,2
davon:					
Bosnien und Herzegowina	20.053	20.016	19.193	18.089	-9,8
Kroatien	16.278	16.612	16.664	16.886	3,7
Mazedonien	6.099	6.485	6.790	7.161	17,4
Polen	13.646	14.031	14.504	18.258	33,8
Rumänien	3.809	4.882	6.109	6.961	82,8
Serbien und Montenegro	71.662	73.539	71.918	74.370	3,8
Slowakische Republik	3.300	3.927	4.448	5.427	64,5
Slowenien	719	743	783	856	19,1
Tschechische Republik	1.839	2.012	2.114	2.224	20,9
Türkei	38.617	39.819	40.192	39.728	2,9
Ungarn	4.149	4.428	4.621	4.941	19,1
Österreich	1.308.044	1.314.932	1.321.662	1.333.084	1,9
Sonstige Staatsangehörigkeit ³	74.522	82.388	89.628	98.455	32,1
Gesamt	1.562.737	1.583.814	1.598.626	1.626.440	4,1

VÄ = Veränderung

¹ Hauptwohnsitz² Stand per 1. Jänner des jeweiligen Jahres³ inkl. ungeklärte, unbekanntes Staatsangehörigkeiten sowie Staatenlose

Quelle: eigene Berechnungen nach Statistik Austria

Etwas mehr als 500.000 Personen, die per 1. Jänner 2005 ihren Hauptwohnsitz in Wien hatten, wurden im Ausland geboren, das sind rd. 30 % der Wiener Bevölkerung (siehe Tabelle 2). Auch hier liegt Wien wieder deutlich über dem Bundesdurchschnitt (rd. 12,5 % im Jahr 2001, Quelle: Statistik Austria, Volkszählung). Der im Zeitablauf kontinuierliche Anstieg dieser Zahl (Zuwachs um rd. 15 % zwischen 2002 und 2005) deutet auf einen steten Zustrom von MigrantInnen (sog. **1. Generation**) in die österreichische Bundeshauptstadt hin. Etwa ein Drittel der „lifetime migrants“⁵ in Wien sind StaatsbürgerInnen der ost- und südosteuropäischen Staaten. Der höhere absolute Zuwachs der im Ausland geborenen Personen mit ost- und südosteuropäischen Staatsbürgerschaften im Vergleich zur Gesamtbevölkerung mit entsprechender Staatsangehörigkeit (siehe Tabellen 1 und 2) deutet darauf hin, dass der Wiener Bevölkerungszuwachs dieser Staatsangehörigen in erster Linie auf Zuwanderung (1. Generation) und weniger auf ein steigendes Ausmaß der 2. Generation (siehe auch Tabelle 3) zurückzuführen ist.⁶

⁵ Die Migrationssoziologie versteht unter „lifetime migrants“ Personen, die in einem anderen Land geboren wurden als ihr Hauptwohnsitz liegt (vgl. Lebhart, 2003, S. 258).

⁶ Ohne Berücksichtigung jener Personen mit Migrationshintergrund (2. Generation), die sowohl in Österreich geboren wurden als auch die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen.



Rd. 245.000 WienerInnen, die im Ausland geboren wurden, hatten per 1. Jänner 2005 die österreichische Staatsbürgerschaft. Bei diesen Personen handelt es sich einerseits um nach Österreich zurückgekehrte AuslandsösterreicherInnen, größtenteils jedoch um eingebürgerte im Ausland geborene Personen. Gemäß *Antalovsky/Wolffhardt* (2002, S. 191) wurden alleine zwischen 1980 und 2000 in Wien rd. 135.000 Personen mit Hauptwohnsitz Wien eingebürgert. Die meisten waren zwischen 30 und 45 Jahre alt, wodurch sich eine hohe Wahrscheinlichkeit an Nachfahren ergibt, die in der Statistik nicht mehr als Personen mit Migrationshintergrund identifiziert werden können (Geburtsland und Staatsbürgerschaft Österreich, siehe unten). Im Jahr 2001 wurden rd. 9.800 Staatsangehörige von Bulgarien, Bosnien und Herzegowina, dem ehemaligen Jugoslawien, Kroatien, Mazedonien, Polen, Rumänien, der Türkei und Ungarn in Wien eingebürgert, im Jahr 2002 lag diese Anzahl bei rd. 10.800. Den größten Anteil hatte dabei die Türkei, gefolgt vom ehemaligen Jugoslawien (Quelle: Statistik Austria). Im Bundesländervergleich weist Wien den höchsten Anteil an InländerInnen mit nicht-österreichischem Geburtsort (und somit einen deutlich höheren „Einbürgerungseffekt“) auf (vgl. *Lehart*, 2003, S. 260).

Tabelle 2 Im Ausland geborene Bevölkerung¹ in Wien nach Staatsangehörigkeit, 2002 bis 2005²

	2002	2003	2004	2005	VÄ 2002/05 in %
<i>Ost- und südosteuropäische Staaten</i>	147.582	154.438	157.402	166.076	12,5
davon:					
Bosnien und Herzegowina	16.968	16.948	16.411	15.688	-7,5
Kroatien	13.090	13.454	13.518	13.772	5,2
Mazedonien	5.104	5.467	5.788	6.147	20,4
Polen	12.336	12.679	13.118	16.764	35,9
Rumänien	3.436	4.499	5.684	6.476	88,5
Serbien und Montenegro	57.420	59.127	58.805	61.529	7,2
Slowakische Republik	3.147	3.757	4.254	5.197	65,1
Slowenien	644	667	695	769	19,4
Tschechische Republik	1.760	1.924	2.023	2.129	21,0
Türkei	29.700	31.660	32.667	32.866	10,7
Ungarn	3.977	4.256	4.439	4.739	19,2
<i>Österreich</i>	219.590	227.083	236.812	244.619	11,4
<i>Sonstige Staatsangehörigkeit</i> ³	67.592	75.439	82.699	91.338	35,1
Gesamt	434.764	456.960	476.913	502.033	15,5

VÄ = Veränderung

¹ Hauptwohnsitz

² Stand per 1. Jänner des jeweiligen Jahres

³ inkl. ungeklärte, unbekannte Staatsangehörigkeiten sowie Staatenlose

Quelle: eigene Berechnungen nach Statistik Austria



Knapp 36.000 oder rd. 12 % der WienerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft waren per 1. Jänner 2005 der **2. Generation** zuzurechnen (siehe Tabelle 3).⁷ Ein Großteil dieser Personen (vier Fünftel) weist einen ost- und südosteuropäischen Migrationshintergrund auf. Zwischen 2002 und 2005 ist jedoch ein deutlicher Rückgang (-11,5 %) der in Wien lebenden und in Österreich geborenen Personen mit ost- und südosteuropäischer Staatsangehörigkeit zu verzeichnen. Dies bedeutet jedoch nicht unbedingt einen tatsächlichen Rückgang dieser 2. Generation, sondern kann vielmehr darauf zurückgeführt werden, dass eine steigende Anzahl von in Österreich geborenen Kindern von MigrantInnen auf Grund von Einbürgerung (der Eltern bzw. eigene Einbürgerung) in der Statistik nicht mehr als Personen mit Migrationshintergrund aufscheinen (Geburtsland und Staatsbürgerschaft Österreich). So meldeten z. B. bei der Volkszählung 2001 rd. 6 % der WienerInnen, die in Österreich geboren wurden und eine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, eine nicht-deutsche Umgangssprache⁸. Den größten Anteil hatten hierbei die Sprachen des ehemaligen Jugoslawiens und der Türkei (insbesondere Serbisch und Türkisch).

Es zeigt sich eine steigende Tendenz zu weiterführender **Ausbildung** unter ausländischen Jugendlichen in Österreich, gleichzeitig aber auch ein überdurchschnittlich hoher AusländerInnenanteil in polytechnischen Schulen, was darauf hinweist, dass die Jugendlichen entweder eher eine Lehre absolvieren oder sofort als Hilfs- oder AnlernarbeiterInnen arbeiten (vgl. *Bock-Schappelwein*, 2004, S. 8f).

⁷ Als 2. Generation werden Personen verstanden, die in Österreich geboren wurden und Migrationshintergrund aufweisen. Die angeführten Daten beziehen sich auf jene WienerInnen, die eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen. Jene Mitglieder der 2. Generation, die (entweder von Geburt an oder durch (Erstreckungs-)Einbürgerung) eine österreichische Staatsbürgerschaft haben, sind auf statistischem Weg nicht erfassbar.

⁸ Unter der Annahme, dass im Rahmen der Volkszählung auch in gewissem Ausmaß sozial erwünschtes Antwortverhalten zum Tragen kam (d. h. Angabe von Deutsch als Umgangssprache, obwohl dies nicht zutrifft), ist der angeführte Wert als tendenziell zu niedrig anzusehen.



Tabelle 3 In Österreich geborene Bevölkerung¹ in Wien nach Staatsangehörigkeit, 2002 bis 2005²

	2002	2003	2004	2005	VÄ 2002/05 in %
<i>Ost- und südosteuropäische Staaten</i>	32.589	32.056	29.934	28.825	-11,5
davon:					
Bosnien und Herzegowina	3.085	3.068	2.782	2.401	-22,2
Kroatien	3.188	3.158	3.146	3.114	-2,3
Mazedonien	995	1.018	1.002	1.014	1,9
Polen	1.310	1.352	1.386	1.494	14,0
Rumänien	373	383	425	485	30,0
Serbien und Montenegro	14.242	14.412	13.113	12.841	-9,8
Slowakische Republik	153	170	194	230	50,3
Slowenien	75	76	88	87	16,0
Tschechische Republik	79	88	91	95	20,3
Türkei	8.917	8.159	7.525	6.862	-23,0
Ungarn	172	172	182	202	17,4
Österreich	1.088.454	1.087.849	1.084.850	1.088.465	0,0
Sonstige Staatsangehörigkeit ³	6.930	6.949	6.929	7.117	2,7
Gesamt	1.127.973	1.126.854	1.121.713	1.124.407	-0,3

VÄ = Veränderung

¹ Hauptwohnsitz² Stand per 1. Jänner des jeweiligen Jahres³ inkl. ungeklärte, unbekanntes Staatsangehörigkeiten sowie Staatenlose

Quelle: eigene Berechnungen nach Statistik Austria

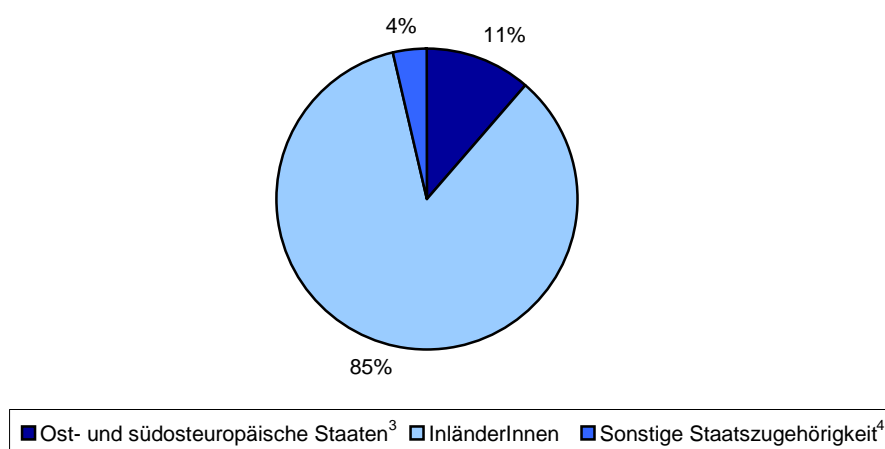
Zusammenfassend lässt sich zeigen, dass, unter der Annahme, dass ein Großteil der Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft und ausländischem Geburtsort eingebürgert wurde, zwischen einem Viertel und 30 % der Wiener Gesamtbevölkerung (unter Berücksichtigung jener Personen, die in Österreich geboren wurden aber eine nicht-deutsche Umgangssprache pflegen) einen ost- und südosteuropäischen Migrationshintergrund aufweist (ausländischer Geburtsort bzw. Geburtsort Österreich und ausländische Staatsbürgerschaft (vgl. auch *Der Standard*, 2005, S. 11 bzw. *Antalovsky/Wolffhardt*, 2002, S. 192). 70 % - 80 % davon entfallen auf die 1. MigrantInnengeneration (ausländische oder österreichische Staatsbürgerschaft und ausländischer Geburtsort), die restlichen rd. 20 % - 30 % auf die 2. Generation (ausländische Staatsbürgerschaft und österreichischer Geburtsort), die jedoch, wie bereits angeführt, mit dem verfügbaren statistischen Datenmaterial tendenziell unterschätzt wird.

2.3 Unselbstständige Beschäftigung in Wien

Im Jahr 2004 (Jahresdurchschnitt) gab es in Wien rd. 754.000 aufrechte **Beschäftigungsverhältnisse**, was einem Rückgang um 1,5 % gegenüber 1997 entspricht. Etwa 11 % der Beschäftigungsverhältnisse entfielen auf StaatsbürgerInnen der ost- und südosteuropäischen Staaten, weitere rd. 4 % auf andere AusländerInnen. Im Zeitablauf zeigt sich ein leichter Anstieg des AusländerInnenanteils.



Grafik 3 Anteil der unselbstständig Beschäftigten¹ in Wien nach Staatszugehörigkeit, in Prozent, 2004²



¹ Beschäftigungsverhältnisse

² Jahresdurchschnitt

³ ehem. Jugoslawien, Polen, Rumänien, ehem. Tschechoslowakei, Türkei, Ungarn

⁴ inkl. ungeklärte, unbekannte Staatsangehörigkeiten sowie Staatenlose

Quelle: eigene Berechnungen nach Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

Wie auch in der Wohnbevölkerung Wiens nehmen die StaatsbürgerInnen des ehemaligen Jugoslawiens und der Türkei den größten Anteil an den ausländischen Beschäftigungsverhältnissen ein (vgl. auch *EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Gleiche Chancen im Betrieb“*, 2004, S. 44).⁹

Während der zu verzeichnende Beschäftigungsrückgang in Wien ausschließlich auf österreichische StaatsbürgerInnen zurückzuführen ist, ergibt sich zwischen 1997 und 2004 bei den Beschäftigungsverhältnissen der Ost- und SüdosteuropäerInnen ein Zuwachs um fast 3 %¹⁰ (siehe Tabelle 4). Es handelt sich dabei - ausgehend von der letzten Migrationswelle Anfang der 1990er-Jahre - um einen gewissen „Echoeffekt“: Die Kinder der damaligen EinwanderInnen kommen nun ins erwerbsfähige Alter. Hinzu kommt, dass die Betriebe auf Grund der (vermuteten) niedrigeren Lohnvorstellungen vermehrt auf diese Arbeitskräfte zurückgreifen. (vgl. *Alteneder*, 2003, S. 2) Die Beschäftigung von rumänischen, tschechischen und slowakischen StaatsbürgerInnen verzeichnet dabei eine besonders dynamische Entwicklung.

Hinsichtlich der **Wirtschaftsbereiche**, in denen die WienerInnen arbeiten bzw. zuletzt gearbeitet haben, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Nationalitäten. Dies resultiert in einem Arbeitsmarkt, der von einer ethnischen Segmentierung gekennzeichnet ist, die sich in der hohen Konzentration der ausländischen Beschäftigten in bestimmten Branchen (vorwiegend im un- und niedrig qualifizierten Niedriglohnsektor), einem hohen ArbeiterInnen-Anteil, einem niedrigeren Lohnniveau und der überproportionalen Beschäftigung in Kleinst- und Kleinbetrieben äußert (vgl. *EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Gleiche Chancen im Betrieb“*, 2004, S. 43 sowie *Münz*, 2004, S. 9 und *Fassmann et al.*, 1997, S. 734).

⁹ Unter diesen Staatsangehörigen zeigt sich allerdings auch die geringste Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit (vgl. *IFES*, 2003, S. 59).

¹⁰ Allerdings unterliegen diese Daten einer Ungenauigkeit bezüglich der Staatsangehörigkeitsangaben, was zu einer tendenziellen Überschätzung der Beschäftigungsverhältnisse von ausländischen ArbeitnehmerInnen führen dürfte. Eine Änderung der Staatsbürgerschaft (Stichwort: Einbürgerungen) findet nur dann Eingang in die Daten, wenn diese ausdrücklich gemeldet wird, andernfalls wird eine Person in ihrer ursprünglichen Staatsbürgerschaft weitergeführt.

Im Allgemeinen liegt der **Frauenanteil an den Beschäftigten** unter den AusländerInnen unter dem Wiendurchschnitt (Wien gesamt rd. 49 % im Jahr 2004, AusländerInnen rd. 45 %), was in Anbetracht des höheren Anteils der Frauen an der Wohnbevölkerung auf eine schlechtere Integration der weiblichen AusländerInnen in den Arbeitsmarkt hinweist.

Tabelle 4 Anzahl der unselbstständig Beschäftigten¹ in Wien nach Staatszugehörigkeit, 1997 bis 2004²

	1997	2000	2004	VÄ 1997/2004 in %
<i>Ost- und südosteuropäische Staaten</i>	84.125	87.719	86.552	2,9
davon:				
ehem. Jugoslawien	54.524	56.860	55.215	1,3
Polen	6.086	6.063	6.225	2,3
Rumänien	1.959	2.146	2.577	31,5
ehem. Tschechoslowakei	2.795	2.980	3.546	26,9
Türkei	16.669	17.483	16.705	0,2
Ungarn	2.092	2.187	2.284	9,2
<i>InländerInnen</i>	659.913	660.636	638.907	-3,2
<i>Sonstige Staatszugehörigkeit³</i>	20.567	22.305	28.057	36,4
Gesamt	764.605	770.660	753.516	-1,5

VÄ = Veränderung

¹ Beschäftigungsverhältnisse

² Jahresdurchschnitt des jeweiligen Jahres

³ inkl. ungeklärte, unbekannte Staatsangehörigkeiten sowie Staatenlose

Quelle: eigene Berechnungen nach Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger



Die Beschäftigung von Personen mit ost- oder südosteuropäischer Staatsbürgerschaft ist in Österreich - auch nach der EU-Erweiterung per 1. Mai 2004 - gewissen rechtlichen Beschränkungen unterworfen. Da in den weiteren Analysen auf diese Besonderheiten eingegangen wird¹¹, bietet der folgende Exkurs einen kurzen Überblick über das österreichische Ausländerbeschäftigungsgesetz.

Exkurs: Rechtliche Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft

Für die Beschäftigung von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in Österreich ist - mit einigen Ausnahmen (siehe unten) - neben einem gültigen Aufenthaltstitel auch eine Bewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz nötig.

Der Antrag für die Erteilung eines **Aufenthaltstitels** muss noch vor der Einreise gestellt werden und das Verfahren ist bis zu seinem Abschluss im Ausland abzuwarten.¹² Für die Erlangung eines Aufenthaltstitels müssen bestimmte Voraussetzungen (Nachweis ausreichender Unterhaltsmittel, Vorliegen eines gültigen Reisedokuments und einer gültigen Krankenversicherung, Rechtsanspruch auf eine für InländerInnen ortsübliche Unterkunft, Strafregisterauszug aus dem Heimatland; bei Aufenthalten von über sechs Monaten ist auch ein Gesundheitszeugnis vorzulegen) erfüllt werden.

Erst nach Erteilung des Aufenthaltstitels und dem Unterzeichnen der **Integrationsvereinbarung** darf nach Österreich eingereist werden (sofern nicht die oben genannten Ausnahmen zur Anwendung kommen). Die Integrationsvereinbarung verpflichtet MigrantInnen zum Besuch eines Sprachkurses, jedoch gibt es zahlreiche Ausnahmen von dieser Pflicht (z. B. für Schlüsselkräfte, Angehörige österreichischer StaatsbürgerInnen, InhaberInnen einer Niederlassungsbewilligung, die vor dem 1. Jänner 1998 zugewandert sind).

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz sieht drei Arten von **Arbeitsgenehmigungen** vor: Beschäftigungsbewilligung, Arbeitserlaubnis und Befreiungsschein.

Eine *Beschäftigungsbewilligung* wird auf Antrag des Arbeitgebers vom AMS ausgestellt. Die Beschäftigungsbewilligung ist auf einen bestimmten Arbeitsplatz und eine bestimmte Tätigkeit beschränkt. Sie wird befristet höchstens auf ein Jahr ab dem Ausstellungsdatum erteilt. Vor Erteilung der Bewilligung prüft das AMS, ob für die zu besetzende offene Stelle ein/e InländerIn oder ein/e am Arbeitsmarkt verfügbare/r AusländerIn (der/die bereits eine Beschäftigungsbewilligung hat) zur Verfügung steht. Für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung muss das AMS ferner die Auslastung der Landeshöchstzahl und der Bundeshöchstzahl berücksichtigen. Sind diese überschritten, erfolgt die Erteilung in einem erschwerten Verfahren bzw. kann nur noch für bestimmte Gruppen von AusländerInnen erteilt werden.

Soll ein/e AusländerIn beschäftigt werden, der/die noch nicht nach Österreich zugewandert ist, kann der Arbeitgeber für diese Person einen Antrag auf Ausstellung einer *Sicherheitsbescheinigung* stellen. Diese garantiert dem Arbeitgeber, dass der Person, für die sie ausgestellt wurde, eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wird, wenn diese innerhalb von 26 Wochen nach der Ausstellung nach Österreich zuwandert.

¹¹ Unter bewilligungspflichtig beschäftigten AusländerInnen werden in Folge jene verstanden, die über eine gültige Arbeitserlaubnis, Befreiungsschein, Beschäftigungsbewilligung, EU-Bestätigung Familie oder EU-Bestätigung Freizügigkeit sowie über einen Niederlassungsnachweis verfügen. Es wird davon ausgegangen, dass diese Personen mit keinerlei (weiteren) rechtlichen Problemen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind und somit das endogene Potenzial an arbeitsberechtigten Personen für den Außenhandel Wiener Unternehmen wie in dieser Studie definiert (siehe Kapitel 1.3) darstellen.

¹² Das Privileg der Inlandsantragstellung genießen begünstigte Drittstaatsangehörige und Fremde, die berechtigt sind, einen Antrag auf Erteilung einer humanitären Niederlassungsbewilligung zu stellen, sowie Staatsangehörige, die zur sichtvermerksfreien Einreise berechtigt sind.



Die *Arbeitserlaubnis* wird von den ArbeitnehmerInnen selbst beim AMS beantragt. Ein Anspruch besteht, wenn ein/e ArbeitnehmerIn in den letzten 14 Monaten insgesamt 52 Wochen in Österreich erlaubt beschäftigt war. Die Arbeitserlaubnis berechtigt zur Aufnahme jeder Beschäftigung in dem Bundesland, für welches die Arbeitserlaubnis ausgestellt wurde. Sie wird für 2 Jahre ausgestellt und ist auf Antrag zu verlängern.

Auch der *Befreiungsschein* wird von den ArbeitnehmerInnen selbst beim AMS beantragt. Er wird für fünf Jahre ausgestellt und ist im gesamten Bundesgebiet gültig. Der Befreiungsschein wird unter anderem erteilt, wenn ein/e ArbeitnehmerIn in den letzten acht Jahren mindestens fünf Jahre in Österreich erlaubt beschäftigt war oder seit mindestens fünf Jahren mit einem/einer österreichischen StaatsbürgerIn verheiratet ist und der Ausländer oder die Ausländerin den Wohnsitz in Österreich hat. Der Befreiungsschein kann auf Antrag verlängert werden.

Eine Sonderregelung besteht für ArbeitnehmerInnen aus der Türkei (diese hat mit der EU ein Assoziationsabkommen abgeschlossen, wodurch sich für in Österreich aufhaltende türkische ArbeitnehmerInnen und deren Familienangehörige Erleichterungen für den Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt ergeben). Nach drei Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung haben türkische ArbeitnehmerInnen das Recht, sich auf jedes Stellenangebot in Österreich im selben Beruf zu bewerben. Türkische ArbeitnehmerInnen haben nach vier Jahren rechtmäßiger Beschäftigung freien Zugang zu jeder unselbstständigen Beschäftigung. Familienangehörige von türkischen StaatsbürgerInnen haben nach einem fünfjährigen rechtmäßigen Aufenthalt freien Zugang zu jeder unselbstständigen Beschäftigung. Treffen diese Voraussetzungen zu, wird seitens des Arbeitsmarktservice Österreich ein *Befreiungsschein für türkische Staatsangehörige* ausgestellt. Familienangehörige von türkischen StaatsbürgerInnen (die rechtmäßig beschäftigt sind oder eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung - Arbeitslosengeld, Notstandshilfe - beziehen) haben nach einem dreijährigen legalen Aufenthalt die Möglichkeit, eine rechtmäßige Beschäftigung aufzunehmen. Der künftige Arbeitgeber muss jedoch beim Arbeitsmarktservice Österreich einen Antrag auf Erteilung einer *Beschäftigungsbewilligung für türkische Staatsangehörige* stellen.

Ausländische Arbeitskräfte, die über einen Hochschulabschluss oder eine andere, besonders anerkannte Ausbildung verfügen, deren Beschäftigung eine besondere Bedeutung für die betroffene Region oder den betroffenen Arbeitsmarkt hat oder Arbeitsplätze schafft oder sichert, die maßgeblichen Einfluss auf die Führung eines Betriebes haben, oder deren Beschäftigung den Transfer von Investitionskapital nach Österreich zur Folge hat, sind so genannte „**Schlüsselkräfte**“. Schlüsselkräften wird eine quotenpflichtige¹³ *Niederlassungsbewilligung* erteilt. Der Antrag auf Erteilung einer Niederlassungsbewilligung als unselbstständige Schlüsselkraft ist von den AusländerInnen bei dem/der Landeshauptmann/-frau zu stellen, bedarf jedoch der Zustimmung des Arbeitgebers und ist auch von diesem einzubringen. Die Bewilligung gilt für 1 Jahr und nur für den Arbeitgeber, der den Antrag eingebracht hat. Die Niederlassungsbewilligung als unselbstständige Schlüsselkraft gilt auch als beschäftigungsrechtliche Bewilligung, sodass nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz keine weitere Bewilligung nötig ist. Nach Ablauf der Bewilligung kann der/die ArbeitnehmerIn einen Antrag auf eine Arbeitserlaubnis stellen und kann, wenn ihm diese erteilt wird, auch jene Tätigkeiten ausüben, die nicht den Anforderungen einer Schlüsselkraftstelle entsprechen.

¹³ In den Niederlassungsverordnungen wird festgelegt, wie viele Niederlassungsbewilligungen für Schlüsselarbeitskräfte und deren Ehegatten und minderjährige, unverheiratete Kinder sowie für die Familienangehörigen Drittstaatsangehöriger, die sich vor dem 1. Jänner 1998 in Österreich niedergelassen haben, in einem Jahr erteilt werden dürfen. Für das Jahr 2005 wurde ein Kontingent von 7.500 quotenpflichtigen Niederlassungsbewilligungen festgelegt.



Eine weitere Möglichkeit für die Beschäftigung in Österreich stellt der **Niederlassungsnachweis** dar, der eine unbefristete Aufenthaltsberechtigung mit Recht auf eine Arbeitsaufnahme ohne weitere Arbeitsberechtigung ist. Ein Anspruch auf die Ausstellung eines Niederlassungsnachweises besteht, wenn die Integrationsvereinbarung erfüllt wurde bzw. der/die AusländerIn davon ausgenommen und seit 5 Jahren in Österreich (mit Niederlassungsbewilligung) niedergelassen ist und ein regelmäßiges Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit vorliegt. Familienangehörige von AusländerInnen mit Anspruch auf einen Niederlassungsnachweis müssen mit dem/der AusländerIn seit fünf Jahren in einem gemeinsamen Haushalt leben und ihren Hauptwohnsitz im Bundesgebiet haben, um einen Niederlassungsnachweises erlangen zu können. Begünstigte Drittstaatsangehörige können einen Niederlassungsnachweis erwerben, wenn sie seit zwei Jahren ihren Hauptwohnsitz in Österreich haben und mit dem/der österreichischen bzw. EWR-BürgerIn im gemeinsamen Haushalt leben. Der Antrag ist bei dem/der zuständigen Landeshauptmann/-frau einzubringen.

AUSNAHMEN

Keine Bewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz benötigen BürgerInnen von EU- sowie EWR-Staaten sowie deren Ehepartner und Nachkommen (bis 21 Jahre oder darüber hinaus, sofern ihnen Unterhalt gewährt wird). Zudem bestehen noch weitere Ausnahmen v. a. hinsichtlich unterrichtender, forschender, journalistischer und diplomatischer Tätigkeiten.

Neue EU-BürgerInnen (mit Ausnahme der Staatsangehörigen von Malta und Zypern) bedürfen auf Grund der in Kraft befindlichen Übergangsbestimmungen für die Aufnahme einer Beschäftigung in Österreich grundsätzlich weiterhin einer vor der Beschäftigungsaufnahme einzuholenden Genehmigung nach dem AuslBG. Solange das Übergangsarrangement angewandt wird, gelten weiterhin die nationalen oder sich aus bilateralen Vereinbarungen ergebenden Regelungen betreffend den Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt.

Angehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten dürfen in Österreich jedoch dann ohne Beschäftigungsbewilligung arbeiten, wenn sie in Österreich bereits seit mindestens zwölf Monaten durchgehend zu einer legalen Beschäftigung zugelassen sind. Über dieses Recht stellt das zuständige AMS auf Antrag eine Bestätigung aus, die dem Arbeitgeber vor Arbeitsaufnahme vorgewiesen werden muss. Dieses Recht haben auch ihre Familienangehörigen (Ehegatten und Kinder), die am Tag des Beitritts oder, sofern sie später nachziehen, 18 Monate mit dem/der Freizügigkeit genießenden ArbeitnehmerIn einen gemeinsamen rechtmäßigen Wohnsitz in Österreich hatten. Ab 1. Mai 2006 erwerben die Ehegatten und Kinder des Freizügigkeit genießenden Arbeitnehmers dieses Recht sofort.

Der Nationalrat hat im Juli 2005 eine Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes beschlossen. Die Novelle zum AuslBG (BGBl I 2005/101) bringt ab 1. Januar 2006 einige wesentliche arbeitsrechtliche Änderungen mit sich. Sie wandelt den Ausnahmetatbestand vom AuslBG für Hochschulpersonal in einen generellen Ausnahmetatbestand für sämtliche „wissenschaftliche Tätigkeiten in der Forschung und Lehre, in der Entwicklung und Erschließung der Künste sowie in der Lehre der Kunst“ um. Danach haben alle in der Lehre tätigen Personen - und nicht nur das Hochschulpersonal - einen erleichterten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Auch der Besitz einer Gewerbe- oder sonstigen Berechtigung führt nicht zur Bewilligungsfreiheit nach dem AuslBG, wenn sie in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis verwendet wird.



EhepartnerInnen und Kinder von MigrantInnen aus Drittstaaten, die sich im Rahmen der Quotenpflicht dauerhaft in Österreich niederlassen, erhalten das Recht auf einen Zugang zum Arbeitsmarkt. Wenn ein österreichischer Dienstgeber eine ausländische Arbeitskraft einstellt, muss die Beschäftigungsbewilligungen nicht mehr mit der Auflage verbunden werden, dass der/die ausländische ArbeitnehmerIn als erstes Mitglied der Belegschaft von betriebsbedingten Kündigungen oder von Kurzarbeit betroffen sein wird. Schlüsselkräfte erhalten künftig von vornherein eine Niederlassungsbewilligung für die ersten 18 Monate ihres Beschäftigungsverhältnisses. War der/die ArbeitnehmerIn zwölf der insgesamt 18 Monate als Schlüsselkraft beschäftigt, erhält er eine „Niederlassungsbewilligung - unbeschränkt“. Die Novelle vereinfacht außerdem das Bewilligungsverfahren bei der Entsendung drittstaatlicher Arbeitskräfte nach Österreich. Arbeitgeber müssen künftig keine EU- Entsendebestätigung mehr einholen, bevor der/die ArbeitnehmerIn den Dienst eintritt. Stattdessen muss dem Arbeitsmarktservice (AMS) das neue Arbeitsverhältnis angezeigt werden.

Ab 1. Mai 2009 gilt die allgemeine Arbeitnehmerfreizügigkeit, jedoch können die Alt-Mitgliedstaaten im Falle schwerer Störungen des Arbeitsmarktes oder der Gefahr einer solchen Störung ihre nationalen Regelungen für (maximal) zwei weitere Jahre, also bis 1. Mai 2011, aufrechterhalten. Die BürgerInnen der neuen Mitgliedstaaten benötigen jedoch keinen gültigen Aufenthaltstitel mehr und fallen daher nicht unter die Quotenregelung der Niederlassungsverordnung.

Im Jahr 2004 (Jahresdurchschnitt) verfügten rd. 62.000 in Wien beschäftigte Personen mit ost- oder südosteuropäischer Staatsbürgerschaft über eine **Bewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz** (siehe Tabelle 6)¹⁴, was etwa 90 % der bewilligungspflichtig Beschäftigten WienerInnen entspricht. Etwa 44.000 Ost- und SüdosteuropäerInnen hatten entweder eine Arbeitserlaubnis (rd. 7 %), einen Befreiungsschein (rd. 85 %), eine Beschäftigungsbewilligung (rd. 6 %) oder eine EU-Bestätigung (Familie oder Freizügigkeit). Darüber hinaus verfügten rd. 17.000 Personen über einen Niederlassungsnachweis.

Fast die Hälfte der in Wien bewilligungspflichtig beschäftigten Ost- und SüdosteuropäerInnen konzentriert sich auf nur 5 Berufsgruppen. Am häufigsten sind die ost- und südosteuropäischen StaatsbürgerInnen in Bauberufen tätig, gefolgt vom Bereich Rauchfangkehren/Gebäudereinigung. Mit deutlichem Abstand bietet auch der Tourismussektor (Gastronomie, Hotellerie) sowie der Handel zahlreiche Arbeitsplätze für Personen mit Migrationshintergrund (siehe Tabelle 5). Da davon ausgegangen werden kann, dass nicht in allen Berufen/Branchen Potenzial für den Einsatz/die Nutzung der spezifischen Kompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund (z. B. Kenntnis der Sprache, der Kultur etc.) besteht, können bestimmte Berufe identifiziert werden, bei denen ein Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen besteht (diese werden im Folgenden als „ausgewählte“ oder „relevante“ Berufe bezeichnet). Sie umfassen in erster Linie Büro- bzw. ausgewählte Technikberufe oder die Wirtschaftsbereiche Handel, Tourismus, Verkehr oder Wirtschaftsdienstleistungen. Eine detaillierte Liste findet sich in Tabelle 20 im Anhang. Generell ist festzustellen, dass trotz der vergleichsweise „großzügigen“ Definition der „relevanten Berufe“ ein Großteil der in Wien beschäftigten Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund in Berufen tätig ist, die in keinem Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen stehen.

¹⁴ Da ein wesentlicher Teil der in Wien beschäftigten Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund keine Bewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz benötigt (österreichische StaatsbürgerInnen bzw. Angehörige von BürgerInnen der EU-15, siehe Exkurs), ist das endogene Potenzial an arbeitsberechtigten Personen mit Migrationshintergrund freilich wesentlich höher als es die im Folgenden angeführten Daten ausweisen.



Tabelle 5 Anzahl der in Wien bewilligungspflichtig beschäftigten AusländerInnen mit ost- oder südosteuropäischer Staatsbürgerschaft¹ nach den häufigsten Berufen² („Top 15“), 2004³

Rang	Berufsobergruppe	Anzahl	Anteil in %
1	16, 17 - Bauberufe	9.094	16,0
2	54 - Rauchfangkehrer/innen, Gebäudereiniger/innen	8.654	15,2
3	52 - Köch(e)innen, Küchengehilf(en)innen	3.860	6,8
4	39 - Hilfsberufe allgemeiner Art	3.488	6,1
5	51 - Hotel- und Gaststättenberufe anderer Art	2.499	4,4
6	40 - HändlerInnen, Ein- und VerkäuferInnen	2.453	4,3
7	42 - Landverkehrsberufe	2.442	4,3
8	21 - Spengler/innen, Rohrinstallateur(e)innen, Metallverbinder/innen	2.195	3,9
9	02 - Ackerbau-, Tierzucht-, Gartenbauberufe	1.915	3,4
10	24 - Elektriker/innen	1.850	3,2
11	80 - Gesundheitsberufe	1.584	2,8
12	78 - Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	1.488	2,6
13	36 - Nahrungs- und Genußmittelhersteller/innen	1.226	2,2
14	53 - Haushälter/innen, Hausgehilf(en)innen, Hauswart(e)innen	1.211	2,1
15	19 - Schmied(e)innen, Schlosser/innen, Werkzeugmacher/innen	1.169	2,1

¹ Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Polen, Rumänien, Serbien und Montenegro, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn

² Berufsgruppen gem. Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), ohne Berücksichtigung der unbestimmten Berufe

³ Jahresdurchschnitt

Quelle: eigene Berechnungen nach Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Den größten Anteil an Beschäftigten mit Bewilligungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz haben die StaatsbürgerInnen von Serbien und Montenegro (rd. 42 %) und der Türkei (rd. 14 %), wobei letztere somit in der Erwerbstätigkeit im Vergleich zu ihrem Anteil an der ost- und südosteuropäischen Wohnbevölkerung (rd. 20 %) unterrepräsentiert sind. Der deutliche Rückgang der Gesamtzahl an ost- und südosteuropäischen Bewilligungen gegenüber 1997 bedeutet nicht unbedingt, dass im Zeitablauf weniger entsprechende Bewilligungen durch das Arbeitsmarktservice Österreich ausgestellt werden, sondern ist zumindest teilweise auf die steigende Zahl an Einbürgerungen zurückzuführen¹⁵ (vgl. auch *Biffi/Bock-Schappelwein*, 2004, S. 10f). Besonders stark zeigt sich dieser Trend bei den serbischen und türkischen StaatsbürgerInnen, während die Anzahl an Bewilligungen für die meisten anderen betrachteten Staaten im Zeitablauf steigt.

¹⁵ Die steigende Zahl an Einbürgerungen führt auch dazu, dass Familienangehörige von eingebürgerten Personen auf Grund der Ausnahmeregelungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes keine Bewilligung mehr benötigen (aber z. B. in der Statistik des HSV weiterhin als AusländerInnen geführt werden), weshalb es bei den betrachteten Sekundärdaten zu unterschiedlichen Entwicklungen im Zeitablauf kommen kann.



Werden nur jene ost- und südosteuropäischen StaatsbürgerInnen betrachtet, die aktuell in Berufen arbeiten, die mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen in Zusammenhang stehen, zeigt sich für das Jahr 2004 (Jahresdurchschnitt) ein Ausmaß von rd. 17.000 Bewilligungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, was in etwa einem Viertel aller aufrechten Bewilligungen entspricht (siehe Tabelle 6). Hinsichtlich der Verteilung der Bewilligungen nach Staatsbürgerschaft ist festzustellen, dass insbesondere die StaatsbürgerInnen von Serbien und Montenegro in den relevanten Berufen (im Vergleich zu ihrem Anteil an den Gesamtbewilligungen) unterrepräsentiert sind. Die positive Entwicklung zwischen 1997 und 2004 deutet auf eine Verschiebung des Berufs- und Qualifikationsprofils der Personen mit Migrationshintergrund hin.

Eine Differenzierung nach **Geschlecht** zeigt, dass die Frauenquote bei den Bewilligungen für ost- und südosteuropäische StaatsbürgerInnen in den ausgewählten Berufen mit rd. 46 % deutlich über den Bewilligungen gesamt (rd. 41 %) liegt. Die einzigen Ausnahmen hiervon bilden die Bewilligungen für serbische, slowakische und tschechische StaatsbürgerInnen. Die vergleichsweise niedrigste Frauenbeschäftigungsquote findet sich bei den Bewilligungen für türkische StaatsbürgerInnen, was auf deren vergleichsweise geringen Anteil an der türkischen Wohnbevölkerung (siehe Kapitel 2.2) zurückzuführen ist.

Tabelle 6 Anzahl der bewilligungspflichtig beschäftigten AusländerInnen in Wien nach Staatsangehörigkeit, 1997 bis 2004¹

	Bewilligungspflichtig beschäftigte AusländerInnen, Berufe gesamt				Bewilligungspflichtig beschäftigte AusländerInnen, Berufe ausgewählt ²				
	1997	2000	2004	VÄ 1997/2004 in %	1997	2000	2004	Anteil 2004 in %	VÄ 1997/2004 in %
Bosnien und Herzegowina	6.153	6.958	7.416	20,5	873	1.141	1.982	26,7	127,0
Kroatien	5.117	5.786	6.054	18,3	1.004	1.261	1.831	30,2	82,4
Mazedonien	1.416	1.691	1.930	36,3	187	294	559	29,0	198,9
Polen	5.409	4.705	4.905	-9,3	829	766	1.258	25,6	51,7
Rumänien	1.377	1.192	1.254	-8,9	285	280	462	36,8	62,1
Serbien und Montenegro	38.297	33.627	26.598	-30,5	6.537	6.217	6.468	24,3	-1,1
Slowakische Republik	1.382	1.437	2.052	48,5	405	465	833	40,6	105,7
Slowenien	370	402	399	7,8	92	118	150	37,6	63,0
Tschechische Republik	498	562	814	63,5	139	177	335	41,2	141,0
Türkei	15.890	12.941	8.584	-46,0	1.822	1.659	2.202	25,7	20,9
Ungarn	1.893	1.719	1.865	-1,5	592	535	741	39,7	25,2
Ost- und südost-europäische Staaten	77.802	71.020	61.871	-20,5	12.765	12.913	16.821	27,2	31,8

VÄ = Veränderung

Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

¹ Jahresdurchschnitt des jeweiligen Jahres

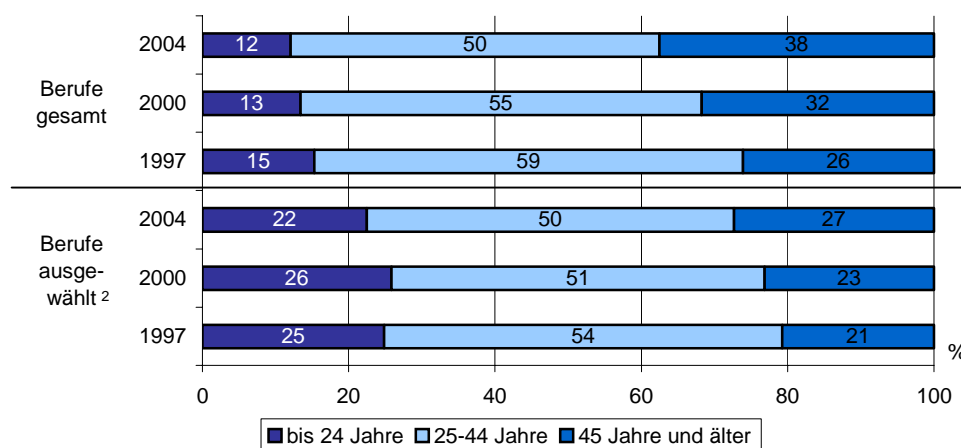
² ausgewählte Berufsgruppen (Berufsobergruppen nach Arbeitsmarktservice Österreich): 40 - 48, 50 - 51, 59, 61 - 66, 71, 75 - 76, 78, 84 - 85, 99

Quelle: eigene Berechnungen nach Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)



Hinsichtlich der **Altersverteilung** der ost- und südosteuropäischen ArbeitnehmerInnen zeigt sich, dass die in den ausgewählten Berufen tätigen Personen tendenziell jünger sind als der Gesamtdurchschnitt, welcher in etwa dem Altersschnitt aller in Wien unselbstständig Beschäftigten entspricht. Dabei bestehen auch deutliche Unterschiede nach der Staatsbürgerschaft. Unter den slowenischen ArbeitnehmerInnen findet sich ein vergleichsweise hoher Anteil der Generation 45+ (rd. 35 % im Jahr 2004), der die Situation in der Wohnbevölkerung widerspiegelt (siehe Kapitel 2.2). Bei den bewilligungspflichtig beschäftigten ArbeitnehmerInnen aus Bosnien und Herzegowina, Mazedonien sowie Serbien und Montenegro ist ein relativ niedriger Anteil von Personen im Haupterwerbsalter (25 - 44 Jahre) zu finden (zwischen 40 % und 46 %), während jener der jüngeren Beschäftigten überdurchschnittlich hoch ist (zwischen einem Fünftel und einem Drittel). Hinsichtlich der slowakischen, slowenischen und tschechischen ArbeitnehmerInnen trifft genau das Gegenteil zu. Im Zeitablauf lässt sich bei den bewilligungspflichtig beschäftigten AusländerInnen aus Ost- und Südosteuropa eine demografische Verschiebung hin zur älteren Bevölkerung feststellen.

Grafik 4 Anteil der bewilligungspflichtig beschäftigten AusländerInnen mit ost- oder südosteuropäischer Staatsbürgerschaft in Wien nach Alter, in Prozent, 1997 bis 2004¹



¹ Jahresdurchschnitt des jeweiligen Jahres

² ausgewählte Berufsgruppen (Berufsobergruppen nach Arbeitsmarktservice Österreich): 40 - 48, 50 - 51, 59, 61 - 66, 71, 75 - 76, 78, 84 - 85, 99

Quelle: eigene Berechnungen nach Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

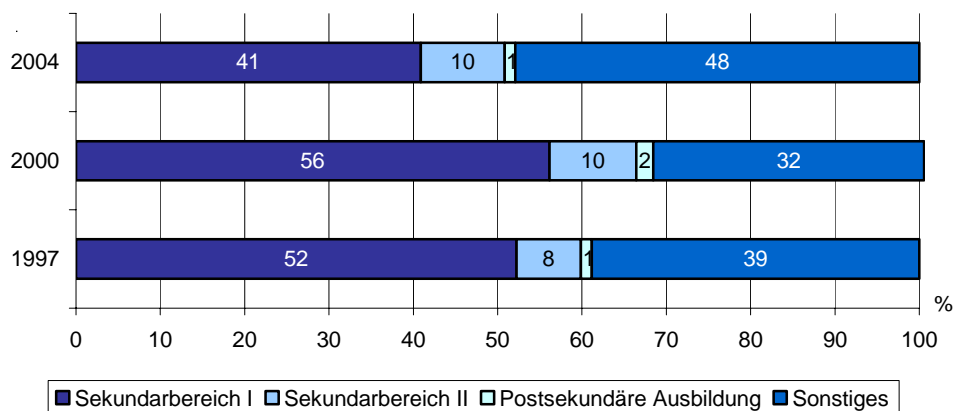
Die in Wien bewilligungspflichtig beschäftigten Personen mit ost- und südosteuropäischer Staatsbürgerschaft sind im Allgemeinen durch ein niedrigeres **Bildungsniveau**¹⁶ gekennzeichnet als die Wiener Erwerbstätigen insgesamt, was die Situation in der Wohnbevölkerung widerspiegelt (siehe Kapitel 2.2). Rd. ein Fünftel der Wiener Erwerbstätigen weist als höchstes abgeschlossenes Bildungsniveau Pflichtschule/Sekundarbereich I auf (Jahr 2002, Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus), unter den ost- und südosteuropäischen StaatsbürgerInnen ist dieser Anteil mehr als doppelt so hoch.

Die bewilligungspflichtig beschäftigten Ost- und SüdosteuropäerInnen, die in Berufen tätig sind, die in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Tätigkeiten der Wiener Unternehmen stehen, verfügen im Allgemeinen über ein höheres Bildungsniveau als der Gesamtdurchschnitt. Über eine postsekundäre Ausbildung verfügt nur 1 % der in den ausgewählten Berufen tätigen Ost- und SüdosteuropäerInnen, unter den WienerInnen insgesamt liegt dieser Anteil bei rd. 17 %. Das vergleichsweise höchste Bildungsniveau zeigt sich unter den tschechischen, slowakischen und slowenischen ArbeitnehmerInnen.

¹⁶ Bildungsabschlüsse werden beim AMS nach (staatlich anerkannten) Zeugnissen eingetragen.



Grafik 5 Anteil der bewilligungspflichtig beschäftigten AusländerInnen mit ost- oder süd- osteuropäischen Staatsbürgerschaften¹ in ausgewählten Berufen² in Wien nach höchster abgeschlossener Ausbildung³, in Prozent, 2004⁴



¹ Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Polen, Rumänien, Serbien und Montenegro, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn

² ausgewählte Berufsgruppen (Berufsobergruppen nach Arbeitsmarktservice Österreich): 40 - 48, 50 - 51, 59, 61 - 66, 71, 75 - 76, 78, 84 - 85, 99

³ Klassifizierung anhand (staatlich anerkannter) Zeugnisse; Sekundarbereich I: Pflichtschulausbildung; Sekundarbereich II: Lehrausbildung, Mittlere Ausbildung, Höhere Ausbildung; Postsekundäre Ausbildung: Akademische Ausbildung; Sonstiges: ungeklärte Ausbildung (inkl. k. A.)

⁴ Jahresdurchschnitt des jeweiligen Jahres

Quelle: eigene Berechnungen nach Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Im Zeitablauf ergibt sich jedoch ein leicht steigendes Bildungsniveau der in Wien bewilligungspflichtig beschäftigten Ost- und SüdosteuropäerInnen. So stieg beispielsweise die Anzahl der AkademikerInnen (Postsekundäre Ausbildung) zwischen 1997 und 2004 um fast 18 % (bzw. um rd. 28 % in den ausgewählten Berufen), während die Pflichtschule als höchst abgeschlossene Ausbildung tendenziell an Bedeutung verliert. Besonders deutlich zeigt sich diese Tendenz unter den türkischen ArbeitnehmerInnen, während sich einzig bei den StaatsbürgerInnen aus Bosnien und Herzegowina eine gegenläufige Entwicklung darstellt (diese dürfte jedoch zumindest teilweise auf die steigende Zahl an Einbürgerungen zurückzuführen sein). Dieser generelle Trend, der sich auch in Zukunft noch weiter fortsetzen dürfte, ist einerseits auf die 2. Generation (höheres Bildungsniveau der jüngeren Bevölkerung im Vergleich zur älteren) zurückzuführen und kann andererseits mit der steigenden „Angestelltenmigration“ begründet werden (vgl. *Antalovsky/Wolffhardt*, 2002, S. 192). Diese Tendenz ist jedoch nicht österreichspezifisch, sondern auch auf internationaler Ebene zu finden: Viele Industrieländer nutzen die Einwanderungspolitik als Instrument der Wirtschafts- und Strukturpolitik, und werben hoch qualifizierte Arbeitskräfte weltweit für ihren eigenen Arbeitsmarkt an.¹⁷ (vgl. *Hunger*, 2003, S. 54)

¹⁷ Während die Abwanderung Hochqualifizierter vor einigen Jahren noch als schwer wiegender Verlust für die „Abgabestaaten“ angesehen wurde, werden nun auch potenzielle Profite aus der Elitenmigration (welche zunehmend als zirkulärer Prozess wahrgenommen wird) für die Herkunftsländer gesehen (Unterstützung des Entwicklungsprozesses im Heimatland durch „brain gain“ (Know-How, Kapital und Netzwerkkontakte, die im Aufnahmeland gewonnen werden konnten)).



Insbesondere unter den Personen mit Befreiungsschein beträgt der Anteil derer, die als höchste abgeschlossene Bildung den Sekundarbereich I (Pflichtschule) aufweisen, kontinuierlich über 50 %¹⁸ und ist zwischen 1997 und 2004 deutlich gestiegen, während bei den Personen mit Arbeitserlaubnis oder Beschäftigungsbewilligung ein gegenläufiger Trend zu sehen ist¹⁹. Dies deutet darauf hin, dass Ost- und SüdosteuropäerInnen, die erst kürzlich ihre Erwerbstätigkeit in Wien aufgenommen haben (und dies in Form einer Beschäftigungsbewilligung oder einer Arbeitserlaubnis legalisiert ist) im Vergleich zu bereits länger hier arbeitenden Personen mit Migrationshintergrund (die sich in der Zwischenzeit für einen Befreiungsschein qualifiziert haben) über ein höheres Bildungsniveau verfügen.

¹⁸ ohne Berücksichtigung der Personen mit Niederlassungsnachweis

¹⁹ In den beiden letztgenannten Bewilligungsarten zeigt sich jedoch im Zeitablauf ein hoher Anstieg der Ausbildungskategorie „sonstiges“ (d. s. ungeklärte Bildungsniveaus), weshalb die verfügbaren Daten nur eingeschränkt vergleichbar sind.



Tabelle 7 Anzahl der bewilligungspflichtig beschäftigten AusländerInnen in Wien nach höchster abgeschlossener Ausbildung¹ und Staatsangehörigkeit, 1997 bis 2004²

	Sekundarbereich I		Sekundarbereich II		Postsekundäre Ausbildung		Sonstiges	
	2004	VÄ 1997/ 2004 in %	2004	VÄ 1997/ 2004 in %	2004	VÄ 1997/ 2004 in %	2004	VÄ 1997/ 2004 in %
Bosnien und Herzegowina								
alle Berufe	3.924	59,8	922	72,3	37	-38,3	2.533	-18,4
ausgewählte Berufe ³	839	122,0	219	346,9	27	-43,8	897	125,4
Kroatien								
alle Berufe	2.956	34,2	829	33,9	36	-5,3	2.233	-1,1
ausgewählte Berufe ³	646	42,6	227	254,7	31	0,0	927	103,3
Mazedonien								
alle Berufe	1.048	33,7	266	14,2	5	66,7	611	54,3
ausgewählte Berufe ³	189	81,7	35	150,0	2	0,0	333	397,0
Polen								
alle Berufe	2.194	14,7	700	-6,4	33	106,3	1.978	-27,6
ausgewählte Berufe ³	427	18,3	107	75,4	28	133,3	696	76,2
Rumänien								
alle Berufe	515	-37,1	135	-38,4	11	-38,9	593	84,7
ausgewählte Berufe ³	145	-9,4	35	16,7	8	-27,3	274	226,2
Serbien und Montenegro								
alle Berufe	15.293	-22,8	2.330	-8,1	37	-27,5	8.938	-43,8
ausgewählte Berufe ³	3.313	-10,3	700	41,1	24	-25,0	2.431	5,0
Slowakische Republik								
alle Berufe	429	77,3	249	85,8	41	173,3	1.333	34,5
ausgewählte Berufe ³	152	97,4	65	261,1	36	200,0	580	94,6
Slowenien								
alle Berufe	160	11,9	51	41,7	4	33,3	184	-2,1
ausgewählte Berufe ³	27	28,6	18	200,0	3	50,0	102	61,9
Tschechische Republik								
alle Berufe	177	68,6	134	97,1	16	1.500,0	487	50,3
ausgewählte Berufe ³	62	72,2	33	200,0	12	-	228	147,8
Türkei								
alle Berufe	5.673	-48,7	768	-30,2	20	81,8	2.123	-42,9
ausgewählte Berufe ³	937	-24,7	173	-1,1	19	90,0	1.073	173,0
Ungarn								
alle Berufe	509	20,6	299	11,2	20	300,0	1.037	-13,4
ausgewählte Berufe ³	140	0,7	64	23,1	18	800,0	519	30,1
Ost- und südost-europäische Staaten								
alle Berufe	32.878	-17,7	6.683	2,9	260	17,6	22.050	-29,1
ausgewählte Berufe ³	6.877	3,1	1.676	71,7	208	28,4	8.060	62,5

VÄ = Veränderung

Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

¹ Klassifizierung anhand (staatlich anerkannter) Zeugnisse; Sekundarbereich I: Pflichtschulausbildung; Sekundarbereich II: Lehrausbildung, Mittlere Ausbildung, Höhere Ausbildung; Postsekundäre Ausbildung: Akademische Ausbildung; Sonstiges: ungeklärte Ausbildung (inkl. k. A.)

² Jahresdurchschnitt des jeweiligen Jahres

³ ausgewählte Berufsgruppen (Berufsobergruppen nach Arbeitsmarktservice Österreich): 40 - 48, 50 - 51, 59, 61 - 66, 71, 75 - 76, 78, 84 - 85, 99

Quelle: eigene Berechnungen nach Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)



Im Allgemeinen ist davon auszugehen, dass die Schulbildung für die berufliche Erstplatzierung in höheren Positionen von besonderer Bedeutung ist (vgl. *Antalovsky/Woffhardt*, 2002, S. 206), wodurch Personen mit Migrationshintergrund diesbezüglich von Nachteilen betroffen sind. Hinzu kommt, dass MigrantInnen häufig mit einer beruflichen Abwertung konfrontiert sind (insbesondere MigrantInnen und AkademikerInnen), die Frauen stärker erfahren als Männer (z. B. Tätigkeit im Herkunftsland als Sekretärin und im Zielland als Reinigungskraft). Nur eine Minderheit der MigrantInnen schafft einen beruflichen Aufstieg. Die berufliche Aufwärtsmobilität hängt insgesamt von den Faktoren Herkunftsgruppenzugehörigkeit, Schulbildung, Geschlecht und Deutschkenntnissen (welche wiederum in engem Zusammenhang mit der Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen stehen, vgl. *Fassmann et al.*, 2001, S. 43) ab. Nur eine - vorwiegend aus Männern bestehende - Minderheit kann einen Aufstieg realisieren, was auch damit zu erklären ist, dass MigrantInnen vergleichsweise häufiger in Kleinbetrieben (die nur eingeschränkt Aufstiegschancen bieten) tätig sind als ÖsterreicherInnen. Auch höher qualifizierten ZuwanderInnen und Mitgliedern der 2. Generation aus den „Gastarbeiterländern“ ist die Realisation eines beruflichen Aufstiegs teilweise möglich. Dadurch könnte längerfristig gesehen die ethnische Unterschichtung (Segmentierung der Tätigkeitsfelder nach ethnischen Gruppen, siehe oben) des Wiener Arbeitsmarktes aufgelöst werden. (vgl. *Antalovsky/Wolfhardt*, 2003, S.207ff)

Bei Männern spielen informelle Kontakte beim Erstarbeitsplatz eine größere Rolle als bei Frauen. Dabei sind vor allem ethnische Netzwerke zur Informationsweitergabe von wesentlicher Bedeutung. Auch im Rahmen der Humankapitalansatz-Theorie²⁰ wird betont, dass für die Integration von MigrantInnen neben Bildung, Qualifikationen und Sprachkenntnissen das soziale Kapital zur Stellung auf dem Arbeitsmarkt beiträgt. Soziales Kapital umfasst „die Möglichkeit von Individuen, sich durch Mitgliedschaft in sozialen Netzwerken oder sonstigen sozialen Strukturen Zugang zu knappen Ressourcen zu verschaffen.“ (*Fassmann et al.*, 1997, S. 733). *Bauer, Haisken-DeNew* und *Schmidt* (2004, S. 26) weisen zudem auf die wichtige Rolle der formalen oder informellen Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale für den wirtschaftlichen Erfolg hin. Neben diesen Fähigkeiten sind die Unterschiede zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland sowie die Zulassungskriterien zum Arbeitsmarkt von Bedeutung.

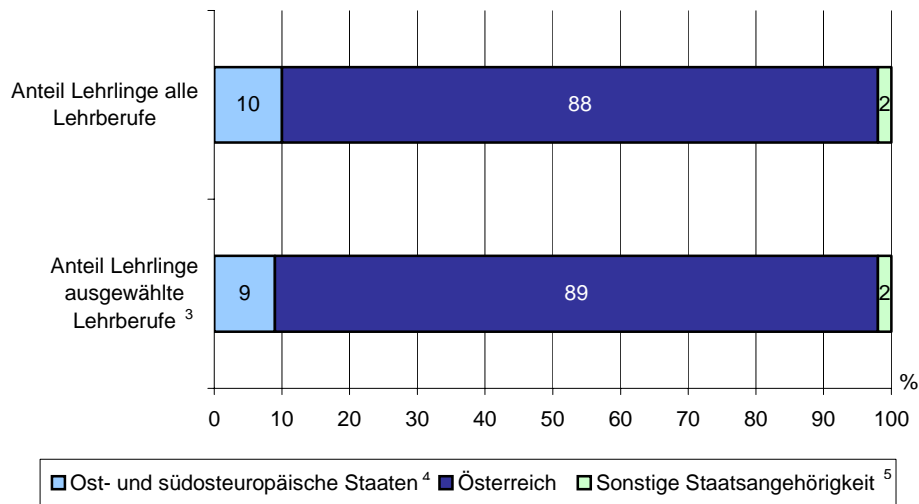
Von den per Ende 2004 rd. 15.800 in Wien beschäftigten **Lehrlingen** hatten etwa 10 % eine ost- oder südosteuropäische Staatsbürgerschaft (siehe Grafik 6), was einem Rückgang um rd. 3 %-Punkte gegenüber 2000 entspricht. Die steigende Zahl an AbsolventInnen der polytechnischen Schule (siehe Kapitel 2.2) deutet somit darauf hin, dass viele ost- und südosteuropäische Jugendliche direkt nach Abschluss der Schulpflicht Hilfs- oder Anlernertätigkeiten aufnehmen.

²⁰ Dabei handelt es sich um ein theoretisches Modell zur Erklärung der Arbeitsmarktposition ausländischer Arbeitskräfte. Im Gegensatz dazu führt der Segmentationsansatz die Integration von MigrantInnen auf die Struktur des Arbeitsmarktes im Aufnahmeland zurück (vgl. *Münz*, 2004, S. 9).



In Anlehnung an die bewilligungspflichtig Beschäftigten lassen sich auch bei den Lehrberufen bestimmte Berufe identifizieren, die in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen stehen (siehe Tabelle 20 im Anhang). Auch unter Lehrlingen zeigt sich allerdings, dass diese ausgewählten Berufe in den „Top-Lehrberufen“ der ost- und südosteuropäischen Lehrlinge nur vereinzelt zu finden sind. Unter jenen Lehrberufen, die in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen stehen, sind die Ost- und SüdosteuropäerInnen 2004 mit einem Anteil von 9 % repräsentiert und damit annähernd gleich stark vertreten, wie in der Gruppe aller Lehrberufe (siehe Grafik 6).

Grafik 6 Anteil der Lehrlinge¹ in Wien nach Staatsangehörigkeit, in Prozent, 2004²



¹ Lehrlinge der gewerblichen Wirtschaft, der Nichtkammer-Zugehörigen, der Anstalten und der selbstständigen Ausbildungseinrichtungen

² Stand per 31. Dezember

³ Kaufmännische Berufe, Wirtschaft (ohne Einzelhandel): Bankkaufmann, Bürokaufmann, Einkauf, Großhandelskaufmann, Hotel- und Gastgewerbeassistent, Industriekaufmann, Mobilitätsservice, Personaldienstleistung, Pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent, Rechtskanzleiassistent (ersetzt Kanzleiassistent – Notariat, Kanzleiassistent - Rechtsanwaltskanzlei), Reisebüroassistent, Speditionskaufmann, Versicherungskaufmann, Verwaltungsassistent. Einzelhandelsberufe: Buch- und Medienwirtschaft - Buch- und Musikalienhandel (ersetzt Buchhändler, Musikalienhändler), EDV-Kaufmann, Einzelhandel-Allgemeiner, -Baustoffhandel, -Einrichtungsberatung, -Eisen- und Hartwaren, -Elektro-, Elektronikberatung, -Fleischfachhandel, -Kraftfahrzeuge und Ersatzteile, -Lebensmittelhandel, -Schuhe, -Sportartikel, -Textilhandel, Einzelhandelskaufmann, Fleischverkauf, Fotokaufmann, Gartencenterkaufmann, Gold- und Silberschmied und Juwelier, Immobilienkaufmann, Informations- u. Telekommunikationssysteme-Kaufmann (IT-Kaufmann), Waffen- und Munitionshändler

⁴ Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Polen, Rumänien, Serbien und Montenegro, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn

⁵ inkl. ungeklärte, unbekanntete Staatsangehörigkeiten sowie Staatenlose

Quelle: eigene Berechnungen nach Wirtschaftskammer Österreich

Wie schon bei der Wohnbevölkerung stammen von den in Wien beschäftigten ost- und südosteuropäischen Lehrlingen die meisten aus Serbien und Montenegro (rd. 39 % im Jahr 2004) und der Türkei (rd. 20 %). Zwischen 2000 und 2004 ist die Anzahl der in Wien beschäftigten Lehrlinge mit ost- und südosteuropäischer Staatsangehörigkeit um 25,6 % gesunken²¹, was - wie die Betrachtung der absoluten Zahlen zeigt - vor allem auf die Entwicklung bei den Staatszugehörigkeiten zur Türkei, Bosnien und Herzegowina sowie Serbien und Montenegro zurückzuführen ist.

²¹ Auch hierbei dürften gewisse Einbürgerungseffekte zum Tragen kommen.



Von den Lehrlingen mit ost- und südosteuropäischer Staatsbürgerschaft werden rd. 29 % in für die grenzüberschreitenden Aktivitäten relevanten Berufen ausgebildet, wobei sich im Zeitablauf eine leicht steigende Tendenz abzeichnet (+1,4 %-Punkte zwischen 2000 und 2004). Unter den Lehrlingen aus Serbien und Montenegro werden in diesen ausgewählten Berufen vergleichsweise mehr Personen tätig (31,2 %), unter den türkischen Lehrlingen hingegen weniger (23,3 %) (siehe Tabelle 8).

Tabelle 8 Anzahl der Lehrlinge¹ in Wien nach Staatsangehörigkeit, 2000, 2003 und 2004²

	Lehrberufe, gesamt				Lehrberufe, ausgewählt ³				
	2000	2003	2004	VÄ 2000/04 in %	2000	2003	2004	Anteil 2004 in %	VÄ 2000/04 in %
<i>Ost- und südosteuropäische Staaten</i>	2.196	1.833	1.633	-25,6	614	563	479	29,3	-22,0
davon:									
Bosnien und Herzegowina	410	352	284	-30,7	127	110	89	31,3	-29,9
Kroatien	228	188	170	-25,4	67	54	55	32,4	-17,9
Mazedonien	114	83	100	-12,3	20	23	25	25,0	25,0
Polen	69	50	42	-39,1	15	22	13	31,0	-13,3
Rumänien	29	25	32	10,3	6	9	9	28,1	50,0
Serbien und Montenegro	764	703	645	-15,6	257	232	201	31,2	-21,8
Slowakische Republik	8	6	5	-37,5	4	2	0	0,0	-100,0
Slowenien	5	4	5	0,0	1	2	3	60,0	200,0
Tschechische Republik	0	2	5	-	0	0	0	0,0	-
Türkei	559	403	330	-41,0	115	103	77	23,3	-33,0
Ungarn	10	17	15	50,0	2	6	7	46,7	250,0
Österreich	14.112	14.000	13.926	-1,3	4.770	4.858	4.744	34,1	-0,5
Sonstige Staatsangehörigkeit ⁴	142	210	213	50,0	48	80	80	37,6	66,7
Gesamt	16.450	16.043	15.772	-4,1	5.432	5.501	5.303	33,6	-2,4

VÄ = Veränderung

¹ Lehrlinge der gewerblichen Wirtschaft, der Nichtkammer-Zugehörigen, der Anstalten und der selbstständigen Ausbildungseinrichtungen

² Stand per 31. Dezember des jeweiligen Jahres

³ Kaufmännische Berufe, Wirtschaft (ohne Einzelhandel): Bankkaufmann, Bürokaufmann, Einkauf, Großhandelskaufmann, Hotel- und Gastgewerbeassistent, Industriekaufmann, Mobilitätsservice, Personaldienstleistung, Pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent, Rechtskanzleiassistent (ersetzt Kanzleiassistent – Notariat, Kanzleiassistent - Rechtsanwaltskanzlei), Reisebüroassistent, Speditionskaufmann, Versicherungskaufmann, Verwaltungsassistent. Einzelhandelsberufe: Buch- und Medienwirtschaft - Buch- und Musikalienhandel (ersetzt Buchhändler, Musikalienhändler), EDV-Kaufmann, Einzelhandel-Allgemeiner, -Baustoffhandel, -Einrichtungsberatung, -Eisen- und Hartwaren, -Elektro-, Elektronikberatung, -Fleischfachhandel, -Kraftfahrzeuge und Ersatzteile, -Lebensmittelhandel, -Schuhe, -Sportartikel, -Textilhandel, Einzelhandelskaufmann, Fleischverkauf, Fotokaufmann, Gartencenterkaufmann, Gold- und Silberschmied und Juwelier, Immobilienkaufmann, Informations- u. Telekommunikationssysteme-Kaufmann (IT-Kaufmann), Waffen- und Munitionshändler

⁴ inkl. ungeklärte, unbekannte Staatsangehörigkeiten sowie Staatenlose

Quelle: eigene Berechnungen nach Wirtschaftskammer Österreich

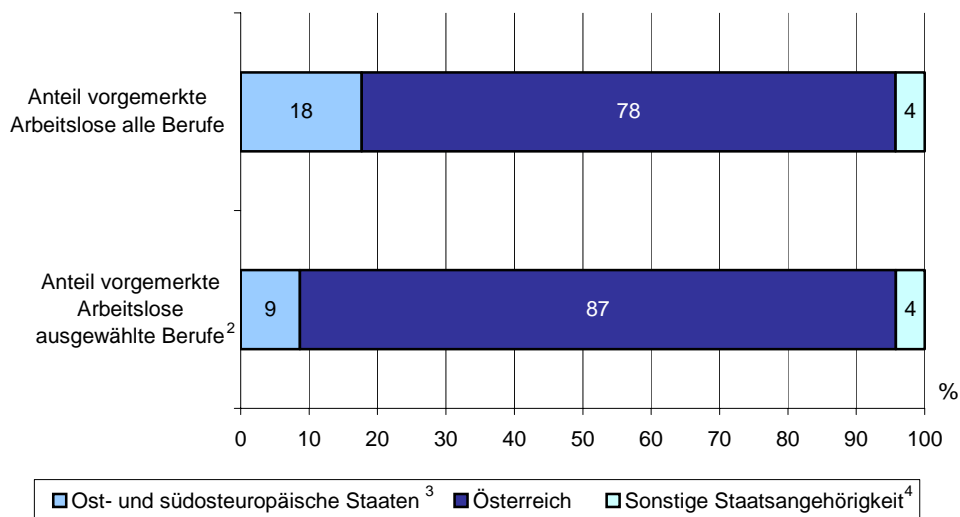


2.4 Arbeits- und lehrstellensuchende Personen in Wien

Im Jahr 2004 (Jahresdurchschnitt) waren rd. 82.000 WienerInnen beim Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) zum Zweck der Arbeitsvermittlung registriert (exkl. SchulungsteilnehmerInnen und Lehrstellensuchende). Etwa ein Fünftel davon waren ost- und südosteuropäische StaatsbürgerInnen. Dieser im Vergleich zum Anteil an der Wohnbevölkerung (siehe Kapitel 2.2) und an den Erwerbstätigen (siehe Kapitel 2.3) überdurchschnittlich hohe Anteil spiegelt die schlechtere Integration von ost- und südosteuropäischen StaatsbürgerInnen in den Wiener Arbeitsmarkt wider. Die stärkere Betroffenheit der Ost- und SüdosteuropäerInnen von Arbeitslosigkeit ist aber nicht zuletzt auf die Konzentration dieser ArbeitnehmerInnen in Branchen mit hoher Saisonalität zurückzuführen (vgl. *EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Gleiche Chancen im Betrieb“*, 2004, S. 45).

Werden nur jene ausgewählten Berufe betrachtet, die für die grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen relevant sind, ist der Anteil der Ost- und Südosteuropäer an den Arbeitslosen deutlich geringer.

Grafik 7 Anteil der vorgemerkten Arbeitslosen in Wien nach Staatsangehörigkeit, in Prozent, 2004¹



¹ Jahresdurchschnitt

² ausgewählte Berufsgruppen (Berufsobergruppen nach Arbeitsmarktservice Österreich): 40 - 48, 50, 59, 61 - 66, 71, 75 - 76, 78, 84 - 85, 99

³ Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Polen, Rumänien, Serbien und Montenegro, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn

⁴ inkl. ungeklärte, unbekannte Staatsangehörigkeiten sowie Staatenlose

Quelle: eigene Berechnungen nach Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Zwischen 1997 und 2004 war der Wiener Arbeitsmarkt von einem steigenden Niveau an **Arbeitslosigkeit** gekennzeichnet, von dem die ost- und südosteuropäischen StaatsbürgerInnen überdurchschnittlich betroffen waren (siehe Tabelle 9). Dies kann damit begründet werden, dass Personen mit Migrationshintergrund häufiger als ÖsterreicherInnen in schrumpfenden oder stagnierenden Branchen tätig sind (vgl. *Antalovsky/Wolffhardt*, 2002, S. 209f).



Auf Grund deren hoher Anteile an der Wohnbevölkerung stammen die meisten ausländischen Arbeitslosen aus Serbien und Montenegro bzw. der Türkei. Auf diese beiden Staatsangehörigkeiten ist auch (absolut betrachtet) etwa die Hälfte der im betrachteten Zeitraum zu verzeichnenden Steigerung der Arbeitslosigkeit der ost- und südosteuropäischen StaatsbürgerInnen zurückzuführen. Der geringste Zuwachs an Arbeitslosen zeigt sich bei den slowenischen StaatsbürgerInnen, die höchste prozentuelle Veränderung bei den Angehörigen von Bosnien und Herzegowina. Während dies mit dem Bildungsniveau der ArbeitnehmerInnen begründet werden kann (vergleichsweise höheres Niveau der Slowenen, sinkendes Bildungsniveau der BosnierInnen, siehe Kapitel 2.2), hat sich unter den tschechischen und slowakischen Staatsangehörigen, die ebenfalls von einem höheren Bildungsniveau gekennzeichnet sind als der Ost- und Südosteuropa-Durchschnitt, die Arbeitslosigkeit in den betrachteten 7 Jahren fast verdreifacht.

Mehr als ein Fünftel der arbeitslosen Personen mit ost- und südosteuropäischer Staatsbürgerschaft waren in Berufen tätig, die in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Tätigkeiten der Wiener Unternehmen stehen. Bei den tschechischen und slowakischen BürgerInnen liegt dieser Anteil noch höher (rd. 46 % bzw. 44 %). Das Arbeitslosigkeitsrisiko ist für Ost- und SüdosteuropäerInnen in diesen Berufen allerdings geringer als in anderen Berufen, was ein Vergleich mit der Verteilung der bewilligungspflichtig Beschäftigten über die Berufe zeigt (siehe Tabelle 6).

Hinsichtlich der **Altersverteilung** der arbeitslosen Personen in Wien mit ost- und südosteuropäischer Staatsbürgerschaft zeigen sich kaum Unterschiede gegenüber den Arbeitslosen in Wien insgesamt. Jene Ost- und SüdosteuropäerInnen, die vor der Arbeitslosigkeit in für die grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen relevanten Berufen tätig waren, sind tendenziell etwas jünger als der Durchschnitt. Im Zeitablauf ist zu verzeichnen, dass der Anteil der Jungerwachsenen (bis 24 Jahre) an den arbeitslosen Ost- und SüdosteuropäerInnen steigt.

Während unter den österreichischen Arbeitslosen in Wien der **Frauenanteil** bei rd. 42 % (bzw. 48 %, wenn nur die ausgewählten Berufe betrachtet werden) liegt, nimmt diese Kennzahl unter den ost- und südosteuropäischen StaatsbürgerInnen einen Wert von rd. 32 % (bzw. 42 % bei den ausgewählten Berufen) an, was in erster Linie auf die geringere Einbindung von Migrantinnen in den Wiener Arbeitsmarkt zurückzuführen ist (siehe Kapitel 2.3).



Tabelle 9 Anzahl der vorgemerkten Arbeitslosen in Wien nach Staatsangehörigkeit, 1997 bis 2004¹

	Vorgemerkte Arbeitslose, Berufe gesamt				Vorgemerkte Arbeitslose, Berufe ausgewählt ²				
	1997	2000	2004	VÄ 1997/ 2004 in %	1997	2000	2004	Anteil 2004 in %	VÄ 1997/ 2004 in %
<i>Ost- und südosteuropäische Staaten</i>	8.444	8.646	14.514	71,9	1.443	1.418	3.067	21,1	112,5
davon:									
Bosnien und Herzegowina	369	592	1.321	258,0	53	88	251	19,0	373,6
Kroatien	483	566	1.066	120,7	98	102	228	21,4	132,7
Mazedonien	216	282	518	139,8	29	26	73	14,1	151,7
Polen	555	545	941	69,5	111	97	236	25,1	112,6
Rumänien	122	121	290	137,7	36	34	99	34,1	175,0
Serbien und Montenegro	3.993	3.893	6.052	51,6	742	715	1.333	22,0	79,6
Slowakische Republik	95	124	280	194,7	32	43	124	44,3	287,5
Slowenien	45	42	54	20,0	7	6	16	29,6	128,6
Tschechische Republik	38	54	104	173,7	11	24	48	46,2	336,4
Türkei	2.374	2.285	3.637	53,2	280	238	578	15,9	106,4
Ungarn	154	142	251	63,0	44	45	81	32,3	84,1
Österreich	58.503	49.282	64.061	9,5	27.619	22.620	30.856	48,2	11,7
Sonstige Staatsangehörigkeit ³	1.860	1.747	3.511	88,8	816	755	1.496	42,6	83,3
Gesamt	68.807	59.675	82.086	19,3	29.878	24.793	35.419	43,1	18,5

VÄ = Veränderung

Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

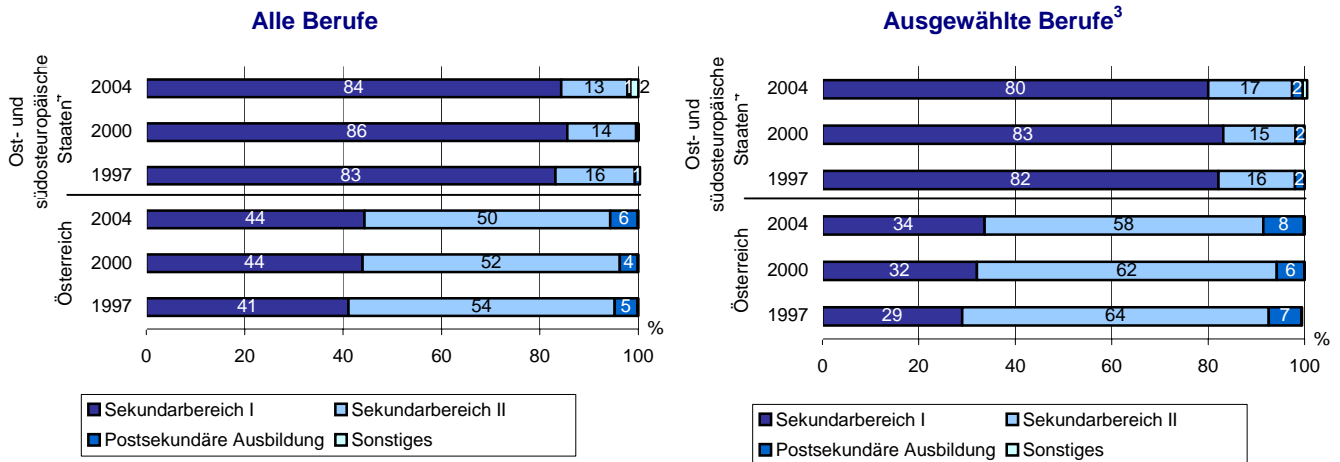
¹ Jahresdurchschnitt des jeweiligen Jahres² ausgewählte Berufsgruppen (Berufsobergruppen nach Arbeitsmarktservice Österreich): 40 - 48, 50, 59, 61 - 66, 71, 75 - 76, 78, 84 - 85, 99³ inkl. ungeklärte, unbekannte Staatsangehörigkeiten sowie Staatenlose

Quelle: eigene Berechnungen nach Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Eine Differenzierung der arbeitslosen WienerInnen nach der höchsten abgeschlossenen **Ausbildung**²² zeigt, dass unter den Ost- und SüdosteuropäerInnen der Anteil der PflichtschulabsolventInnen etwa doppelt so hoch ist wie bei den Arbeitslosen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Dies ist einerseits damit zu erklären, dass unter den AusländerInnen der Anteil der Niedrigqualifizierten vergleichsweise höher ist (siehe auch Kapitel 2.3). Andererseits deutet dies darauf hin, dass die Integration von Personen mit ost- und südosteuropäischer Staatsbürgerschaft in den Wiener Arbeitsmarkt in positivem Zusammenhang mit deren Bildungsniveau steht.

²² Bildungsabschlüsse werden beim AMS nach (staatlich anerkannten) Zeugnissen eingetragen.

Grafik 8 Anteil der vorgemerkten Arbeitslosen in Wien nach höchster abgeschlossener Ausbildung¹, Staatsangehörigkeit, in Prozent, 1997 bis 2004²



¹ Klassifizierung anhand (staatlich anerkannter) Zeugnisse; Sekundarbereich I: Pflichtschulausbildung; Sekundarbereich II: Lehrausbildung, Mittlere Ausbildung, Höhere Ausbildung; Postsekundäre Ausbildung: Akademische Ausbildung; Sonstiges: ungeklärte Ausbildung (inkl. k. A.)

² Jahresdurchschnitt

³ ausgewählte Berufsgruppen (Berufsobergruppen nach Arbeitsmarktservice Österreich): 40 - 48, 50, 59, 61 - 66, 71, 75 - 76, 78, 84 - 85, 99

⁴ Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Polen, Rumänien, Serbien und Montenegro, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn

Quelle: eigene Berechnungen nach Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Für rd. 43.000 arbeitslose WienerInnen war im Jahr 2004 die Pflichtschule die höchste abgeschlossene Ausbildung, das entspricht einer Steigerung um rd. ein Drittel gegenüber 1997. Im selben Zeitraum ist die Anzahl der arbeitslosen Ost- und SüdosteuropäerInnen mit Pflichtschulabschluss um fast drei Viertel gestiegen. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der arbeitslosen PflichtschulabsolventInnen an den Arbeitslosen des jeweiligen Landes unter den serbischen und türkischen StaatsbürgerInnen. Bei den tschechischen und slowakischen Arbeitslosen zeigt sich ein für die ost- und südosteuropäischen StaatsbürgerInnen vergleichsweise hoher Anteil an Personen, die den Sekundarbereich II abgeschlossen haben, was wieder auf das generell etwas höhere Bildungsniveau dieser Staatsangehörigen zurückzuführen ist (siehe Kapitel 2.3). Zwischen 1997 und 2004 ist der Anteil der bosnischen und tschechischen Arbeitslosen in Wien mit Pflichtschulabschluss deutlich gesunken, während der Anteil an Personen mit abgeschlossenem Sekundarbereich II gestiegen ist. Für Mazedonien, Ungarn und Polen ergibt sich eine genau gegenläufige Entwicklung. Hinsichtlich der ausgewählten Berufe ist bei allen Staatsangehörigkeiten (mit Ausnahme von Serbien und Montenegro sowie der Türkei und Slowenien) im betrachteten Zeitraum der Anteil der arbeitslosen PflichtschulabsolventInnen an den Wiener Arbeitslosen des jeweiligen Landes gesunken.



Tabelle 10 Anzahl der vorgemerkten Arbeitslosen in Wien nach höchster abgeschlossener Ausbildung¹ und Staatsangehörigkeit, 1997 bis 2004²

	Sekundarbereich I		Sekundarbereich II		Postsekundäre Ausbildung		Sonstiges	
	2004	VÄ 1997/2004 in %	2004	VÄ 1997/2004 in %	2004	VÄ 1997/2004 in %	2004	VÄ 1997/2004 in %
<i>Ost- und südost-europäische Staaten</i>								
alle Berufe	12.237	74,3	1.953	43,2	89	169,7	235	803,8
ausgewählte Berufe ³	2.438	105,7	535	133,6	67	139,3	27	2.600,0
Bosnien/Herzegowina								
alle Berufe	1.039	271,1	250	194,1	10	150,0	22	-
ausgewählte Berufe ³	178	304,5	64	814,3	6	200,0	3	-
Kroatien								
alle Berufe	834	128,5	208	87,4	14	100,0	10	-
ausgewählte Berufe ³	158	110,7	58	262,5	11	57,1	1	-
Mazedonien								
alle Berufe	425	150,0	82	78,3	0	-	11	-
ausgewählte Berufe ³	56	133,3	15	200,0	0	-	2	-
Polen								
alle Berufe	726	86,6	185	20,9	17	142,9	13	116,7
ausgewählte Berufe ³	174	100,0	46	155,6	13	116,7	3	-
Rumänien								
alle Berufe	243	143,0	37	85,0	5	150,0	5	-
ausgewählte Berufe ³	81	161,3	10	150,0	5	400,0	3	-
Serbien/Montenegro								
alle Berufe	5.294	55,1	660	17,2	13	160,0	85	672,7
ausgewählte Berufe ³	1.116	80,3	201	71,8	9	80,0	7	600,0
Slowakische Republik								
alle Berufe	193	196,9	68	142,9	17	750,0	2	-
ausgewählte Berufe ³	82	241,7	27	350,0	13	550,0	2	-
Slowenien								
alle Berufe	43	16,2	9	50,0	1	0,0	1	0,0
ausgewählte Berufe ³	14	250,0	1	-50,0	0	-100,0	1	-
Tschechische Republik								
alle Berufe	61	154,2	41	192,9	1	-	1	-
ausgewählte Berufe ³	29	314,3	18	350,0	1	-	0	-
Türkei								
alle Berufe	3.212	54,2	340	21,0	6	50,0	79	1.216,7
ausgewählte Berufe ³	494	107,6	75	97,4	6	50,0	3	-
Ungarn								
alle Berufe	167	77,7	73	28,1	5	400,0	6	200,0
ausgewählte Berufe ³	56	75,0	20	66,7	3	-	2	-
Österreich								
alle Berufe	28.407	18,1	31.972	1,0	3.579	32,9	103	-12,7
ausgewählte Berufe ³	10.387	27,5	17.831	1,5	2.605	39,4	33	-8,3
Sonstige Staatsangehörigkeit ⁴								
alle Berufe	2.039	87,9	938	55,3	399	154,1	135	864,3
ausgewählte Berufe	681	70,7	500	66,1	273	143,8	42	950,0
Gesamt								
alle Berufe	42.683	32,7	34.863	3,7	4.067	41,1	473	199,4
ausgewählte Berufe ³	13.506	38,8	18.866	4,3	2.945	46,6	102	148,8

VÄ = Veränderung

Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

¹ Klassifizierung anhand (staatlich anerkannter) Zeugnisse; Sekundarbereich I: Pflichtschulausbildung; Sekundarbereich II: Lehrausbildung, Mittlere Ausbildung, Höhere Ausbildung; Postsekundäre Ausbildung: Akademische Ausbildung; Sonstiges: ungeklärte Ausbildung (inkl. k. A.)

² Jahresdurchschnitt des jeweiligen Jahres

³ ausgewählte Berufsgruppen (Berufsobergruppen nach Arbeitsmarktservice Österreich): 40 - 48, 50 - 51, 59, 61 - 66, 71, 75 - 76, 78, 84, 85, 99

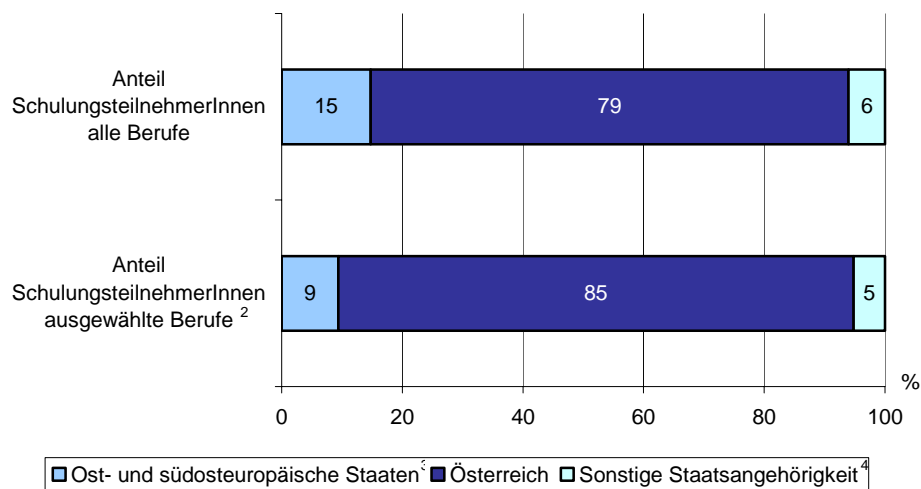
⁴ inkl. ungeklärte, unbekanntete Staatsangehörigkeiten sowie Staatenlose

Quelle: eigene Berechnungen nach Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)



Neben den als arbeitslos gemeldeten Personen gab es im Jahr 2004 (Jahresdurchschnitt) in Wien noch weitere mehr als 14.000 Menschen, die an diversen Schulungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice Österreich teilnahmen und in diesem Zusammenhang Individualbeihilfen bezogen haben. Von diesen **SchulungsteilnehmerInnen** hatten rd. 15 % eine ost- oder südosteuropäische Staatsbürgerschaft, was in etwa dem Anteil an der Wohnbevölkerung (siehe Kapitel 2.2) entspricht. Unter den WienerInnen, die vor dem Arbeitsplatzverlust in Berufen tätig waren, die in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen stehen, hatte im Jahr 2004 etwa ein Zehntel eine ost- und südosteuropäische Staatsangehörigkeit. Im Zeitablauf zeigt sich generell ein steigender Anteil der Ost- und SüdosteuropäerInnen an den Wiener SchulungsteilnehmerInnen.

Grafik 9 Anteil der SchulungsteilnehmerInnen in Wien nach Staatsangehörigkeit, in Prozent, 2004¹



¹ Jahresdurchschnitt

² ausgewählte Berufsgruppen (Berufsobergruppen nach Arbeitsmarktservice Österreich): 40 - 48, 50 - 51, 59, 61 - 66, 71, 75 - 76, 78, 84 - 85, 99

³ Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Polen, Rumänien, Serbien und Montenegro, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn

⁴ inkl. ungeklärte, unbekanntete Staatsangehörigkeiten sowie Staatenlose

Quelle: eigene Berechnungen nach Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Zwischen 1997 und 2004 hat sich die Zahl der WienerInnen, die an Schulungsmaßnahmen teilnehmen, nahezu verdreifacht, jene der ost- und südosteuropäischen EinwohnerInnen hat sich - ausgehend von einem niedrigen Niveau - mehr als verfünffacht (siehe Tabelle 11). Mit einem Anteil von jeweils etwas mehr als einem Drittel stellen auch unter den ost- und südosteuropäischen SchulungsteilnehmerInnen die serbischen und türkischen StaatsbürgerInnen die größte Gruppe dar. Im betrachteten Zeitraum kam es bei diesen Staatsangehörigkeiten auch zum größten absoluten Zuwachs.

Während von den österreichischen StaatsbürgerInnen, die im Jahr 2004 an Schulungsmaßnahmen teilnahmen, fast die Hälfte vor dem Arbeitsplatzverlust in Berufen tätig war, die mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen in Zusammenhang stehen, lag dieser Anteil bei den Ost- und SüdosteuropäerInnen bei „lediglich“ drei Zehntel, was in erster Linie darauf zurückzuführen ist, dass mehr ÖsterreicherInnen als AusländerInnen diese Berufe ausüben (siehe Kapitel 2.3). Dabei zeigen sich jedoch auch deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Nationalitäten: Ungarn und Rumänien liegen hinsichtlich dieses Anteils auf demselben Niveau wie Österreich, die Slowakische und die Tschechische Republik deutlich darüber.

Hinsichtlich der **Altersverteilung** der SchulungsteilnehmerInnen lässt sich festhalten, dass die ost- und südosteuropäischen Personen tendenziell jünger sind als die ÖsterreicherInnen, was die Situation in der Wohnbevölkerung und der Erwerbstätigkeit widerspiegelt (siehe Kapitel 2.2 und 2.3). Dies ist insbesondere auf einen höheren Anteil an Jungerwachsenen (unter 25 Jahren) zurückzuführen. So ist beispielsweise der Anteil der Unter-25-Jährigen unter den ost- und südosteuropäischen SchulungsteilnehmerInnen in den ausgewählten Berufen mit über 60 % im Jahr 2004 fast doppelt so hoch wie jener der ÖsterreicherInnen.

Im Gegensatz zur Arbeitslosigkeit zeigt sich bei den SchulungsteilnehmerInnen eine **Frauenquote** der ost- und südosteuropäischen StaatsbürgerInnen, die auf dem Niveau der InländerInnen (bzw. im Fall der ausgewählten Berufe etwas darüber) liegt.

Tabelle 11 Anzahl der SchulungsteilnehmerInnen in Wien nach Staatsangehörigkeit, 1997 bis 2004¹

	SchulungsteilnehmerInnen, Berufe gesamt				SchulungsteilnehmerInnen, Berufe ausgewählt ²				
	1997	2000	2004	VÄ 1997/ 2004 in %	1997	2000	2004	Anteil 2004 in %	VÄ 1997/ 2004 in %
<i>Ost- und südosteuropäische Staaten</i>	401	851	2.123	429,4	112	216	614	28,9	448,2
davon:									
Bosnien und Herzegowina	22	43	142	545,5	6	11	42	29,6	600,0
Kroatien	12	42	110	816,7	4	9	38	34,5	850,0
Mazedonien	7	15	64	814,3	4	3	15	23,4	275,0
Polen	35	58	109	211,4	14	20	43	39,4	207,1
Rumänien	12	33	53	341,7	4	12	24	45,3	500,0
Serbien und Montenegro	137	331	779	468,6	38	80	223	28,6	486,8
Slowakische Republik	3	15	26	766,7	2	10	17	65,4	750,0
Slowenien	2	2	3	50,0	0	1	1	33,3	-
Tschechische Republik	1	5	8	700,0	0	3	7	87,5	-
Türkei	166	298	803	383,7	36	63	192	23,9	433,3
Ungarn	4	9	26	550,0	4	4	12	46,2	200,0
<i>Österreich</i>	4.238	8.155	11.381	168,5	2.334	4.278	5.572	49,0	138,7
<i>Sonstige Staatsangehörigkeit</i> ³	302	481	872	188,7	145	269	338	38,8	133,1
Gesamt	4.941	9.487	14.376	191,0	2.591	4.763	6.524	45,4	151,8

VÄ = Veränderung

Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

¹ Jahresdurchschnitt des jeweiligen Jahres

² ausgewählte Berufsgruppen (Berufsobergruppen nach Arbeitsmarktservice Österreich): 40 - 48, 50 - 51, 59, 61 - 66, 71, 75 - 76, 78, 84 - 85, 99

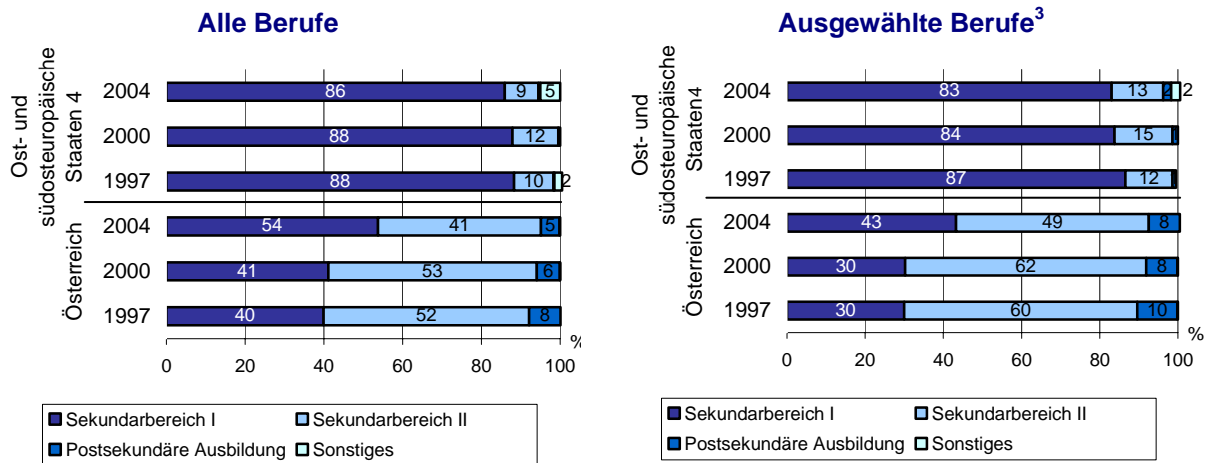
³ inkl. ungeklärte, unbekanntete Staatsangehörigkeiten sowie Staatenlose

Quelle: eigene Berechnungen nach Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)



Wie schon bei der Arbeitslosigkeit zeigt sich im Allgemeinen auch bei den SchulungsteilnehmerInnen ein etwas höheres **Bildungsniveau**²³ bei jenen Personen, die in Berufen tätig waren, die in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen stehen. Des Weiteren ist auch hier wieder zu erkennen, dass die ost- und südosteuropäischen SchulungsteilnehmerInnen über einen niedrigeren Bildungsabschluss verfügen als die ÖsterreicherInnen. Dies trifft insbesondere auf die mazedonischen und serbischen Staatsangehörigen zu. Während im Zeitablauf der Anteil der österreichischen Bevölkerung mit niedrigem Bildungsniveau (Pflichtschule) steigt, ist unter den ost- und südosteuropäischen SchulungsteilnehmerInnen ein annähernd konstantes Niveau beobachtbar.

Grafik 10 Anteil der SchulungsteilnehmerInnen in Wien nach höchster abgeschlossener Ausbildung¹ und Staatsangehörigkeit, in Prozent, 1997 bis 2004²



¹ Klassifizierung anhand (staatlich anerkannter) Zeugnisse; Sekundarbereich I: Pflichtschulausbildung; Sekundarbereich II: Lehrausbildung, Mittlere Ausbildung, Höhere Ausbildung; Postsekundäre Ausbildung: Akademische Ausbildung; Sonstiges: ungeklärte Ausbildung (inkl. k. A.)

² Jahresdurchschnitt

³ ausgewählte Berufsgruppen (Berufsobergruppen nach Arbeitsmarktservice Österreich): 40 - 48, 50 - 51, 59, 61 - 66, 71, 75 - 76, 78, 84 - 85, 99

⁴ Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Polen, Rumänien, Serbien und Montenegro, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn

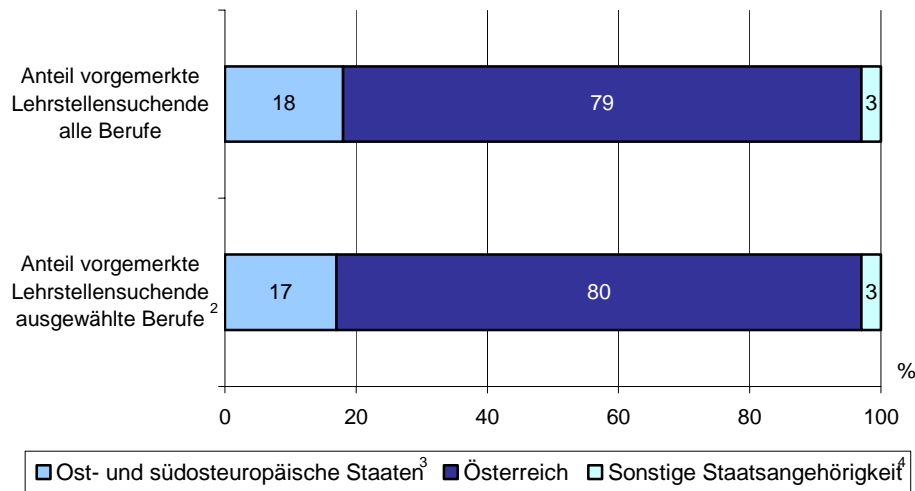
Quelle: eigene Berechnungen nach Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Im Jahr 2004 (Jahresdurchschnitt) waren außerdem rd. 1.400 WienerInnen beim AMS zur **Lehrstellensuche** vorgemerkt, wovon fast ein Fünftel eine ost- oder südosteuropäische Staatsbürgerschaft besaß. Dabei ergeben sich bei den Lehrstellensuchenden (siehe Grafik 11), ebenso wie bei den bereits tätigen Lehrlingen (siehe Grafik 6), kaum Unterschiede zwischen jenen Berufen, die in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten Wiener Unternehmen stehen und der Gruppe aller Lehrberufe.

²³ Bildungsabschlüsse werden beim AMS nach (staatlich anerkannten) Zeugnissen eingetragen.



Grafik 11 Anteil der vorgemerkten Lehrstellensuchenden in Wien nach Staatsangehörigkeit, in Prozent, 2004¹



¹ Jahresdurchschnitt

² ausgewählte Berufsgruppen (Berufsobergruppen nach Arbeitsmarktservice Österreich): 40, 42 - 43, 46, 51, 61, 64, 66, 78, 84. Die hier ausgewählten Berufsgruppen sind jene Teilgruppen der bereits weiter oben ausgewählten Berufsgruppen, welche Lehrberufe enthalten. Unter Anwendung auf den Indikator *vorgemerkte Lehrstellensuchende* ergeben sich damit inhaltlich „Lehrberufsgruppen“.

³ Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Polen, Rumänien, Serbien und Montenegro, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn

⁴ inkl. ungeklärte, unbekannte Staatsangehörigkeiten sowie Staatenlose

Quelle: eigene Berechnungen nach Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Zwischen 1997 und 2004 ist die Zahl der Lehrstellensuchenden in Wien um mehr als 50 % gestiegen, was insbesondere auf die österreichischen und westeuropäischen StaatsbürgerInnen zurückzuführen ist - unter den ost- und südosteuropäischen Staatsangehörigen zeigt sich ein rückläufiger Trend (siehe Tabelle 12). Dies könnte unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass die ost- und südosteuropäischen Jugendlichen in steigendem Ausmaß in schulische Berufsausbildung eingebunden sind (und dadurch weniger nach einer Lehrstelle suchen).

In jenen Lehrberufen, die in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen stehen, findet sich eine ähnliche, wenn auch abgeschwächte Entwicklung. Im Jahr 2004 waren rd. vier Zehntel der Lehrstellensuchenden an diesen Berufen interessiert.

Im Zeitablauf zeigt sich eine rückläufige **Frauenquote** unter den Wiener Lehrstellensuchenden, was sowohl auf österreichische und ost- und südosteuropäische Staatsangehörige zutrifft. Dieser Trend ist in den ausgewählten Berufen sowie insgesamt beobachtbar. In den ausgewählten Berufen ist der Anteil der weiblichen Lehrstellensuchenden jedoch deutlich höher als im Gesamtdurchschnitt, und es gibt keinen Unterschied zwischen den Staatsbürgerschaften. Im Gesamtdurchschnitt ist der Frauenanteil unter den österreichischen Staatsangehörigen etwas höher als unter den Ost- und SüdosteuropäerInnen, wobei die Unterschiede jedoch im Zeitablauf geringer werden.



Tabelle 12 Anzahl der vorgemerkten Lehrstellensuchenden in Wien nach Staatsangehörigkeit, 1997 bis 2004¹

	vorgemerkte Lehrstellensuchende, Berufe gesamt				vorgemerkte Lehrstellensuchende, Berufe ausgewählt ²				
	1997	2000	2004	VÄ 1997/2004 in %	1997	2000	2004	Anteil 2004 in %	VÄ 1997/2004 in %
<i>Ost- und südosteuropäische Staaten³</i>	302	112	254	-15,9	113	43	99	39,0	-12,4
davon:									
Bosnien und Herzegowina	24	13	18	-25,0	9	4	7	38,9	-22,2
Kroatien	11	6	17	54,5	5	2	8	47,1	60,0
Mazedonien	10	3	12	20,0	3	2	4	33,3	33,3
Polen	5	1	4	-20,0	1	1	4	100,0	300,0
Rumänien	2	0	7	250,0	1	0	2	28,6	100,0
Serbien und Montenegro	133	52	116	-12,8	56	22	49	42,2	-12,5
Türkei	117	37	80	-31,6	38	12	25	31,3	-34,2
Österreich	614	406	1.145	86,5	288	175	461	40,3	60,1
Sonstige Staatsangehörigkeit ⁴	17	14	43	152,9	8	7	17	39,5	112,5
Gesamt	933	532	1.442	54,6	409	225	577	40,0	41,1

VÄ = Veränderung

Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen

¹ Jahresdurchschnitt des jeweiligen Jahres² ausgewählte Berufsgruppen (Berufsobergruppen nach Arbeitsmarktservice Österreich): 40, 42 - 43, 46, 51, 61, 64, 66, 78, 84. Die hier ausgewählten Berufsgruppen sind jene Teilgruppen der bereits weiter oben ausgewählten Berufsgruppen, welche Lehrberufe enthalten. Unter Anwendung auf den Indikator *vorgemerkte Lehrstellensuchende* ergeben sich damit inhaltlich „Lehrberufsgruppen“.³ Gemäß dem Arbeitsmarktservice Österreich haben sich in den betrachteten Jahren keine StaatsbürgerInnen aus der Slowakischen Republik, Slowenien, der Tschechischen Republik und Ungarn in Wien zur Lehrstellensuche vormerken lassen.⁴ inkl. ungeklärte, unbekannte Staatsangehörigkeiten sowie Staatenlose

Quelle: eigene Berechnungen nach Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

2.5 Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Wien von einem vergleichsweise großen endogenen Arbeitskräfteangebot an Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund gekennzeichnet ist. Selbst bei vorsichtiger Schätzung weisen zwischen einem Viertel und rd. 30 % der Wiener Wohnbevölkerung direkte oder indirekte Wurzeln in Ost- und Südosteuropa auf. Für die Zukunft ist diesbezüglich ein konstanter bis leicht steigender Trend zu erwarten. Die überwiegende Mehrheit dieser Personen ist an einer dauerhaften Niederlassung in der österreichischen Bundeshauptstadt interessiert und steht somit (implizit) auch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Die größten ost- und südosteuropäischen Bevölkerungsgruppen in Wien stellen die Personen mit Ursprung in Serbien und Montenegro bzw. der Türkei dar, während z. B. vergleichsweise wenige Slowenen hier angesiedelt sind.



Auf die Integration der Personen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt sollte sich deren tendenziell jüngeres Alter mittelfristig positiv auswirken, wenngleich auch in dieser Gruppe über die Zeit eine demografische Verschiebung hin zu Älteren klar zu erkennen ist. Hinderlich ist hingegen das niedrigere Bildungsniveau der ausländischen im Vergleich zur inländischen Bevölkerung (bzw. die oft schwierige Anerkennung der Bildungsabschlüsse), was dazu führt, dass vielfach Hilfs- und Anlerntätigkeiten ausgeübt werden, in denen jene Kompetenzen der ost- und südosteuropäischen Arbeitskräfte, die für die grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen vorteilhaft genutzt werden könnten (z. B. Sprachkenntnisse, Familiarität mit der Kultur etc.), kaum effizient eingesetzt werden. Dies zeigt sich auch dadurch, dass „lediglich“ ein Viertel der in Wien bewilligungspflichtig beschäftigten Ost- und SüdosteuropäerInnen in Berufen arbeitet, die in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Unternehmen stehen. Dieser Anteil ist jedoch in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen.

Mit dem steigenden Bildungsniveau der in Wien ansässigen Ost- und SüdosteuropäerInnen (sowohl der neu zuwandernden 1. Generation als auch der sich meist länger in Ausbildung befindlichen 2. (und 3.) Generation), dürfte das mangelhafte Ausbildungsniveau als Hemmnis für eine qualifiziertere Anstellung jedoch an Bedeutung verlieren. Mittel- bis langfristig sollte sich der Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund dem entsprechenden Anteil an der Wohnbevölkerung annähern und die derzeit zu beobachtende ethnische Segmentierung des Wiener Arbeitsmarktes geringer werden.

Da sich bereits abzeichnet, dass die in Berufen in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund im Durchschnitt über ein höheres Bildungsniveau verfügen als ihre Landsmänner in anderen Berufen, dürfte sich die steigende Qualifikation dieser Arbeitskräfte positiv auf deren Einsatz auf diesem Gebiet auswirken - was nicht zuletzt auch den Unternehmen zu Gute kommt. Auch das Arbeitslosigkeitsrisiko ist für die MigrantInnen in diesen Berufen geringer als in anderen Berufen.

Nach den einzelnen „Herkunftsländern“ differenziert, lassen sich folgende Tendenzen für den Wiener Arbeitsmarkt aufzeigen:

- Personen mit Migrationshintergrund aus *Serbien und Montenegro* sowie der *Türkei* stellen die größte Gruppe der Ost- und SüdosteuropäerInnen in Wien dar. Es zeichnet sich ein kontinuierlicher Trend der Zuwanderung und Einbürgerung ab. Unter den türkischstämmigen Personen zeigt sich im Zeitablauf ein steigendes Bildungsniveau.
- Ebenfalls in großem Ausmaß vertreten sind Personen mit Migrationshintergrund aus *Bosnien und Herzegowina, Kroatien* und *Polen*. Bei den BosnierInnen zeigt sich zwar ein im Zeitverlauf sinkendes (anerkanntes) Bildungsniveau, dies ist jedoch darauf zurückzuführen, dass es vor allem bei dieser Personengruppe zu verstärkten Einbürgerungen – insbesondere von höher qualifizierten Personen - gekommen ist. Die KroatInnen könnten insbesondere auf Grund ihres tendenziell jüngeren Alters für die Wiener Unternehmen an Bedeutung gewinnen.
- In der großen Gruppe der in mittlerem (aber - mit Ausnahme von Mazedonien - in den letzten Jahren deutlich steigendem) Ausmaß in Wien vertretenen Personen mit Migrationshintergrund aus *Mazedonien, Rumänien, Ungarn* und der *Slowakischen Republik* zeigt sich ein hohes und/oder steigendes Bildungsniveau, was sich mittel- bis langfristig positiv auf die Integration dieser Personen in den Arbeitsmarkt auswirken dürfte.



- In eher geringem Ausmaß vertreten sind Personen mit Ursprung in der *Tschechischen Republik* und *Slowenien*, wobei bei ersteren ein steigender Trend im Zeitablauf zu erkennen ist. Diese Arbeitskräfte weisen jedoch ein überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau auf und sind in exportintensiven Branchen (Gewerbe) sowie in den für die grenzüberschreitenden Verflechtungen der Wiener Unternehmen relevanten Berufen besonders stark vertreten.

Exkurs: Personen mit Migrationshintergrund als UnternehmerInnen

Bislang beschäftigen sich erst wenige sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien mit den unternehmerischen Aktivitäten von MigrantInnen oder Personen mit Migrationshintergrund in Österreich. Diese Studien wurden allerdings bereits in den 1990er-Jahren durchgeführt und sind somit in Anbetracht der jüngsten Entwicklungen (nicht zuletzt der bereits beobachtbaren steigenden Zahl an Selbstständigen aus den Neuen Mitgliedstaaten seit der EU-Erweiterung per 1. Mai 2004²⁴) nur bedingt aussagekräftig.

Nichtsdestotrotz kann auf Grund der durch internationale Studien erbrachten Belege davon ausgegangen werden, dass das Unternehmertum von Personen mit Migrationshintergrund maßgeblichen Einfluss auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt eines Landes hat. Zumindest ein Teil der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund wird auch außerhalb der eigenen Zuwanderungscommunity wirtschaftlich tätig und schafft - neben dem allgemeinen Beitrag zur Wirtschaftsentwicklung - auch Arbeitsplätze in der bzw. für die „Mehrheitsgesellschaft“. Vielfach wird außerdem angeführt, dass sich die Neugründungszahlen von durch EinwanderInnen geführten Unternehmen weitaus dynamischer entwickeln als jene der nationalen UnternehmerInnen (vgl. z. B. *Floeting/Reimann/Schuleri-Hartje*, 2005). So wird z. B. für die Bundesrepublik Deutschland von einer Verdoppelung der Zahl der ausländischen Selbstständigen seit 1990 ausgegangen. Die rd. 300.000 UnternehmerInnen stellen etwa 600.000 Arbeitsplätze und 16.000 Ausbildungsplätze zur Verfügung. (Quelle: Vortrag „Lokale Ökonomie - Stadtteilorientierte Wirtschaftsförderung“ im Rahmen der Tagung „Lokale Ökonomien und Beschäftigung in der Stadt(teil)entwicklung“, Oktober 2005, Wien)

Ein weiteres Beispiel hierfür stellt das amerikanische Silicon Valley dar, dessen weltweit beachteter Boom in den 1990er-Jahren zu einem großen Teil auf (vorwiegend chinesische und taiwanesishe, aber auch indische) EinwanderInnen zurückzuführen ist, die einen nicht unbeachtlichen Beitrag zu den Umsätzen der High-Tech-Branche und der Schaffung von Arbeitsplätzen im Silicon Valley leisteten. (vgl. *Hunger*, 2003, S. 29)

In der nationalen und internationalen Literatur ist vielfach eine umfassende Diskussion darüber zu finden, ob die selbstständige Erwerbstätigkeit von Personen mit Migrationshintergrund eher als „Überlebensstrategie“ (als Reaktion auf erlebte oder erwartete Arbeitslosigkeit) oder als Möglichkeit des sozialen Aufstiegs anzusehen ist. So zeigte sich etwa im Silicon Valley, dass etwa ein Fünftel der zwischen 1995 und 1998 realisierten Neugründungen auf ChinesInnen oder TaiwanesisInnen zurückzuführen sind, die als StudentInnen oder Fachkräfte in die USA eingewandert sind, aber keinen entsprechenden Arbeitsplatz fanden. (vgl. *Hunger*, 2003, S. 29) Des Weiteren gaben im Rahmen einer Studie fast zwei Drittel der chinesischen BewohnerInnen des Silicon Valley an, dass sie erwarten, auf Grund ihrer Herkunft keinen Zugang zu höheren Managementebenen zu haben (was sich auch in den verfügbaren Beschäftigungsdaten widerspiegelt) (vgl. *Saxenian*, S. 19f). Auch dies kann als wesentliches Gründungsmotiv angesehen werden.

²⁴ Es kann davon ausgegangen werden, dass auf Grund der Übergangsfristen hinsichtlich der Arbeitnehmerfreizügigkeit eine nicht zu vernachlässigende Zahl an MigrantInnen aus den neuen Mitgliedstaaten als „Neue Selbstständige“ in Österreich tätig werden/wurden.



Vor diesem Hintergrund kann das „Arbeitskräftepotenzial“ von Personen mit Migrationshintergrund nicht rein aus arbeitsmarktpolitischer („MigrantInnen als ArbeitnehmerInnen“), sondern sollte ebenfalls aus wirtschaftspolitischer („MigrantInnen als UnternehmerInnen“) Perspektive betrachtet werden. Dies umso mehr, da davon ausgegangen werden kann, dass Personen mit Migrationshintergrund als UnternehmerInnen einen nicht unwesentlichen Beitrag sowohl in volkswirtschaftlichem als auch in gesellschaftlichem Sinn leisten. Erstgenannter manifestiert sich etwa in der Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, dem Beitrag zum Bruttoinlandsprodukt oder der Verstärkung der Internationalisierungsaktivitäten der Wirtschaft (z. B. Aufbau von Geschäftsbeziehungen mit den Herkunftsländern, Nutzung von komparativen Kostenvorteilen in (Süd-)Osteuropa)²⁵. Die sozialpolitischen Auswirkungen äußern sich beispielsweise in einem Beitrag zur Integration von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt oder in der Verbesserung des allgemeinen Images von Personen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung.

²⁵ Während bis vor wenigen Jahren noch davon ausgegangen wurde, dass durch die Abwanderung von (qualifizierten) Personen die Ursprungsländer Nachteile verzeichnen („brain drain“), wird zwischenzeitlich von einer „win-win“-Situation für Ursprungs- und Zielländer ausgegangen. Dies wird damit argumentiert, dass z. B. im Zielland lukrierte Gewinne (hier somit ein zu verzeichnender Beitrag zur volkswirtschaftlichen Entwicklung) im Ursprungsland reinvestiert werden („brain gain“). (vgl. z. B. *Hunger*, 2003)



3 Arbeitskräftenachfrage nach Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund in Wien

Österreich gilt als Hauptgewinner der Integration und schrittweisen Heranführung ost- und südosteuropäischer Länder an die Europäische Union.²⁶ Eine solche Einschätzung trifft, angesichts der für Auslandsgeschäfte nach wie vor nicht unwichtigen geografischen Nähe zu den neuen, wachsenden Märkten „im Osten“, auch auf Wien zu. Als Wachstumsmärkte erweisen sich vor allem die acht neuen EU-Mitgliedstaaten in (Süd-)Osteuropa, wenngleich sich das Wachstum Anfang 2005 verlangsamt hat und sich deren durchschnittliche BIP-Wachstumsrate bei rd. 3 % einpendelt. In Südosteuropa, insbesondere in der Türkei, Rumänien sowie Serbien und Montenegro wird im Zeitraum von 2005 - 2006 eine Wachstumsrate von 4 % bis 6 % erwartet, für Kroatien liegt diese etwas darunter (vgl. *Podkaminer/Hunya*, 2005). Als Sitz großer, international agierender Unternehmen hat die Stadt schon mit Beginn der 1990er Jahre zunehmend die Funktion einer Ost-West-Drehscheibe für den Handel mit und Investitionen in Ost- und Südosteuropa übernommen. Dennoch stellt sich für Wien auch in den nächsten Jahren die Herausforderung, das Wachstumspotenzial dieser Länder verstärkt für grenzüberschreitende Aktivitäten zu nützen.

Es kann vermutet werden, dass die sich seit den 1990er Jahren kontinuierlich ausweitenden wirtschaftlichen Verflechtungen Wiener Unternehmen mit Ost- und Südosteuropa eine Nachfrage nach Arbeitskräften mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund konstituieren. Dieser Personenkreis dürfte auf Grund sprachlicher Kompetenzen und der Kenntnisse landestypischer Besonderheiten für die Anbahnung und Abwicklung von Geschäftsbeziehungen in dieser Region besonders geeignet sein. In der Funktion als EinkäuferInnen, VerkäuferInnen oder VermittlerInnen organisatorischen und technologischen Know-hows können derartige MitarbeiterInnen grenzüberschreitende Transaktionen wesentlich erleichtern oder gar erst ermöglichen. Von besonderer Bedeutung sind solche fachlich und interkulturell qualifizierten Arbeitskräfte z. B. in der Aufbauphase von Niederlassungen. Hier sind, neben den wichtigen sprachlichen Kompetenzen und der Kenntnis landestypischer institutioneller Rahmenbedingungen Fähigkeiten erforderlich, die eine enge Abstimmung der Prozesse zwischen Stammsitz und Tochtergesellschaft ermöglichen.

Es ist bislang allerdings weder untersucht, welchen Umfang eine solche Arbeitskräftenachfrage annehmen könnte, noch, welche regionalen und/oder branchenspezifischen Schwerpunkte der Nachfrage sich aus den wirtschaftlichen Aktivitäten Wiener Unternehmen in Ost- und Südosteuropa ergeben könnten. Es ist daher Aufgabe dieses Kapitels, sowohl Umfang als auch Art der aus derartigen geschäftlichen Aktivitäten resultierenden Nachfrage nach Arbeitskräften mit ost- und südosteuropäischem Hintergrund abzuschätzen. Hierzu werden zunächst Entwicklung und Struktur grenzüberschreitender Aktivitäten Wiener Unternehmen in ost- und südosteuropäischen Ländern analysiert (siehe Kapitel 3.1). Es folgt eine Untersuchung der Anforderungsprofile, die Wiener Unternehmen mit Blick auf die Besetzung offener Stellen in den oben genannten Bereichen formulieren (siehe Kapitel 3.2). Auf diese Weise soll eine empirische Basis gewonnen werden, um sowohl den Umfang der Nachfrage nach Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund als auch deren mögliches Einsatzspektrum einschätzen zu können. Hingewiesen wird zudem auch auf jene Potenziale, die in näherer Zukunft aus der verstärkten wirtschaftlichen Integration der neuen osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten sowie aus der vorbereitenden Phase des Beitritts weiterer Länder Südosteuropas resultieren können.

²⁶ Das WIIW geht für Österreich in einem Zehnjahreszeitraum, der die Vorbeitrittsphase 2001/04 einschließt, von einem erweiterungsinduzierten zusätzlichen Wirtschaftswachstum von insgesamt 0,7 %-Punkten aus (vgl. *Havlik* 2001, S. 2). Das WIFO schätzt, dass durch die EU-Erweiterung bis zum Jahr 2005 9.000 sowie bis 2010 weitere 27.500 zusätzliche Arbeitsplätze in Österreich geschaffen werden (vgl. *Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit*, 2004, S. 9).



3.1 Grenzüberschreitende Aktivitäten Wiener Unternehmen

Für Wiener Unternehmen haben sich mit der Ostöffnung in den 1990er Jahren erhebliche Chancen ergeben. Die Erschließung neuer Absatz- und Bezugsmärkte in Ost- und Südosteuropa, die Möglichkeit, über die Verlagerung von Teilen der Wertschöpfungskette im Zuge von Mischkalkulationen oder über komplette Standortverlagerungen in diesen Regionen Kostenvorteile zu realisieren, sowie vielfältige grenzüberschreitende Kooperationsbeziehungen mit ost- und südosteuropäischen GeschäftspartnerInnen trugen wesentlich dazu bei, dass sich Wachstumschancen und Wettbewerbsposition des Wiener Unternehmenssektors in den letzten Jahren nachhaltig verbessert haben.²⁷

Auch die gute Position, die der Wiener Wirtschaft im Rahmen der intensiven europäischen Städtekonkurrenz attestiert wird, kann nicht zuletzt damit begründet werden, dass die Chancen der geografischen Nähe zu den dynamisch wachsenden Märkten in Ost- und Südosteuropa bislang in erheblichem Umfang genutzt wurden. Die Ausweitung des wirtschaftlichen Austausches mit Ost- und Südosteuropa nach 1989/90 hat dabei auch jene Nachteile kompensiert, die sich aus der relativ großen Entfernung zu den expandierenden Märkten Westeuropas und entsprechend hohen Distanzkosten ergaben (vgl. *Mayerhofer*, 2003, S.20 und *Mayerhofer*, 2004, S.434). Die große Bedeutung des Zugangs zu diesen Märkten im Osten und die Stellung Wiens im Zentrum des neuen europäischen Integrationsraumes kommt auch in den Einschätzungen von Wiener UnternehmerInnen und ManagerInnen zur Standortqualität Wiens zum Ausdruck: So werden in einer breit angelegten Unternehmensumfrage des WIFO die Stellung Wiens als etablierte Schnittstelle im Ost-West-Handel und die sich aus der EU-Osterweiterung ergebenden Marktchancen als wichtigste positive Faktoren bewertet (vgl. *Mayerhofer*, 2004, S. 432).

Die grenzüberschreitenden Geschäftsbeziehungen Wiener Unternehmen mit ost- und südosteuropäischen Geschäftspartnern können nach folgenden Aktivitäten unterschieden werden:

- Außenhandel mit Waren und Dienstleistungen
- Direktinvestitionen
- grenzüberschreitende Kooperationen

Nachfolgend werden wesentliche Entwicklungen und Strukturmerkmale dieser grenzüberschreitenden Aktivitäten skizziert, wobei auf die sich aus der verfügbaren Datenlage ergebenden Restriktionen (einer empirischen Fundierung) hingewiesen werden muss.

In der Sekundärdatenanalyse zeigen sich - ähnlich wie beim Datenmaterial zum Arbeitskräftepotenzial von Personen mit Migrationshintergrund (siehe Kapitel 2) - gewisse Einschränkungen hinsichtlich des verfügbaren Datenmaterials:

- Daten zum Außenhandel mit Waren: Die verfügbaren regionalisierten Statistiken zum grenzüberschreitenden Warenverkehr weisen systematische Restriktionen auf, die bei einer Betrachtung des internationalen Warenaustausches Wiener Unternehmen von erheblicher Bedeutung sind. So werden die Außenhandelsaktivitäten Wiens auf Grund der Tat-

²⁷ Eine differenzierte Betrachtung zeigt allerdings, dass die relativ gute Exportperformance der Wiener Wirtschaft seit Beginn der 1990er Jahre durch wenige Großunternehmen getragen wird. Dabei handelt es sich zumeist um multinationale Unternehmen, die ihren Sitz in Wien mit Blick auf die erwähnte „Drehscheiben-Funktion“ einnehmen. Für das Gros der kleinen und mittleren Unternehmen scheint hingegen die Beobachtung nach wie vor zutreffend, dass die traditionell geringe Außenhandelsorientierung kaum einer breiten Exportorientierung gewichen ist. Dementsprechend wird gefordert, dass die Wiener Wirtschaftspolitik sich „deshalb weiter um die Einbindung der Unternehmen in die grenzüberschreitenden Handels- und Kapitalströme bemühen sollte. Vor allem sollte die Exportbasis auf Unternehmens- (Klein- und Mittelbetriebe) wie Produktebene (Unternehmensdienste) verbreitert werden. [...] So kann die Bearbeitung der nahen Märkte in den neuen EU-Ländern vor allem den kleinen und mittleren Unternehmen Größen- und Verbundvorteile verschaffen, die deren Wettbewerbsfähigkeit auch auf den kompetitiven Märkten Westeuropas verbessern.“ (*Mayerhofer*, 2004, S. 436f).



sache, dass die Regionalisierung nach dem steuerlichen Sitz des Unternehmens erfolgt und viele Unternehmenszentralen in der Bundeshauptstadt angesiedelt sind, tendenziell überschätzt. Unschärfen können zudem auf Grund der Meldepraxis entstehen, da Standortwechsel (eines Teils) des Unternehmens sowie Aufgliederungen von Unternehmen nicht dazu führen, dass sich damit auch das zuständige Finanzamt ändert. Derartige Sprünge in der Meldepraxis sind im Rahmen der Datenerhebung nicht nachzuvollziehen, sodass entsprechende Im- und Exporte auch nicht regional zugeordnet werden können. Weiters können Importe und Exporte auf regionaler Ebene wegen unterschiedlicher Erfassungsmethoden nicht uneingeschränkt miteinander in Beziehung gesetzt werden. Diese Besonderheiten führen z. B. dazu, dass sich der in Österreich seit Beginn der 1990er Jahre zu verzeichnende kontinuierliche Zuwachs des Außenhandels mit Ost- und Südosteuropa in der regionalisierten Außenhandelsstatistik für Wien nicht widerspiegelt, was realwirtschaftlich kaum erklärbar ist.²⁸ Auf Grund dieses offenkundig verzerrten Charakters der regionalisierten Statistik des Warenaußenhandels wird in der vorliegenden Studie auf eine Verwendung dieses Datenmaterials verzichtet.²⁹ Um zumindest näherungsweise Angaben zu Umfang und Struktur des grenzüberschreitenden Warenhandels Wiener Unternehmen mit Ost- und Südosteuropa zu erhalten, werden im vorliegenden Bericht die aus der Außenhandelsstatistik für Österreich insgesamt vorliegenden Daten zum Warenhandel mit Ost- und Südosteuropa dargestellt und unter Berücksichtigung wirtschaftsstruktureller Besonderheiten Wiens interpretiert.³⁰ Dabei wird davon ausgegangen, dass Wiener Unternehmen in dem Maße an den außenwirtschaftlichen Aktivitäten Österreichs partizipieren, wie es ihrem Anteil an der österreichischen Wirtschaftsleistung entspricht („Proportionalitätsannahme“). Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass durch diese Vorgehensweise die Außenhandelsaktivität der Wiener Unternehmen mit den Zielländern tendenziell unterschätzt werden dürfte, da zwei für die Intensität von außenwirtschaftlichen Aktivitäten wesentliche Einflussfaktoren unberücksichtigt bleiben: der „geografische Vorteil“, der sich aus der räumlichen Nähe zu dynamisch wachsenden Märkten in Ost- und Südosteuropa ergibt, und die Unternehmensgröße.

²⁸ Dass diese erhebungsbedingten Unschärfen offenkundig von wesentlicher Bedeutung sind, kann exemplarisch illustriert werden. Sowohl die Ausfuhren als auch die Einfuhren Österreichs nach bzw. aus Ost- und Südosteuropa verzeichnen seit Beginn der 1990er Jahre kontinuierliche Zuwächse, die Ausfuhren stiegen von 1995 € 5,2 Mrd über 1998 € 8,7 Mrd auf 2003 € 13 Mrd, die Einfuhren im gleichen Zeitraum von € 3,6 Mrd über € 6,2 Mrd auf € 10,4 Mrd. Eine derart kontinuierliche Entwicklung des Warenaustausches mit diesen Ländern spiegelt sich in den regionalisierten Außenhandelsstatistiken für Wien nicht wider: Vielmehr weist die Statistik einen Anstieg der Warenausfuhren Wiener Unternehmen nach Ost- und Südosteuropa bis 1997 auf rd. € 3 Mrd aus, danach halbieren sich die Ausfuhren nahezu und gehen bis 1999 auf € 1,6 Mrd zurück, um anschließend im Jahr 2003 € 3,6 Mrd zu erreichen. Die vorliegenden Statistiken verzeichnen auf der Einfuhrseite eine ähnliche Entwicklung: Die statistisch ausgewiesenen Wareneinfuhren Wiener Unternehmen aus Ost- und Südosteuropa steigen bis 1997 auf € 1,5 Mrd, gehen bis 1999 auf € 1,2 Mrd zurück, um danach bis 2003 auf knapp € 2,5 Mrd anzusteigen.

²⁹ Für eine solche Sichtweise spricht auch die Etikettierung dieser Statistiken durch Statistik Austria als „inoffiziell“.

³⁰ Zum Vergleich der Wirtschaftsstruktur Wiens bzw. Österreich siehe Tabelle 21 im Anhang.



Zum einen ist zu vermuten, dass die Außenhandelsaktivitäten mit Ost- und Südosteuropa bei Wiener Unternehmen auf Grund der Randlage Wiens an den Grenzen zu wichtigen ost- und südosteuropäischen Handelspartnern und folglich geringerer Distanzkosten eher intensiver sein dürften als im österreichischen Durchschnitt.³¹ Zum anderen sind Wiener Unternehmen in wichtigen Branchen der Sachgütererzeugung, die den grenzüberschreitenden Warenverkehr „tragen“, im Durchschnitt eher größer als im übrigen Österreich: Dies trifft insbesondere auf den Fahrzeugbau und die Elektrotechnische Industrie zu. Für die beiden anderen Säulen des österreichischen Exports, den Maschinenbau und die chemische Industrie ist allerdings die durchschnittliche Betriebsgröße in Wien etwas niedriger als im österreichischen Durchschnitt (siehe Tabelle 21 im Anhang). Dieser Sachverhalt ist insofern von Bedeutung, als größere Unternehmen in der Regel intensivere Außenhandelsaktivitäten aufweisen als kleinere Unternehmen.³² In Anbetracht der Tatsache, dass der Schwerpunkt dieser Studie auf kleinen und mittleren Unternehmen liegt, ist die sich somit generell für die Wiener Wirtschaft ergebende tendenzielle Unterschätzung der Außenhandelsaktivitäten allerdings als nicht so gravierend einzustufen.

- Daten zum Außenhandel mit Dienstleistungen: Die von der Österreichischen Nationalbank (OeNB) geführte österreichweite Zahlungsbilanzstatistik enthält unter anderem die Leistungsbilanz, in der auch die grenzüberschreitenden Dienstleistungen (Transport, Reiseverkehr, Kommunikationsdienstleistungen, Bauleistungen, Versicherungs- und Finanzdienstleistungen, EDV- und Informationsdienstleistungen, Patente und Lizenzen, sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen³³, personenbezogene Dienstleistungen, Regierungsleistungen und die sog. nicht aufteilbaren Leistungen) erfasst werden. Eine Regionalisierung dieser Daten auf Bundesländerebene und eine dementsprechende Identifizierung der grenzüberschreitenden Dienstleistungsaktivitäten Wiener Unternehmen ist nicht möglich. Ähnlich wie beim Warenaußenhandel können jedoch auf Basis der für Österreich vorliegenden Daten mit Hilfe von Plausibilitätsüberlegungen vorsichtige Rückschlüsse auf Umfang und Struktur des grenzüberschreitenden Dienstleistungsaustausches Wiener Unternehmen mit Ost- und Südosteuropa gezogen werden. Gestützt wird eine solche Vorgehensweise durch den Umstand, dass Wien eindeutig das Dienstleistungszentrum Österreichs ist.³⁴ Zudem ist auch hier davon auszugehen, dass sich räumliche Nähe und die in wichtigen Dienstleistungsbranchen höhere durchschnittliche Betriebsgröße in Richtung einer höheren Außenhandelsaktivität Wiener Unternehmen in Ost- und Südosteuropa auswirken.

³¹ Dies gilt umso mehr, als im Zuge der Integration in den EU-Binnenmarkt transaktionskostenrelevante Hemmnisse wie Grenzabfertigungen sowie Engpässe in der Verkehrs- und Kommunikationsinfrastruktur abgebaut werden. Ohne hier auf Ergebnisse entsprechender, mit Hilfe von Gravitationsmodellen vorgenommener Schätzungen näher einzugehen, lässt sich festhalten, dass Modellschätzungen einen maßgeblichen Einfluss der räumlichen Nähe auf das Handelsvolumen belegen. Zum Stellenwert eines „geografischen Vorteils“ für außenwirtschaftliche Aktivitäten vgl. grundlegend *Rauch*, 1991.

³² Hinsichtlich der Bedeutung der Unternehmensgröße für die Internationalisierung wird häufig das Argument ins Feld geführt, dass kleinere und mittlere Unternehmen auf Grund knapper finanzieller und personeller Ressourcen einen geringeren Internationalisierungsgrad aufweisen als größere Unternehmen, die über entsprechende Kapazitäten verfügen. Entsprechende empirische Untersuchungen zeigen denn auch, dass exportierende Unternehmen tendenziell größer und kapitalintensiver sind als nicht-exportierende Unternehmen (vgl. *Bernard u.a.*, 1997, S. 489f). Gleichwohl wird auch darauf hingewiesen, dass kein zwingender Kausalzusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Exportaktivitäten existiert, sondern darüber hinaus auch ein Bündel branchen- und produktspezifischer Einflussfaktoren eine Rolle spielt (vgl. *Schmidt u.a.*, 1995, S. 52ff).

³³ Hierzu zählen Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Marktforschung, Architektur- und Ingenieurbüros, Labors, Werbung, Überlassung und Vermittlung von Arbeitskräften, Reinigungs- und Schutzdienste.

³⁴ Zum Vergleich der Wirtschaftsstruktur Wiens bzw. Österreich siehe Tabelle 22 im Anhang.



- Direktinvestitionen: Die von der Österreichischen Nationalbank (OeNB) geführte Direktinvestitionsstatistik erlaubt eine Darstellung der Direktinvestitionsaktivitäten in Wien ansässiger Unternehmen in Ost- und Südosteuropa. Informationen liegen für den Zeitraum ab Anfang bzw. Mitte der 1990er Jahre vor, und zwar zur Entwicklung der Bestände an aktiven Direktinvestitionen in den einzelnen Ländern der Untersuchungsregion, zur Entwicklung der Beschäftigung in den ost- und südosteuropäischen Standorten sowie zur Branchen- und Größenstruktur der Auslandsbeteiligungen Wiener Unternehmen. Die regionale Disaggregation führt allerdings in einigen Fällen, insbesondere bei einer tiefer gehenden Strukturanalyse, dazu, dass im Gegensatz zu den Angaben für Österreich insgesamt einzelne Angaben für Wien aus Datenschutzgründen nicht verfügbar sind. Insofern sind Angaben über Branchen- und Größenstrukturen der beteiligten Unternehmen lediglich auf einem sehr groben Niveau möglich. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass Direktinvestitionen erst ab einem Schwellenwert für das investierte Eigenkapital von rd. €72.700,- erfasst werden. Nach Angaben der Österreichischen Nationalbank liegt der Effekt dieses Schwellenwertes auf die Erfassung des Gesamtvolumens unter 5 % und kann daher für den vorliegenden Zusammenhang vernachlässigt werden.
- Grenzüberschreitende Kooperationen: Empirisch fundierte und systematische Untersuchungen zu grenzüberschreitenden Kooperationen Wiener Unternehmen mit ost- und südosteuropäischen Geschäftspartnern liegen - im Gegensatz zu ausgewählten anderen Bundesländern (vgl. z. B. *Rhomberg et al.*, 2004a oder *Rhomberg et al.*, 2004b) - bislang nicht vor. Dieses Defizit führt dazu, dass weder über die Entwicklung dieser Kooperationsbeziehungen noch über die dadurch ausgelöste Nachfrage nach Arbeitskräften mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund mit Sekundärdaten belegbare Aussagen getroffen werden können. Solange solche auf breit angelegten Unternehmensbefragungen basierende Studien nicht vorliegen, können hier allenfalls Einzelfallbeobachtungen ange stellt werden.

3.1.1 Außenhandel mit Ost- und Südosteuropa

Die Bedeutung des Außenhandels mit Waren und Dienstleistungen für die österreichische Wirtschaft ist seit dem EU-Beitritt Österreichs stark gestiegen. Die Exporte von Waren und Dienstleistungen erreichten im Jahr 2003 einen Wert von €117 Mrd, die Importe von Waren und Dienstleistungen einen Wert von knapp €115 Mrd. Der Anteil der Exporte am Bruttoinlandsprodukt (Exportquote) stieg damit auf 52 %, nachdem er 1995 noch 36 % betragen hatte. Die Importquote stieg im gleichen Zeitraum von 37 % auf gleichfalls 52 %.³⁵ Zu dieser steigenden Außenhandelsverflechtung haben die Austauschbeziehungen mit Ost- und Südosteuropa einen erheblichen Beitrag geleistet. Mittlerweile handelt es sich bei den ost- und südosteuropäischen Ländern um die nach den EU-15-Staaten weitaus wichtigste Außenhandelsregion Österreichs. Im Folgenden wird eine Abschätzung vorgenommen, in welchem Maße Wiener Unternehmen in dieser Region aktiv sind. Dabei wird der Außenhandel mit Waren und Dienstleistungen jeweils separat betrachtet.

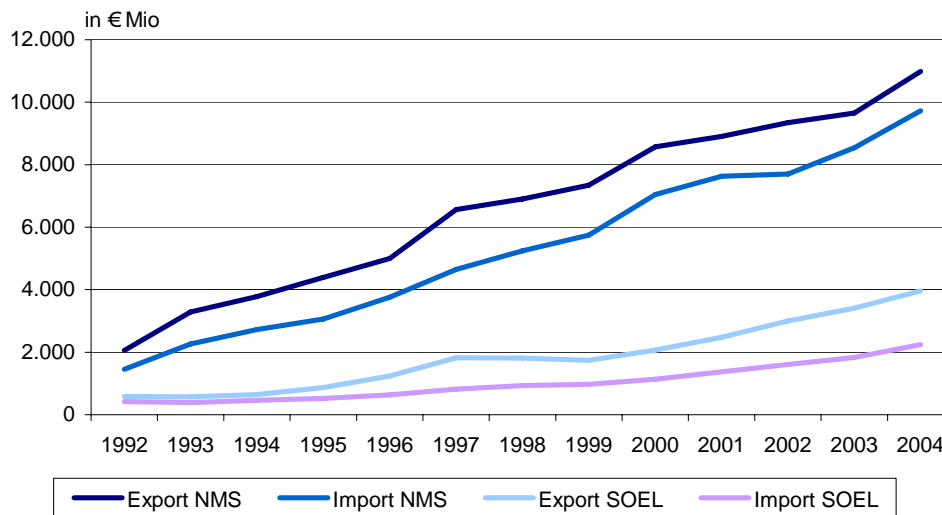
³⁵ Dabei ist der Außenhandel mit Waren von zentraler Bedeutung: Der Anteil des Warenexports an den gesamten Exporteinnahmen (Waren und Dienstleistungen) ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und liegt im Jahr 2003 bei 67 %. Der Anteil der Warenimporte an den gesamten Importausgaben beträgt 68 %.



Außenhandel mit Waren

Der österreichische Warenaußenhandel mit Ost- und Südosteuropa verzeichnet seit Beginn der 1990er Jahre eine kontinuierliche Aufwärtsentwicklung: Die Warenexporte in diese Region, die sich 1992 noch auf € 2,6 Mrd beliefen, stiegen bis 2004 auf knapp € 15 Mrd, die Warenimporte aus dieser Region wuchsen in diesem Zeitraum von € 1,9 Mrd auf knapp € 12 Mrd (siehe Grafik 12).

Grafik 12 Warenaußenhandel Österreichs mit ausgewählten neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS)¹ und anderen ost- und südosteuropäischen Staaten (SOEL)², in € Mio, 1992 bis 2004³



¹ NMS (ausgewählte Neue Mitgliedstaaten per 1. Mai 2004): Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn

² SOEL (Südost- und Osteuropäische Länder): Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Rumänien, Serbien und Montenegro, Türkei

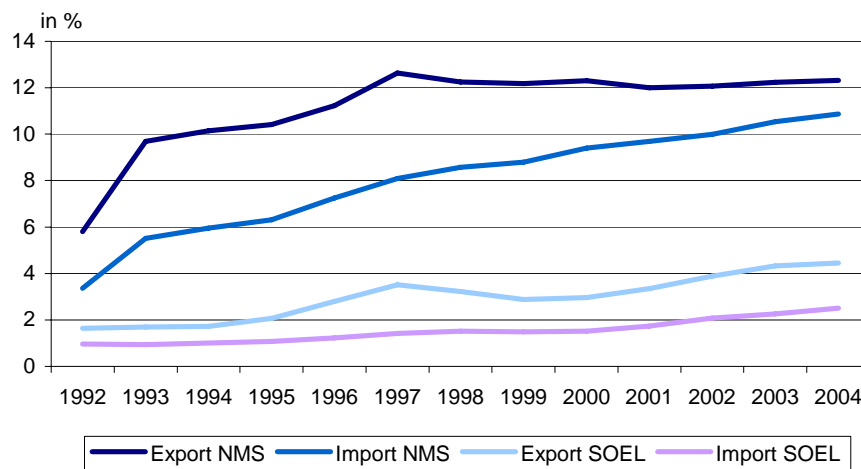
³ NMS im Jahr 1992 ohne Slowakische Republik und Tschechische Republik

Quelle: eigene Berechnungen nach Statistik Austria

Der Stellenwert des intensivierten Warenaustausches mit ost- und südosteuropäischen Ländern für die Außenhandelsverflechtung Österreichs wird auch daraus ersichtlich, dass der Anteil der Exporte in diese Region an den gesamten Exporten Österreichs im Zeitraum 1992/2004 von über 7 % auf knapp 17 %, der Anteil der Importe aus Ost- und Südosteuropa an den Gesamtimporten Österreichs im gleichen Zeitraum von rd. 4 % auf rd. 13 % anstieg (siehe Grafik 13). Die Bilanz des Warenaustausches mit Ost- und Südosteuropa weist dabei kontinuierlich einen positiven Saldo auf. Der Handelsbilanzüberschuss belief sich 1992 auf € 768 Mio und erreichte 2004 knapp € 3 Mrd.



Grafik 13 Anteil des Warenaußenhandels Österreichs mit ausgewählten neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS)¹ und anderen ost- und südosteuropäischen Staaten (SOEL)² am gesamten österreichischen Warenaußenhandel, in Prozent, 1992 bis 2004³



¹ NMS (ausgewählte Neue Mitgliedstaaten per 1. Mai 2004): Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn

² SOEL (Südost- und Osteuropäische Länder): Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Rumänien, Serbien und Montenegro, Türkei

³ NMS im Jahr 1992 ohne Slowakische Republik und Tschechische Republik

Quelle: eigene Berechnungen nach Statistik Austria

Differenziert nach Ländern ergibt sich folgendes „Ranking“ der wichtigsten ost- und südosteuropäischen Außenhandelspartner: *Ungarn* kann, bezogen auf das Jahr 2004, mit einem Volumen des Warenaustausches (Import plus Export) in Höhe von €6,1 Mrd als der wichtigste Handelspartner Österreichs in der Untersuchungsregion gelten; danach rangieren die *Tschechische Republik* mit €5,5 Mrd, die *Slowakische Republik* mit €3,3 Mrd, *Slowenien* mit €3,1 Mrd und *Polen* mit €2,7 Mrd. Von den südosteuropäischen Ländern, die sich, wenn auch in unterschiedlichem Maße, im Vorfeld einer Annäherung an die EU befinden, verzeichnet *Rumänien* einen Warenaustausch mit Österreich in der Höhe von knapp €2 Mrd. Es folgen *Kroatien* mit €1,8 Mrd, die *Türkei* mit €1,5 Mrd, *Serbien und Montenegro* mit €0,5 Mrd, *Bosnien und Herzegowina* mit €0,3 Mrd und *Mazedonien* mit €68 Mio. Dabei haben die fünf osteuropäischen EU-Mitgliedsländer ihren Anteil am gesamten österreichischen Export zwischen 1995 und 2004 von 10,4 % auf 12,3 %, am österreichischen Import von 6,3 % auf 10,9 % steigern können. Während der Warenverkehr mit Ungarn und der Tschechischen Republik auf hohem Niveau im Zeitraum 1995 - 2004 um mehr als das 2,5-fache stieg, verzeichnete der Warenaustausch mit der Slowakischen Republik und Slowenien in diesem Zeitraum eine Steigerung um das 4- bzw. 3fache. Das mit Polen abgewickelte Außenhandelsvolumen nahm ebenfalls um das 2,5fache zu. Ausgehend von einem sehr viel niedrigeren Niveau konnten die südosteuropäischen Handelspartner ihren Anteil am Export Österreichs zwischen 1995 und 2004 von 2,1 % auf 4,4 %, ihren Anteil am Import Österreichs von 1,1 % auf 2,5 % steigern. Hinter diesen Zuwächsen steht insbesondere eine Steigerung des Warenaustausches mit Rumänien um das 6fache. Der Warenverkehr Österreichs mit Kroatien und der Türkei nahm im gleichen Zeitraum um das 3-fache zu, während der Warenverkehr mit Serbien und Montenegro, Bosnien und Herzegowina sowie Mazedonien zwar ebenfalls Zuwächse verzeichnete, aber relativ gering geblieben ist.

Für die Abschätzung des über die Außenhandelsaktivitäten induzierten Arbeitskräftebedarfs ist nicht nur die Entwicklung des Umfangs der grenzüberschreitenden Warenströme von Bedeutung, sondern auch deren Struktur nach Produktgruppen, da aus der Warenstruktur der Ex- und Importe erste Anhaltspunkte hinsichtlich solcher Branchen gewonnen werden können, die in relevantem Umfang Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund zur Abwicklung ihrer Außenhandelsaktivitäten suchen (könnten). Angesichts der skizzierten Restriktionen seitens des verfügbaren Datenbestandes wird auch im Folgenden die Warenstruktur des Außenhandels Österreichs mit Ost- und Südosteuropa untersucht.

Eine nähere Betrachtung ergibt folgendes Bild des Warenaustausches mit Ost- und Südosteuropa (siehe auch Tabelle 13):

- Im Warenaustausch mit nahezu allen der ost- und südosteuropäischen Länder spielen sowohl auf der Export- als auch auf der Importseite Produkte des *Maschinenbaus* und *elektrotechnische Geräte* eine prominente Rolle. Der Anteil dieser Warengruppe am Exportwarenkorb liegt bei knapp 32 %, der Anteil dieser Warengruppe am gesamten Import aus der Untersuchungsregion beträgt rd. 23 %. In der Warengruppe elektrotechnische Geräte prägen Wiener Unternehmen diesen Warenaustausch insbesondere exportseitig wesentlich mit, da mehr als ein Drittel der österreichischen Wertschöpfung in dieser Branche von in Wien ansässigen Betrieben getragen wird. Zudem sind die in Wien ansässigen Unternehmen dieser Branche deutlich größer - und insoweit vermutlich auch exportintensiver - als jene in anderen Regionen Österreichs. Etwas niedriger dürfte, entsprechend ihrem geringeren Anteil an der österreichischen Wertschöpfung und der vergleichsweise kleineren Unternehmensgröße, die Teilhabe Wiener Maschinenbauunternehmen am gesamten österreichischen Maschinenbauhandel mit Ost- und Südosteuropa sein.
- Erzeugnisse der *chemischen und kunststoffverarbeitenden Industrie* haben einen Anteil von 15 % bei den Exporten und von rd. 7 % bei den Importen, die mit ost- und südosteuropäischen Ländern abgewickelt werden. An diesem Warenaustausch sollten Wiener Unternehmen zumindest in dem Maße, der ihrem Beitrag zur österreichischen Wertschöpfung in Höhe von 13 % entspricht, teilhaben. Exportseitig zählen Erzeugnisse der chemischen und kunststoffverarbeitenden Industrie in allen elf Untersuchungsländern zu den wichtigsten Warengruppen.
- Erzeugnisse des *Fahrzeugbaus* spielen im Außenhandel mit Ost- und Südosteuropa ebenfalls eine wichtige Rolle. So entfallen exportseitig 11 % und importseitig 10 % des Warenaustausches Österreichs mit dieser Region auf Fahrzeuge bzw. Fahrzeugteile. Auch hier dürften Wiener Unternehmen dieser Branche erheblich partizipieren, da immerhin rd. 18 % der österreichischen Umsatzerlöse dieser Branche in Wien erwirtschaftet werden. Von besonderer Bedeutung sind Produkte des Fahrzeugbaus insbesondere im Außenhandel mit Polen, Rumänien, der Slowakischen Republik, Slowenien, der Türkei und Ungarn sowie auf der Importseite mit der Tschechischen Republik.
- Der Anteil von *Metallen und Metallwaren* am Exportwarenkorb beläuft sich auf rd. 9 %, am Importwarenkorb auf 14 %. Angesichts der vergleichsweise geringen Bedeutung der Metallerzeugung in Wien kann vermutet werden, dass Wiener Unternehmen an diesem Warenaustausch mit Ost- und Südosteuropa in eher geringerem Umfang beteiligt sind.
- Die *Nahrungsmittelerzeugung* hat einen Anteil von 9 % an den österreichischen Exporten in diese Region und einen Importanteil in Höhe von 6 %. Da es sich zu einem nicht unerheblichen Teil um transportsensitive Produkte handelt, sind Wiener Unternehmen an diesem Warenaustausch vermutlich intensiver beteiligt, als es ihrem Anteil an den österreichischen Umsätzen in dieser Branche in Höhe von 13 % entspricht. Einen überdurchschnittlich hohen Stellenwert hat der Nahrungsmittelhandel mit den südosteuropäischen Ländern Bosnien und Herzegowina, Serbien und Montenegro und Mazedonien.



- *Textilien und Bekleidung* spielen lediglich auf der Einfuhrseite eine gewisse Rolle, ihr Anteil am österreichischen Importwarenkorb liegt bei 18 %. Als Herkunftsländer sind hier Rumänien, die Türkei, Kroatien, Bosnien und Herzegowina und Mazedonien von Bedeutung. In diesen Import dürften in Wien vermutlich eher Handelshäuser involviert sein. Angesichts der geringen Bedeutung ist anzunehmen, dass die kleinbetrieblich strukturierte Wiener Textilerzeugung allenfalls in bescheidenem Rahmen, bei der Einfuhr von Vorprodukten, beteiligt ist.
- *Holz und Holzprodukte* weisen sowohl am Import- als auch am Exportwarenkorb einen Anteil von etwa 7 % auf. Allerdings ist auch hier zu vermuten, dass Wiener Unternehmen an einem entsprechend Warenaustausch mit Ost- und Südosteuropa in eher geringem Umfang beteiligt sind. Hierfür spricht bereits der Umstand, dass die holzverarbeitende und Papierindustrie in anderen Regionen Österreichs ansässig ist.
- Angesichts der marginalen Bedeutung der Branche *Glas, Keramik, Steine und Erden* für Wertschöpfung und Beschäftigung in Wien sind hier kaum Außenhandelsaktivitäten in diesem Bereich zu erwarten. Insofern ist zu vermuten, dass Wiener Unternehmen an der österreichischen Ausfuhr von Waren dieser Branchen, die nach einzelnen Ländern in Ost- und Südosteuropa durchaus von einiger Bedeutung ist, kaum teilhaben.

Tabelle 13 Wichtigste¹ Warengruppen im Warenaußenhandel Österreichs mit Ost- und Südosteuropa nach Ländern, 2004

	Import	Export
	(Anteil am Import- bzw. Exportwarenkorb in %)	
Bosnien und Herzegowina	Metalle/-waren 35% Textilien u. Bekleidung 27% Holz/-produkte 20% Sonstige 13%	Maschinen/ e-techn. Geräte 28% Nahrungsmittel 19% Chemische Erzeugnisse 14% Sonstige 13%
Kroatien	Maschinen/ e-techn. Geräte 57% Textilien u. Bekleidung 22%	Maschinen./ e-techn. Geräte 40% Chemische Erzeugnisse 13%
Mazedonien	Textilien u. Bekleidung 50% Metalle/-waren 24% Maschinen/ e-techn. Geräte 11%	Nahrungsmittel 34% Maschinen/ e-techn. Geräte 21% Chemische Erzeugnisse 16% Holz/-produkte 11%
Polen	Mineralien/mineral. Erzeugnisse 20% Metalle/-waren 16% Fahrzeuge 13% Maschinen/ e-techn. Geräte 12%	Maschinen/ e-techn. Geräte 32% Chemische Erzeugnisse 18% Metalle/-waren 13% Holz/-produkte 12% Fahrzeuge 10%
Rumänien	Maschinen/ e-techn. Geräte 33% Textilien u. Bekleidung 24% Fahrzeuge 17%	Maschinen/ e-techn. Geräte 34% Chemische Erzeugnisse 20% Fahrzeuge 14%
Serbien und Montenegro	Chemische Erzeugnisse 28% Nahrungsmittel 14% Maschinen/ e-techn. Geräte 12% Metalle/-waren 12%	Maschinen/ e-techn. Geräte 38% Chemische Erzeugnisse 17% Nahrungsmittel 14% Fahrzeuge 11%
Slowakische Republik	Mineralien/mineral. Erzeugnisse 32% Maschinen/ e-techn. Geräte 18% Fahrzeuge 14% Metalle/-waren 12%	Maschinen/ e-techn. Geräte 28% Fahrzeuge 17% Chemische Erzeugnisse 15%
Slowenien	Fahrzeuge 24% Maschinen/ e-techn. Geräte 22% Metalle/-waren 17%	Maschinen/ e-techn. Geräte 17% Fahrzeuge 16% Metalle/-waren 15% Chemische Erzeugnisse 14% Mineralien/mineral. Erzeugnisse 11%
Tschechische Republik	Maschinen/ e-techn. Geräte 30% Metalle/-waren 13% Mineralien/mineral. Erzeugnisse 12% Fahrzeuge 11% Holz/-produkte 11%	Maschinen/ e-techn. Geräte 32% Chemische Erzeugnisse 15% Metalle/-waren 14%
Türkei	Textilien u. Bekleidung 40% Maschinen/ e-techn. Geräte 16% Fahrzeuge 14% Nahrungsmittel 10%	Maschinen/ e-techn. Geräte 41% Chemische Erzeugnisse 13% Fahrzeuge 12% Textilien u. Bekleidung 11%
Ungarn	Maschinen/ e-techn. Geräte 30% Fahrzeuge 12% Mineralien/mineral. Erzeugnisse 12% Metalle/-waren 11%	Maschinen/ e-techn. Geräte 36% Chemische Erzeugnisse 13% Fahrzeuge 11% Metalle/-waren 11%

¹ Mit einem Anteil von mindestens 10 % am Import bzw. Exportwarenkorb
Quelle: eigene Berechnungen nach: Statistik Austria



Zusammengefasst betrachtet, konzentriert sich der Warenaustausch Wiener Unternehmen mit Ost- und Südosteuropa auf Erzeugnisse des Maschinenbaus und der Elektrotechnik, der chemischen und kunststoffverarbeitenden Industrie, des Fahrzeugbaus sowie der Nahrungsmittelerzeugung. Insofern ist eine Nachfrage nach Arbeitskräften mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund innerhalb der Sachgütererzeugung insbesondere aus diesen Branchen zu erwarten. In regionaler Hinsicht konzentriert sich der Warenaußenhandel auf die fünf neuen osteuropäischen EU-Mitgliedsländer sowie Rumänien, Kroatien und die Türkei.

Außenhandel mit Dienstleistungen

In Wien sind etwa 80 % der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich tätig. Die Bedeutung dieses Wirtschaftssektors liegt nicht nur in seinem Beitrag zu Wertschöpfung und Beschäftigung und in der Funktion als Lieferant vor- und nachgelagerter Leistungen für andere Wirtschaftsbereiche, sondern darüber hinaus auch in einem positiven Beitrag zur österreichischen Leistungsbilanz.³⁶ Dass vom grenzüberschreitenden Dienstleistungshandel auch erhebliche Impulse zur Internationalisierung der Wiener Wirtschaft ausgehen, legen die Ergebnisse einer vom WIFO im Jahr 2002 durchgeführten Unternehmensbefragung zur Standortbewertung nahe, in die auch Dienstleistungsunternehmen einbezogen waren: Danach setzten ca. 60 % der befragten Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich zumindest Teile ihrer Leistungen im Ausland ab, der Exportanteil am Umsatz von Dienstleistungen lag bei 17 %. Aktivitäten im Dienstleistungsexport meldeten knapp 70 % der Großhandelsunternehmen, 64 % der Unternehmen aus dem Bereich Verkehr, 58 % der mit unternehmensbezogenen Dienstleistungen befassten Betriebe, 55 % der Unternehmen im EDV-Bereich und knapp 39 % der Unternehmen im Finanzbereich (vgl. *Mayerhofer*, 2003, S. 27f).

Für Österreich insgesamt zeigt sich, dass der Dienstleistungsexport nach Ost- und Südosteuropa zwischen 1995 und 2003 von € 1,7 Mrd auf € 3,8 Mrd, der Dienstleistungsimport von € 1,7 Mrd auf € 3,5 Mrd anstieg. Das Gros des Außenhandelsvolumens mit Dienstleistungen entfällt im Betrachtungszeitraum auf die fünf neuen osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten, angeführt von Ungarn mit einem Volumen des Dienstleistungsaustausches (Im- und Export) in Höhe von € 1,6 Mrd, gefolgt von Polen mit € 1,3 Mrd, der Tschechischen Republik mit € 1,2 Mrd sowie Slowenien und der Slowakischen Republik mit jeweils unter € 700 Mio. Die Dienstleistungsbilanz mit diesen Staaten ist - mit Ausnahme des Jahres 1997 - durchweg positiv, der Bilanzsaldo beläuft sich im Jahr 2003 auf rd. € 600 Mio. Unter den südosteuropäischen Staaten³⁷ sind für den österreichischen Dienstleistungshandel insbesondere Kroatien mit einem Handelsvolumen in Höhe von € 874 Mio, die Türkei mit € 635 Mio und Rumänien mit € 283 Mio von Bedeutung (siehe Grafik 14).³⁸

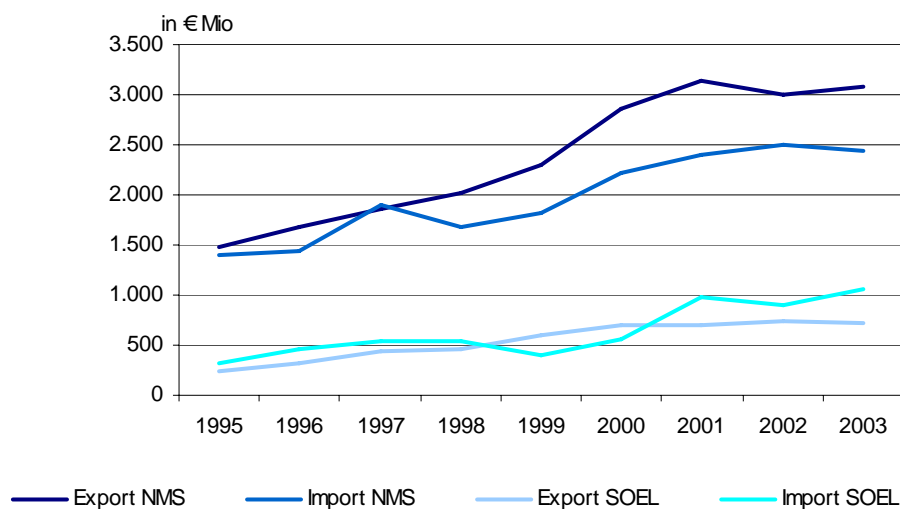
³⁶ Der Saldo des Außenhandels mit Dienstleistungen betrug im Durchschnitt der Jahre 1995 - 1997 € 2,6 Mrd, im Durchschnitt der Jahre 2001 - 2003 € 1,4 Mrd.

³⁷ Für Serbien und Montenegro weist die Dienstleistungsstatistik der Österreichischen Nationalbank lediglich für die Jahre 1995 und 1996 Werte aus. Danach betrug der österreichische Dienstleistungsexport in dieses Land 1996 € 7,7 Mio, der Dienstleistungsimport € 21 Mio.

³⁸ Für die übrigen Staaten liegen lediglich Daten für das Jahr 2002 vor. Danach belief sich das Volumen des Dienstleistungshandels mit Mazedonien auf € 173 Mio, mit Bosnien und Herzegowina auf € 54 Mio.



Grafik 14 Dienstleistungsaußenhandel Österreichs mit ausgewählten neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS)¹ und anderen ost- und südosteuropäischen Staaten (SOEL)², in € Mio, 1995 bis 2003



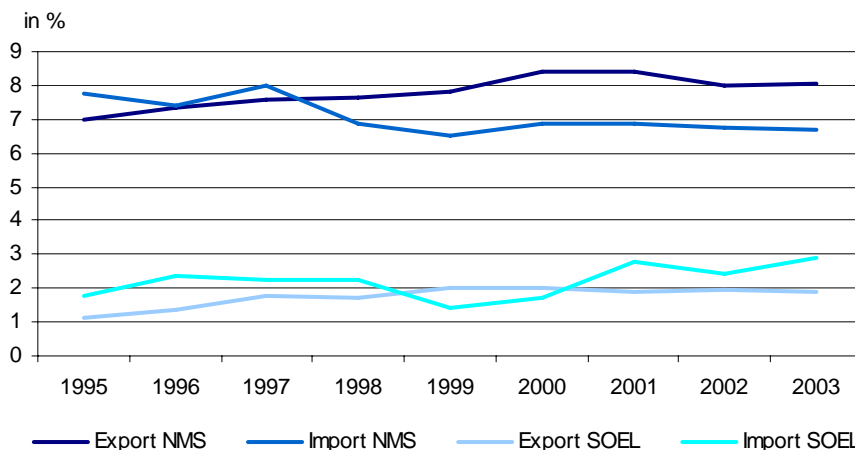
¹ NMS (ausgewählte Neue Mitgliedstaaten per 1. Mai 2004): Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn

² SOEL (Südost- und Osteuropäische Länder: Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Rumänien, Türkei; im Jahr 2003 auch ohne Bosnien und Herzegowina und Mazedonien.

Quelle: eigene Berechnungen nach der Österreichischen Nationalbank (OeNB)

Der Anteil Ost- und Südosteuropas am gesamten österreichischen Dienstleistungsexport stieg zwischen 1995 und 2003 lediglich leicht, von 8 % auf 10 % an, jener der Dienstleistungsimporte aus dieser Region am gesamten österreichischen Dienstleistungsimпорт bewegt sich im gesamten Zeitraum bei etwa 10 % (siehe Grafik 15).

Grafik 15 Anteil des Dienstleistungsaußenhandels Österreichs mit ausgewählten neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS)¹ und anderen ost- und südosteuropäischen Staaten (SOEL)² am gesamten österreichischen Dienstleistungsaußenhandel, in Prozent, 1995 bis 2003



¹ NMS (ausgewählte Neue Mitgliedstaaten per 1. Mai 2004): Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn

² SOEL (Südost- und Osteuropäische Länder): Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Rumänien, Türkei; im Jahr 2003 auch ohne Bosnien und Herzegowina und Mazedonien.

Quelle: eigene Berechnungen nach der Österreichischen Nationalbank (OeNB)



An diesem grenzüberschreitenden Dienstleistungshandel Österreichs mit Ost- und Südosteuropa dürften Wiener Unternehmen, wird ihr Beitrag zur österreichischen Wirtschaftsleistung in diesem Sektor berücksichtigt, in einem erheblichen Umfang teilhaben. Auch wenn eine exakte Quantifizierung dieses Dienstleistungsaustausches angesichts der verfügbaren Datenlage nicht möglich ist, so dürfte doch die Annahme, dass mindestens die Hälfte dieses Handelsvolumens von in Wien ansässigen Unternehmen abgewickelt wird, eher eine sehr vorsichtige Schätzung darstellen.

Unter Betrachtung der sektoralen Zusammensetzung des österreichischen Dienstleistungshandels mit Ost- und Südosteuropa ergibt sich folgendes Bild (siehe auch Tabelle 14)³⁹:

- Im österreichischen Dienstleistungsimport aus Ost- und Südosteuropa spielt der *Reiseverkehr* - mit einem Anteil von über 45 % an den gesamten österreichischen Dienstleistungsimporten aus dieser Region - eine dominante Rolle. Demgegenüber fällt der entsprechende Anteil auf der Exportseite mit knapp 9 % vergleichsweise bescheiden aus. Da es sich beim Beherbergungsgewerbe um eine Dienstleistung handelt, deren Erstellung nicht auf die hier in Rede stehenden spezifischen Kompetenzen angewiesen ist, kann davon ausgegangen werden, dass die Reiseaktivitäten ost- und südosteuropäischer Geschäftsleute und Touristen nach Wien keinen wesentlichen Nachfrageimpuls nach ost- und südosteuropäischen Arbeitskräften im Beherbergungsgewerbe auslösen.
- Anders verhält es sich bei den *sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen* (wie z. B. Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Werbung, Marktforschung, Architektur- und Ingenieurbüros, Überlassung und Vermittlung von Arbeitskräften, Reinigungs- und Schutzdienste), deren Anteil an den gesamten österreichischen Dienstleistungseinnahmen aus Ost- und Südosteuropa knapp 22 % beträgt. In dieser Branche tätige Wiener Unternehmen erwirtschaften etwas weniger als die Hälfte der österreichischen Wirtschaftsleistung und sind im Allgemeinen größer als im Österreichdurchschnitt, was - neben dem großen Einfluss der geografischen Nähe - maßgeblich zu einer höheren Exportneigung beiträgt. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass in Wien ansässige Dienstleistungsunternehmen in zumindest der gleichen Größenordnung an den Einnahmen, die sich für ganz Österreich im Jahr 2002 auf € 819 Mio addieren, teilhaben. Angesichts der räumlichen Nähe, die bei der Erstellung dieser zeit- und flexibilitätssensiblen Dienstleistungen von einiger Bedeutung ist, dürfte der tatsächliche Anteil Wiener Unternehmen an diesen Außenhandelsaktivitäten in Ost- und Südosteuropa noch deutlich höher sein. Soweit es sich bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen um Leistungen handelt, deren Erstellung in hohem Maße kommunikations- und kooperationsintensiv ist, kann in diesem Bereich eine nicht unerhebliche Nachfrage nach Arbeitskräften mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund vermutet werden.⁴⁰
- Angesichts der dominanten Position Wiens in den Dienstleistungsbranchen Kredit- und Versicherungswesen, Datenverarbeitung und Datenbanken, Nachrichtenübermittlung sowie Forschung und Entwicklung ist davon auszugehen, dass mindestens zwei Drittel bis drei Viertel des mit Ost- und Südosteuropa abgewickelten Außenhandels in diesem Bereich von in Wien ansässigen Unternehmen abgewickelt werden. Auch hier dürfte es

³⁹ Aus Datenschutzgründen werden von der Österreichischen Nationalbank für den Dienstleistungshandel mit Ost- und Südosteuropa auf der sektoralen Gliederungsebene keine Daten für die einzelnen Länder zur Verfügung gestellt. Die Angaben zur sektoralen Struktur des österreichischen Dienstleistungsaustausches mit Ost- und Südosteuropa beziehen sich daher auf die gesamte Ländergruppe (hierzu zählen Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Polen, Rumänien, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Türkei und Ungarn).

⁴⁰ Dabei ist nicht zu vernachlässigen, dass auch die Importe sonstiger unternehmensbezogener Dienstleistungen aus ost- und südosteuropäischen Ländern in Höhe von € 239 Mio (Anteil an den österreichischen Dienstleistungsimporten aus dieser Region: 7 %) ebenfalls eine Nachfrage nach Arbeitskräften mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund begründen können.



sich um eine vorsichtige Schätzung handeln, da die räumliche Nähe Wiens zu wichtigen ost- und südosteuropäischen Märkten eher eine deutlich höhere Beteiligung Wiener Unternehmen wahrscheinlich macht. Das aus Österreich nach Ost- und Südosteuropa exportierte Volumen von *Finanz- und Versicherungsleistungen, EDV- und Informationsdienstleistungen, Patenten und Lizenzen* sowie *Kommunikationsleistungen* betrug im Jahr 2002 € 309 Mio, das Importvolumen belief sich auf € 206 Mio. Eine entsprechende Nachfrage nach Arbeitskräften mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund dürfte sich, da es sich um im hohen Maße wissensintensive Leistungen handelt, vorrangig auf das Segment hochqualifizierter MitarbeiterInnen konzentrieren.

- Der Wert der mit Ost- und Südosteuropa abgewickelten *Transportleistungen* belief sich im Jahr 2002 auf € 1,1 Mrd (Import und Export). Unter Berücksichtigung des geografischen Vorteils der räumlichen Nähe und Tatsache, dass Verkehrsunternehmen in Wien im Durchschnitt größer sind als in anderen österreichischen Regionen kann vermutet werden, dass Wiener Transportunternehmen wahrscheinlich in deutlich höherem Maße, als es ihrem Beitrag zur Wirtschaftsleistung in dieser Branche in Höhe von rd. 25 % entspricht, an dem Austausch von Transportleistungen mit Ost- und Südosteuropa beteiligt sind.
- Wird der Beitrag der Wiener Bauwirtschaft zur österreichweiten Wirtschaftsleistung dieses Sektors zugrunde gelegt, so könnte etwa ein Fünftel der Einnahmen Österreichs aus den nach Ost- und Südosteuropa exportierten *Bauleistungen* in Höhe von € 234 Mio von in Wien ansässigen Unternehmen erwirtschaftet werden.
- Ein erheblicher Teil der Transaktionen von Dienstleistungen mit Ost- und Südosteuropa entfällt auf die „Restgröße“ *nicht aufteilbare Leistungen*, deren Anteil auf der Importseite mit € 706 Mio knapp 21 % und auf der Exportseite mit € 1,4 Mrd 38 % des gesamten österreichischen Dienstleistungshandels mit dieser Region beträgt. Insoweit diese Transaktionen nicht eindeutig zuzuordnen sind, ist eine Abschätzung des Beitrages von in Wien ansässigen Unternehmen zu diesen Transaktionen nicht möglich.

Tabelle 14 Struktur des österreichischen Dienstleistungsaußenhandels mit Ost- und Südosteuropa¹ nach Dienstleistungsarten, 2002

	Import	Export
	(Anteil am Import- bzw. Exportwarenkorb in %)	
Transportleistungen	14,3	16,3
Reiseverkehr	45,6	8,9
Kommunikationsleistungen	1,6	1,7
Bauleistungen	6,1	6,3
Versicherungen	2,7	3,2
Finanzdienstleistungen	1,2	2,5
EDV- und Informationsdienstleistungen	0,4	0,5
Patente und Lizenzen	0,3	0,4
Sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen	7,1	22,0
Nicht aufteilbare Leistungen	20,9	38,3

Rundungsdifferenzen nicht ausgeglichen.

¹ Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Polen, Rumänien, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn

Quelle: eigene Berechnungen nach der Österreichischen Nationalbank (OeNB)



Zusammengefasst betrachtet, konzentriert sich der in unserem Zusammenhang relevante Dienstleistungshandel von in Wien ansässigen Unternehmen mit Ost- und Südosteuropa auf unternehmensbezogene Dienstleistungen, den Transport-, Bau- und Finanzsektor. In regionaler Hinsicht dominieren die Dienstleistungstransaktionen mit den fünf neuen osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten sowie mit Kroatien, der Türkei und - wenn auch abgeschwächer - mit Rumänien.

3.1.2 Direktinvestitionen

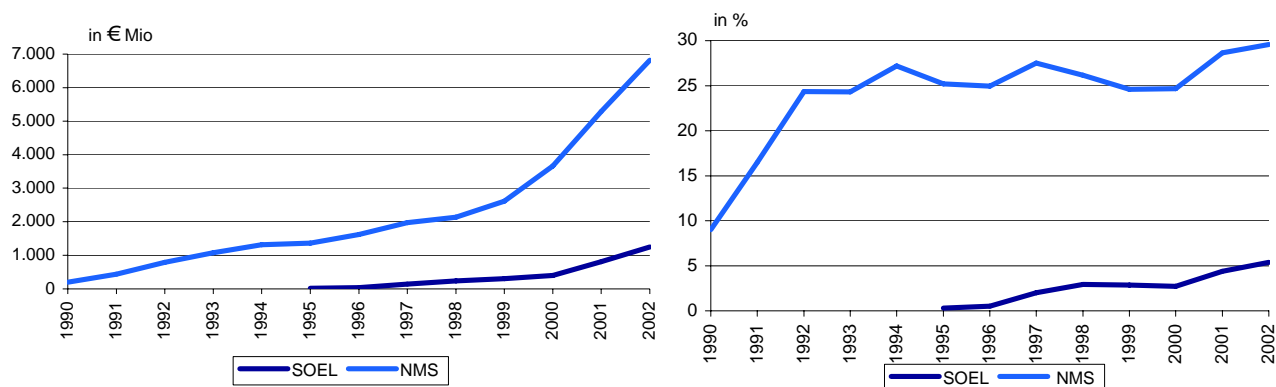
Ost- und Südosteuropa spielt für Wiener Unternehmen nicht nur im Außenhandel, sondern auch bei den Auslandsbeteiligungen eine erhebliche Rolle. Das Auslandsengagement in Form von Direktinvestitionen ist dabei ein Phänomen, das erst seit der Ostöffnung und der intensivierten Internationalisierung nach 1989/90 an Bedeutung gewinnt. So stieg der Anteil des Wertes der österreichischen Auslandsbeteiligungen am BIP, der 1995 noch bei 5 % gelegen hat, bis zum Jahresende 2002 auf knapp 19 %. Hiervon entfällt mehr als ein Drittel auf österreichische Auslandsbeteiligungen in Ost- und Südosteuropa, was die beachtliche Rolle dieser Region bei den österreichischen Direktinvestitionsaktivitäten verdeutlicht (vgl. *Dell'mour*, 2002, S. 16 und *Dell'mour*, 2004, S. 43f).

In Wien ansässige Unternehmen haben diesen Internationalisierungsschub wesentlich geprägt: Ihr Anteil am Wert der österreichischen Auslandsbeteiligungen insgesamt belief sich Ende 2002 auf 57 %, jener am Wert der österreichischen Auslandsbeteiligungen in Ost- und Südosteuropa auf 55 %. Zu Jahresende 2002 hatten Wiener Unternehmen über € 8 Mrd in den fünf osteuropäischen Ländern Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn sowie in den sieben südosteuropäischen Ländern Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Kroatien, Mazedonien, Rumänien, Serbien und Montenegro und Türkei investiert. Dies entspricht mehr als einem Drittel des von Wiener Unternehmen im Ausland investierten Kapitals. In diesen Ländern sind in Unternehmen mit Kapitalbeteiligung Wiener Kapitalgeber - anteilsgewichtet - mehr als 111.400 Personen beschäftigt. Eine nähere Betrachtung zeigt, dass sich der seit Beginn der 1990er Jahre zu beobachtende Anstieg der Direktinvestitionen in Ost- und Südosteuropa seit dem Jahr 2000 noch einmal deutlich beschleunigt hat (siehe Grafik 16): Belief sich der Bestand an Direktinvestitionen Wiener Unternehmen in den fünf osteuropäischen Ländern Polen, der Slowakischen Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn 1990 noch auf „lediglich“ € 200 Mio, und damit auf rd. 9 % aller ausländischen Direktinvestitionen Wiener Unternehmen, so stieg dieser Wert bis 1995 auf € 1,4 Mrd bzw. bis 2000 auf € 3,6 Mrd, was einem 25 %igen Anteil am gesamten, von Wiener Unternehmen im Ausland investierten Kapital entsprach. Bis zum Jahr 2002 verdoppelte sich der Bestand an Direktinvestitionen Wiener Unternehmen in den genannten fünf Ländern nahezu und erreichte mehr als € 6,8 Mrd bzw. einen Anteil von 30 % an allen ausländischen Direktinvestitionen Wiener Unternehmen. Dieser erneute Anstieg der Auslandsbeteiligungen dürfte im Wesentlichen auf den zu diesem Zeitpunkt absehbaren Beitritt dieser Länder zur Europäischen Union zurückzuführen sein. Unter den Zielländern von Direktinvestitionen Wiener Unternehmen rangiert die Tschechische Republik (€ 2,4 Mrd) vor Ungarn (€ 1,8 Mrd) sowie Polen und der Slowakischen Republik (mit jeweils über € 1 Mrd).

Seit Mitte der 1990er Jahre steigen jedoch auch die Direktinvestitionsaktivitäten Wiener Unternehmen in Südosteuropa deutlich. So erhöhte sich der Bestand an Direktinvestitionen Wiener Unternehmen in den südosteuropäischen Ländern Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Kroatien, Mazedonien, Rumänien, Serbien und Montenegro und in der Türkei von € 18 Mio im Jahr 1995 auf € 405 Mio im Jahr 2000 und € 1,2 Mrd im Jahr 2002. Entsprechend wuchs der Anteil dieser Ländergruppe am Direktinvestitionsbestand Wiener Unternehmen insgesamt von 0,3 % über 2,7 % auf 5,4 %.



Grafik 16 Bestand aktiver Direktinvestitionen Wiener Unternehmen in ausgewählten neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS)¹ und anderen ost- und südosteuropäischen Staaten (SOEL)², in € Mio sowie Anteil der ost- und südosteuropäischen Direktinvestitionen an den gesamten Direktinvestitionen in Prozent, 1990 bis 2002³



¹ NMS (ausgewählte Neue Mitgliedstaaten per 1. Mai 2004): Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn

² SOEL (Südost- und Osteuropäische Länder): Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Kroatien, Mazedonien, Rumänien, Serbien und Montenegro, Türkei

³ NMS ohne Polen von 1990 bis 1994

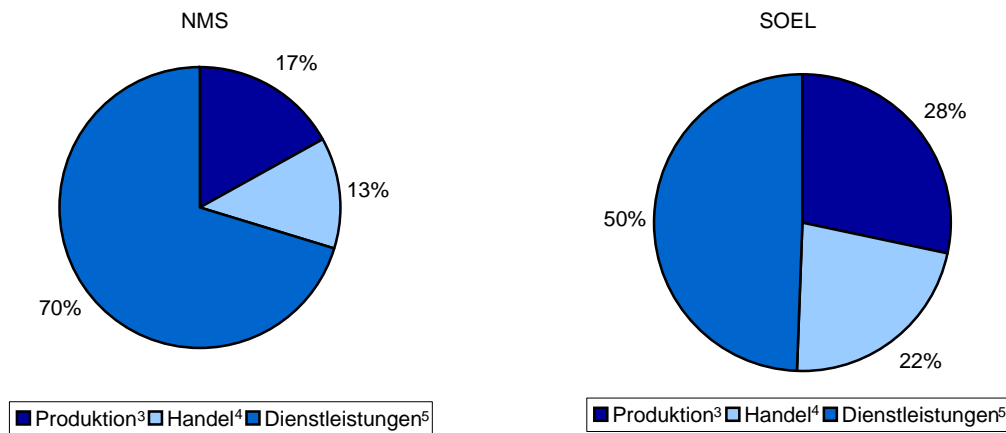
Quelle: eigene Berechnungen nach Österreichische Nationalbank (OeNB)

In sektoraler Hinsicht ergibt sich aus den vorliegenden Daten folgendes Bild (siehe Grafik 17):

- Das Gros der Direktinvestitionen Wiener Unternehmen in Ost- und Südosteuropa wird im Bereich „andere Dienstleistungen“ (ÖNACE-Abschnitte 65 - 94) getätigt: Dies trifft auf 70 % der Direktinvestitionen in Osteuropa und 50 % der Direktinvestitionen in Südosteuropa zu. Auch wenn die vorliegenden Daten keine tiefer gehende Gliederung erlauben, kann angenommen werden, dass sich hinter den hohen Direktinvestitionsströmen in diesem Wirtschaftsbereich insbesondere das intensive Engagement von in Wien ansässigen Finanzintermediären, insbesondere des Bankensektors, in Zentral- und Osteuropa verbirgt (vgl. *Dell'mour*, 2004, S. 47).
- Auf den *Produktionssektor* entfielen von den akkumulierten Auslandsbeteiligungen Wiener Unternehmen zum Jahresende 2002 in Osteuropa 17 %, in Südosteuropa 28 %. Aus Datenschutzgründen ist auch hier keine Unterscheidung nach Branchen möglich. Allerdings erlauben die vorliegenden Daten eine Abschätzung, um welche Art von Produktionsstandorten es sich bei den Auslandsbeteiligungen Wiener Unternehmen in Ost- und Südosteuropa handelt. So zeigt sich, dass die Struktur des in dieser Region investierten Kapitals deutlich von der regionalen Verteilung der in den Beteiligungsunternehmen tätigen Auslandsbeschäftigten abweicht: Zum Jahresende 2002 arbeiteten weltweit 48.200 Personen bei im Produktionssektor tätigen Tochterunternehmen Wiener Investoren, davon 28.800 (d. s. 60 %) bei im Produktionssektor tätigen Tochterunternehmen in Ost- und Südosteuropa. Gleichzeitig entfiel auf diese Region aber nur ein Drittel des im Produktionssektor in Auslandsbeteiligungen investierten Kapitals. Die Kapitalausstattung der Arbeitsplätze ist demnach in Ost- und Südosteuropa nur etwa halb so hoch wie im weltweiten Durchschnitt, es sind demnach vorwiegend beschäftigungsintensive Zweige der Sachgütererzeugung, in die Wiener Unternehmen in Ost- und Südosteuropa investiert haben.
- Der Bereich *Handel, Transport, Nachrichten* vereint in der Zielregion Osteuropa 13 % und in der Zielregion Südosteuropa 22 % des von in Wien ansässigen Unternehmen bis Ende 2002 in der jeweiligen Zielregion investierten Kapitals.



Grafik 17 Anteil des Bestandes aktiver Direktinvestitionen Wiener Unternehmen in ausgewählten neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS)¹ und anderen ost- und südosteuropäischen Staaten (SOEL)² nach Branchen, in Prozent, 2002



¹ NMS (ausgewählte Neue Mitgliedstaaten per 1. Mai 2004): Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn

² SOEL (Südost- und Osteuropäische Länder): Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Kroatien, Mazedonien, Rumänien, Serbien und Montenegro, Türkei

³ ÖNACE-Abteilungen bis 45

⁴ ÖNACE-Abteilungen 50 - 64

⁵ ÖNACE-Abteilungen 65 - 94

Quelle: eigene Berechnungen nach der Österreichischen Nationalbank (OeNB)

Auffallend ist zum einen, dass sich im Untersuchungszeitraum das Übergewicht der Direktinvestitionsaktivitäten im Dienstleistungsbereich offenkundig noch verstärkt hat⁴¹, und zum anderen, dass die zunehmende Dienstleistungsorientierung der Direktinvestitionen einen Trend widerspiegelt, der für die Direktinvestitionsaktivitäten österreichischer Unternehmen auch in anderen Zielregionen zu beobachten ist.⁴²

Differenziert nach Größenklassen überwiegen deutlich Direktinvestitionen im Bereich von Großunternehmen (250 Beschäftigte und mehr): Ende 2002 entfallen auf dieses Größensegment in Osteuropa⁴³ 74 %, in Südosteuropa 69 % des Direktinvestitionsbestandes Wiener Unternehmen (siehe Grafik 18). Auf den Bereich mittlere Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) entfallen in Osteuropa 11 %, in Südosteuropa 9 %.

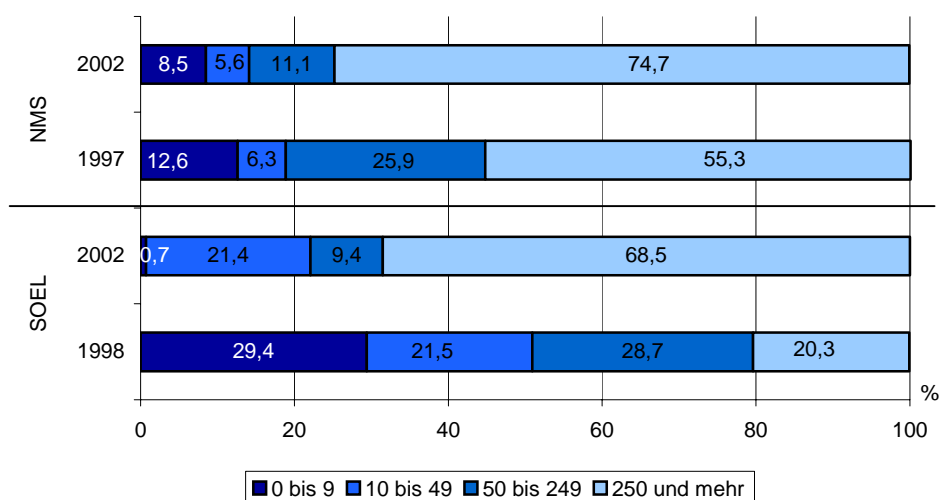
⁴¹ Im Jahr 1997 entfielen noch jeweils 32 % der Direktinvestitionen Wiener Unternehmen in Ost- und Südosteuropa auf den Produktionssektor.

⁴² Vgl. *Dell'mour*, 2004, S. 45; Soweit hierzu Daten vorliegen, korrespondiert die vergleichsweise geringe Bedeutung des Produktionssektors im übrigen auch mit den vorliegenden Angaben zu den Investitionsmotiven. Danach liegt das Motiv „Marktzutritt“ 67 % der Direktinvestitionsaktivitäten Wiener Unternehmen in Ungarn zugrunde; zu 23 % werden „sonstige Gründe“ (u. a. Besteuerung, Bezugssicherung) angegeben, und zu lediglich 10 % wird das Motiv „Arbeitskosten“ angeführt, das insbesondere bei Investitionsentscheidungen im Produktionssektor eine wichtige Rolle spielen dürfte.

⁴³ Werte hier nur für Ungarn, Tschechische Republik, Slowakische Republik und Polen.

Auffällig sind die Unterschiede zwischen beiden Ländergruppen bei den Klein- und Kleinstunternehmen: Auf Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) entfallen in Osteuropa 6 %, in Südosteuropa hingegen 21 %, auf Kleinstunternehmen (weniger als 10 Beschäftigte) in Osteuropa immerhin 9 %, in Südosteuropa aber nur 1 % des Direktinvestitionsbestandes Wiener Unternehmen.⁴⁴ Die im Jahresvergleich beobachtbare Verschiebung des Direktinvestitionsbestandes hin zu den Großunternehmen weist auf einzelne Großinvestitionen dieser Betriebe hin. Diese „Dominanz“ der Großunternehmen ist jedoch dahingehend zu relativieren, als dass im Zusammenhang mit der EU-Erweiterung europa- und österreichweit im Allgemeinen mit einem steigenden Ausmaß an Kleininvestitionen (d. h. auch Investitionen von KMU) in den neuen Mitgliedstaaten gerechnet wird.

Grafik 18 Anteil des Bestandes aktiver Direktinvestitionen Wiener Unternehmen in ausgewählten neuen EU-Mitgliedstaaten (NMS)¹ und anderen ost- und südosteuropäischen Staaten (SOEL)² nach Beschäftigtengrößenklassen, in Prozent, 1997/98 und 2002



¹ NMS (ausgewählte Neue Mitgliedstaaten per 1. Mai 2004): Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik und Ungarn

² SOEL (Südost- und Osteuropäische Länder): Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Kroatien, Mazedonien, Rumänien, Serbien und Montenegro, Türkei

Quelle: eigene Berechnungen nach der Österreichischen Nationalbank (OeNB)

Eine Länderbetrachtung führt zu folgendem Befund:

- In *Polen*, der *Tschechischen Republik* und der *Slowakischen Republik* ist die Dominanz der Direktinvestitionen im Sektor „andere Dienstleistungen“ besonders ausgeprägt. Auf diesen Bereich entfallen hier 86 %, 80 % bzw. 77 % des Ende 2002 akkumulierten Direktinvestitionsbestandes Wiener Unternehmen. Der Anteil der Direktinvestitionen im Produktionssektor liegt in Polen mit 10 % und in der Tschechischen Republik mit 6 % deutlich unter dem, in der Slowakischen Republik mit 15 % in etwa beim Durchschnittswert.

⁴⁴ Dabei fällt auf, dass die beobachtete Dominanz von Großunternehmen im Direktinvestitionsbestand Wiener Unternehmen in Ost- und Südosteuropa weitgehend ein Ergebnis der Direktinvestitionsaktivitäten seit den ausgehenden 1990er Jahren ist: Noch 1997 entfielen in Osteuropa 55 % des Direktinvestitionsbestandes auf Großunternehmen, 26 % auf mittlere, 6 % auf Klein- und immerhin noch 13 % auf Kleinstunternehmen. Noch deutlich ausgeprägter ist diese Verschiebung im Fall der Direktinvestitionen in Südosteuropa: Hier entfielen 1998 lediglich 20 % des Direktinvestitionsbestandes auf Großunternehmen, aber 29 % auf mittlere, 22 % auf Klein- und 29 % auf Kleinstunternehmen.



- In *Slowenien* nehmen Direktinvestitionen im Bereich Handel, Transport, Nachrichten mit einem Anteil von 54 % einen prominenten Rang ein. Es folgt der Bereich andere Dienstleistungen mit einem Anteil von knapp 31 %. Der Anteil des Direktinvestitionsbestandes im Produktionssektor am gesamten Direktinvestitionsbestand Wiener Unternehmen in diesem Land liegt bei 15 %.
- In *Ungarn* entfallen 53 % des Direktinvestitionsbestandes Wiener Unternehmen auf den Bereich „andere Dienstleistungen“. Auffällig ist hier der mit 37 % vergleichsweise hohe Anteil der Direktinvestitionen, die im Produktionssektor getätigt wurden, während Direktinvestitionen im Bereich Handel, Transport, Nachrichten von eher nachrangiger Bedeutung sind.

Insgesamt betrachtet, konzentrieren sich die Direktinvestitionsaktivitäten Wiener Unternehmen in Ost- und Südosteuropa in sektoraler Hinsicht auf den Dienstleistungsbereich. Hier spielen nicht zuletzt Direktinvestitionen im Finanzsektor eine wichtige Rolle. Regional entfällt das Gros der Auslandsbeteiligungen auf die Tschechische Republik, Ungarn, Polen und die Slowakei.

3.1.3 Fazit

Im Folgenden wird eine Abschätzung des Ausmaßes und der Struktur der außenwirtschaftlichen Transaktionen, die Wiener Unternehmen mit Ost- und Südosteuropa unterhalten, vorgenommen. Während für die Direktinvestitionsaktivitäten entsprechende Zahlen vorliegen, ist eine exakte Bestimmung des von Wiener Unternehmen mit Ost- und Südosteuropa unterhaltenen Außenhandels mit Waren und Dienstleistungen auf Grund der inhärenten Restriktionen des vorliegenden Datenmaterials nicht möglich. Zur Abschätzung dieses Handelsvolumens kann hilfsweise allerdings von einer Proportionalitätsannahme ausgegangen werden, wobei angenommen wird, dass der Anteil der Wiener Unternehmen am österreichischen Export von Waren und Dienstleistungen nach Ost- und Südosteuropa mindestens dem Anteil der Wiener Unternehmen an den Umsatzerlösen der österreichischen Sachgüterzeugung bzw. des österreichischen Dienstleistungssektors entspricht. Dabei spricht die geografische Nähe dafür, dass Wiener Unternehmen insbesondere am Austausch mit den wichtigsten Außenhandelspartnern Österreichs in den neuen EU-Mitgliedstaaten in deutlich höherem Umfang partizipieren dürften. In diese Richtung dürfte auch der Umstand wirken, dass Wiener Unternehmen in für das Außenhandelsgeschäft wichtigen Branchen eher größer - und damit vermutlich exportintensiver - sind, als Unternehmen in anderen österreichischen Regionen.

Ausgehend von den skizzierten Annahmen ergibt sich für das Jahr 2002 folgender Befund zum Volumen der außenwirtschaftlichen Beziehungen (Exporte) Wiener Unternehmen mit Ost- und Südosteuropa (siehe Tabelle 15):

- Unter der Annahme, dass der Anteil Wiener Unternehmen am österreichischen Export nach Ost- und Südosteuropa mindestens dem Anteil von Wiener Unternehmen an den Umsatzerlösen der österreichischen Sachgüterzeugung in Höhe von rd. 13 % entspricht, ergibt sich, dass in Wien ansässige Unternehmen im Jahre 2002 in diese Region mindestens Waren im Wert von € 1,6 Mrd exportiert haben. Da die Einflussfaktoren geografische Nähe und Unternehmensgröße bei diesem Schätzwert unberücksichtigt bleiben, dürfte es sich bei dem genannten Wert eher um einen Mindestwert handeln.
- Ausgehend von einem Anteil Wiener Unternehmen am gesamten österreichischen Umsatz mit handelbaren Dienstleistungen von 47 % kann geschätzt werden, dass in Wien ansässige Dienstleistungsunternehmen im Jahr 2002 mindestens Dienstleistungen im Wert von € 1,8 Mrd nach Ost- und Südosteuropa exportiert haben. Auch hier dürfte es sich um einen tendenziell unterschätzten Wert handeln, der in der Realität deutlich höher liegen sollte.

- Der Umfang der Direktinvestitionsströme nach Ost- und Südosteuropa, der auf Auslandsbeteiligungen von in Wien ansässigen Kapitalgebern zurückzuführen ist, beträgt im Jahr 2002 knapp € 2 Mrd.⁴⁵

In sektoraler Hinsicht konzentriert sich der Warenaußenhandel mit Ost- und Südosteuropa auf die Warengruppen Maschinenbauerzeugnisse, elektrotechnische Geräte, Produkte der chemischen Industrie, des Fahrzeugbaus sowie der Nahrungsmittelerzeugung. Die wichtigsten Handelspartner stellen die fünf neuen osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten Ungarn, Tschechische Republik, Slowakische Republik, Slowenien und Polen sowie Rumänien, Kroatien und die Türkei dar.

Im Außenhandel mit Dienstleistungen, den Wiener Unternehmen mit Ost- und Südosteuropa unterhalten, dominieren die unternehmensbezogenen Dienstleistungen vor den Transportleistungen, den Dienstleistungen des Finanzsektors und Bauleistungen. Auch hier ist Ungarn der wichtigste Handelspartner, gefolgt von Polen, der Tschechischen Republik, Slowenien, der Slowakischen Republik, Kroatien und der Türkei.

Die Direktinvestitionsaktivitäten konzentrieren sich auf den Bereich Dienstleistungen. In regionaler Hinsicht sind hier insbesondere die Tschechische Republik, Ungarn, Polen und die Slowakische Republik von Bedeutung.

Tabelle 15 Außenwirtschaftsbeziehungen Wiener Unternehmen mit Ost- und Südosteuropa

	Transaktionsvolumen 2002	Hauptanteile	
		sektoral	regional
Export von Waren	geschätzt: > € 1.600 Mio	Erzeugnisse des Maschinenbaus und elektrotechnische Geräte Erzeugnisse der chemischen Industrie Fahrzeuge Nahrungsmittelerzeugung	Ungarn Tschechische Republik Slowakische Republik Slowenien Polen Rumänien Kroatien Türkei
Export von Dienstleistungen	geschätzt: > € 1.800 Mio	unternehmensbezogene Dienstleistungen Transportleistungen Finanzsektor Bauleistungen	Ungarn Polen Tschechische Republik Slowenien Slowakische Republik Kroatien Türkei
Aktive Direktinvestitionen	€ 1.980 Mio	Dienstleistungen	Tschechische Republik Ungarn Polen Slowakische Republik

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA

⁴⁵ Direktinvestitionsströme im Jahre 2002 verstanden als Veränderungen im Bestand an Direktinvestitionen zwischen Ende 2001 und Ende 2002.



3.2 Anforderungsprofile für die Arbeitskräfte aus Sicht der Wiener Unternehmen

Um erste Anhaltspunkte hinsichtlich der von den Unternehmen gewünschten bzw. benötigten Qualifikationen und Kompetenzen („hard und soft skills“) in Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Aktivitäten mit den ost- und südosteuropäischen Ländern zu erlangen, wurde eine Analyse von Stellenausschreibungen von Wiener Unternehmen über einen Zeitraum von 9 Wochen von Jänner bis März 2005 (in den Samstagsausgaben der vier diesbezüglich relevantesten Tageszeitungen sowie durch eine Internetrecherche bei fünf maßgeblichen Jobbörsen) durchgeführt.

Zur Analyse wurden jene Stelleninserate der Wiener Unternehmen in den Tageszeitungen (Der Standard, Kurier, Wirtschaftsblatt und Die Presse) und Internet-Jobbörsen (jobpilot, jobfinder, personalfinder, work4me, eJob-Room des AMS) herangezogen, in denen Personal im Zusammenhang mit Unternehmensaktivitäten in Ost- und Südosteuropa (ableitbar entweder aus der angeführten Position oder den geforderten ost- und südosteuropäischen Sprachkenntnissen) gesucht wurde. Bei der Auswahl der Stelleninserate wurden die Tageszeitungen gänzlich gescreent, bei den einzelnen Jobbörsen im Internet mussten teilweise bestimmte Berufsfelder/Branchen ausgewählt werden, wobei jene berücksichtigt wurden, die insbesondere mit Export- oder sonstigen Aktivitäten in Ost- und Südosteuropa in Verbindung stehen, wie z. B. Einkauf/Logistik/Materialwirtschaft, Vertrieb/Verkauf, Büro/Wirtschaft, Maschinen/KFZ/Metall, Verkehr/Transport etc. Weiters wurde die Selektion der Stelleninserate, so weit möglich, auf Wiener Unternehmen bzw. Unternehmen im Großraum Wien beschränkt. Insgesamt konnten rd. 250 relevante Stellenanzeigen mit Potenzial für Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund aus Ost- und Südosteuropa identifiziert werden. Bei ca. einem Fünftel der selektierten Inserate konnte keine genaue Unternehmensbezeichnung bzw. kein Unternehmenssitz festgestellt werden, diese wurden trotzdem bei der Analyse der Anforderungsprofile berücksichtigt⁴⁶. Bei den identifizierten Stellenausschreibungen wurde sowohl die Stellenbezeichnung erfasst als auch die geforderten Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche und die gewünschten Sprachkenntnisse analysiert. Zudem wurde näher betrachtet, welches Bildungsniveau, welche beruflichen Erfahrungen und sonstigen Anforderungen (z. B. Reisetätigkeit, Auslandserfahrung) an Arbeitskräfte in Zusammenhang mit Unternehmensaktivitäten in Ost- und Südosteuropa gestellt werden.

3.2.1 Regionalität der offenen Stellen

In Hinblick auf die geforderten sprachlichen Qualifikationen ist bei den identifizierten Stellen mit Potenzial für Personen mit Migrationshintergrund festzustellen, dass bei mehr als einem Viertel der offenen Stellen allgemein „**Ostsprachenkenntnisse**“ gewünscht werden, wobei dies vorrangig auf Großunternehmen zutrifft. Bei einem Großteil dieser Inserate ist das Beherrschen einer Ostsprache kein zwingendes Aufnahmekriterium, es wird jedoch als Vorteil angesehen, wenn eine stellensuchende Person solche Sprachkenntnisse aufweisen kann. In Anbetracht der aktuell eher schwierigen Situation am Wiener Arbeitsmarkt kann dies einen erheblichen Vorteil für Personen mit Migrationshintergrund darstellen.

In etwa einem Fünftel der zur Analyse herangezogenen Stellenanzeigen wird das Beherrschen einer Sprache aus dem ost- und südosteuropäischen Raum nicht explizit angeführt. Bei diesen Stellen weist jedoch die Forderung nach beruflichen Erfahrungen im sowie nach Kenntnissen über den osteuropäischen Raum bzw. die osteuropäische Kultur darauf hin, dass diese offenen Posten gut durch Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund besetzt werden könnten. Vielfach werden bei diesen Inseraten Aufgabenbereiche und Tätigkeiten angeführt, die in Verbindung mit (dem Außenhandel mit) Zentral- und Osteuropa stehen, wie z. B. der Aufbau der Vertriebsaktivitäten, Kundenbetreuung etc., für die es sicherlich auch von Vorteil

⁴⁶ Dennoch wird im Rahmen der Analyse der Anforderungsprofile vereinfachend von Wiener Unternehmen gesprochen, auch wenn nicht von allen Unternehmen der genaue Sitz bekannt ist bzw. diese u. a. auch im Großraum Wien angesiedelt sind.



wäre, wenn zusätzlich zu englischen Sprachkenntnissen, die meistens gefordert werden, die jeweilige Landessprache bzw. eine osteuropäische Sprache beherrscht würde.

Bei jenen Stellenanzeigen, bei denen eine genauere Angabe der gewünschten Sprache erfolgte, zeigt sich, dass von den Wiener Unternehmen vor allem Personen mit **slawischen** Sprachkenntnissen⁴⁷ (d. s. u. a. Kroatisch, Slowenisch, Serbokroatisch, Serbisch, Bosnisch, Tschechisch, Slowakisch, Polnisch etc.) gesucht werden, wobei dies teilweise nicht genauer spezifiziert wird. Unter den slawischen Sprachkenntnissen sind westslawische etwas begehrt als südslawische Sprachen. In Hinblick auf die westslawischen Sprachkenntnisse werden vorwiegend Personen mit *Tschechisch*-Kenntnissen gesucht, gefolgt von Personen, die über *Polnisch*- oder *Slowakisch*-Kenntnisse verfügen. Bezüglich der südslawischen Sprachen zeigt sich, dass insbesondere jene Personen gesucht werden, die über *serbokroatische* bzw. kroatische oder serbische Sprachkenntnisse verfügen.⁴⁸

Bei einem direkten Vergleich der einzelnen Landessprachen sind nach *serbokroatisch* (bzw. serbisch oder kroatisch) sprechenden Personen besonders jene gesucht, die *tschechische* oder *türkische* Sprachkenntnisse aufweisen. Weiters besteht auch eine große Nachfrage nach Personen, die die *ungarische* oder *polnische* Sprache beherrschen, wobei diese Sprachkenntnisse teilweise in Kombination mit anderen Sprachen gefragt sind (z. B. ungarisch/tschechisch, ungarisch/rumänisch, polnisch/russisch, polnisch/litauisch). Ebenso sind Menschen, die *Rumänisch*- oder *Slowakisch*-Kenntnisse aufweisen, am Wiener Stellenmarkt relativ begehrt. Im Gegensatz dazu besteht bei den identifizierten Stellenanzeigen ein geringerer Bedarf nach Personen mit slowenischen und „jugoslawischen“ Sprachkenntnissen. Zudem werden spezifische Sprachkombinationen wie Kroatisch-, Serbisch- und Slowenisch-Kenntnisse nur sehr selten verlangt.

3.2.2 Art der offenen Stellen

Die Analyse der Stelleninserate zeigt, dass für die Besetzung der Stellen, die in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen nach Ost- und Südosteuropa stehen, vor allem kaufmännische Qualifikationen gefragt sind. Technische Qualifikationen werden in Zusammenhang mit Tätigkeiten in Ost- und Südosteuropa hingegen deutlich weniger gesucht.

Im **kaufmännischen Bereich** sind vorwiegend Positionen **unterhalb der Managementebene** gefragt. In diesem Bereich werden insbesondere AssistentInnen, Büroangestellte und SekretärInnen, VertriebsmitarbeiterInnen sowie SachbearbeiterInnen in vielfältigen Einsatzgebieten gesucht. *AssistentInnen/Büroangestellte/SekretärInnen* sollen in Zusammenhang mit Unternehmensaktivitäten in Ost- und Südosteuropa vorwiegend administrative und organisatorische Agenden übernehmen, wobei insbesondere eine Unterstützung der Vertriebs- bzw. GeschäftsleiterInnen gefragt ist. In Hinblick auf die gewünschten sprachlichen Qualifikationen zeigt sich, dass bei AssistentInnen und Büroangestellten vorwiegend allgemein Ostsprachenkenntnisse sowie südslawische Sprachkenntnisse wie Slowenisch, Serbisch, Kroatisch gefragt sind. Auch im Sekretariat werden vorrangig MitarbeiterInnen gesucht, die südslawische Sprachen (wie Serbokroatisch oder Serbisch) und türkische Sprachkenntnisse vorweisen können. Einige AssistentInnen und Büroangestellte sollen auch westslawische Sprachen wie Tschechisch und Slowakisch bzw. allgemein eine slawische Sprache beherrschen.

⁴⁷ Unter den Oberbegriff „slawische Sprachen“ werden auch andere als die hier angeführten Sprachen, wie z. B. Russisch oder Bulgarisch subsummiert, die aber auf Grund der im Rahmen dieser Studie berücksichtigten Länder-Definition (siehe Kapitel 1.3) im Folgenden keine nähere Berücksichtigung finden.

⁴⁸ Bei der Aufschlüsselung nach einzelnen sprachlichen Kenntnissen ist jedoch zu berücksichtigen, dass manche Sprachen annähernd „gleich“ sind, dies betrifft z. B. Kroatisch und Serbisch oder Tschechisch und Slowakisch.



VertriebsmitarbeiterInnen sollen vorwiegend zum Vertriebsaufbau und als VerkäuferInnen sowohl für den Verkaufsdienst als auch den Außendienst herangezogen werden. Im Rahmen dieser Verkaufstätigkeiten stehen die Vertriebsaktivitäten in Ost- und Zentraleuropa sowie die Kundenbetreuung (u. a. auch im Rahmen von Hotlines und Call Centern) in einem/mehreren dieser Länder im Vordergrund. In Zusammenhang mit den gewünschten Sprachkenntnissen werden auch bei den VertriebsmitarbeiterInnen am häufigsten allgemein Ostsprachenkenntnisse nachgefragt. Weiters wird Verkaufspersonal gesucht, das eine westslawische Sprache (insbesondere Tschechisch) beherrscht, und bei einem Teil der VertriebsmitarbeiterInnen werden auch Türkisch-Kenntnisse verlangt, wobei letztere vor allem in Zusammenhang mit der Beantwortung von Kundenanfragen erwünscht sind.

SachbearbeiterInnen sollen vorwiegend die Vertriebs- und Exportaktivitäten der jeweiligen Unternehmen administrativ unterstützen. Die Tätigkeitsbereiche dieser Berufsgruppe umfassen die gesamte Auftragsabwicklung, die Kunden- und Lieferantenbetreuung, die Koordination der Bestell- und Warenflüsse usw. Bei den identifizierten Stellen für SachbearbeiterInnen mit (potenziell) Migrationshintergrund sind vorrangig Sprachkenntnisse in westslawischen (vor allem Tschechisch) und in südslawischen Sprachen (besonders Serbokroatisch bzw. Kroatisch oder Serbisch) gefragt. Darüber hinaus sind auch ungarische Sprachkenntnisse - zum Teil in Kombination mit Tschechisch - relativ begehrt. Ebenso gefragt sind SachbearbeiterInnen für Exportaktivitäten, die allgemein Ostsprachen beherrschen.

Diese deutliche „Exportlastigkeit“ der im Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Aktivitäten gesuchten Arbeitskräfte steht in Einklang mit der großen Bedeutung des in Kapitel 3.1 aufgezeigten Außenhandelspotenzials mit den ost- und südosteuropäischen Staaten.

Im Bereich der kaufmännischen MitarbeiterInnen werden zudem *Controlling*-MitarbeiterInnen, *FinanzberaterInnen* oder -analytikerInnen, die z. B. u. a. für die osteuropäischen Märkte zuständig sein sollen, gesucht, wofür am häufigsten allgemeine Ostsprachenkenntnisse gefordert werden. In den identifizierten Stellen für ControllerInnen werden eher westslawische (tschechisch, slowakisch oder polnisch) und ungarische Sprachkenntnisse verlangt, während im Bereich des Bank- und Versicherungswesens eher südslawische Sprachen (wie z. B. Serbisch oder Kroatisch) beherrscht werden sollen.

Des Weiteren werden einige *SpezialistInnen* (wie Product Pricing Specialist, ZulassungsexpertIn), die vorwiegend allgemein über Ostsprachenkenntnisse verfügen sollten, sowie *Consultants* gesucht. Bei den identifizierten Positionen für Consultants sind ebenfalls nur allgemeine Ostsprachenkenntnisse bzw. keine spezifischen ost- oder südosteuropäischen Sprachkenntnisse gefordert. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die Aufgaben der gesuchten Consultants vorwiegend im Bereich von Beratungsaktivitäten (inkl. Personal- und IT-Beratung) in Österreich in Zusammenhang mit Aktivitäten in Ost- und Südosteuropa angesiedelt sind.

In Hinblick auf einzelne Landessprachen⁴⁹ lässt sich zusammenfassend aufzeigen, dass als *kaufmännische MitarbeiterInnen* besonders jene Personen gesucht werden, die serbokroatische (bzw. serbische oder kroatische) oder tschechische Sprachkenntnisse aufweisen. Diese beiden Sprachen zählen auch insgesamt zu den am meisten nachgefragten sprachlichen Qualifikationen.

Im Bereich der **kaufmännischen Leitung**, welcher weniger nachgefragt wird als jener der kaufmännischen Mitarbeit, sind Managementpositionen in unterschiedlichen Feldern gefragt, wobei aber auch hier wieder der Bereich „Verkauf“ deutlich dominiert. Die kaufmännischen LeiterInnen sollen neue Vertriebskanäle in Osteuropa erschließen, Kundenkontakte aufbauen sowie beim Struktur- und Organisationsaufbau in ost- und südosteuropäischen Ländern mitwirken. Für Managementpositionen im Verkaufsbereich werden vor allem slawische Sprachkenntnisse gefordert, was sowohl Kenntnisse slawischer Sprachen allgemein, als auch südslawische

⁴⁹ ohne Berücksichtigung der Anforderung nach allgemeinen Ostsprachenkenntnissen sowie ohne spezifische Sprachangabe



Sprachen (wie Slowenisch, Kroatisch, Serbokroatisch) und westslawische Sprachkenntnisse (insbesondere Polnisch) betrifft. Im Detail betreffen die Managementpositionen im „Verkauf“ insbesondere (Area) Sales ManagerInnen, Key Account ManagerInnen sowie Geschäftsstellen- und FilialleiterInnen (u. a. für Niederlassungen vor Ort). Im Bereich des Key Account Managements sind beispielsweise besonders allgemeine Ostsprachenkenntnisse erwünscht, während bei den Geschäftsstellen- oder kaufmännischen LeiterInnen insbesondere jene Personen gesucht werden, die rumänische Sprachkenntnisse aufweisen, um u. a. auch beispielsweise direkt die Betriebsleitung in Rumänien zu übernehmen.

Ein etwas geringerer Bedarf liegt bei MarketingmanagerInnen vor, die u. a. Marketingaktivitäten in osteuropäischen Ländern setzen und dafür neben Kenntnissen des osteuropäischen Marktes auch teilweise Ostsprachenkenntnisse aufweisen sollen. Etwas stärkere Nachfrage besteht hingegen nach Personen, die die Bereiche Finanzen und Rechnungswesen leiten können sowie nach Produkt- und ProjektmanagerInnen, die u. a. aber auch für die kaufmännische Betreuung von Bauprojekten verantwortlich oder im Bereich der Personalberatung tätig sein sollen. Für diese Positionen sind ebenfalls vorwiegend allgemeine Ostsprachenkenntnisse gefragt.

Bei den **technischen Berufen**, die insgesamt deutlich weniger gefragt sind als kaufmännische Qualifikationen, zeigt sich zwar ebenfalls ein etwas größerer Bedarf nach technischen MitarbeiterInnen als nach technischen LeiterInnen, jedoch nicht in so einem deutlichen Ausmaß wie im kaufmännischen Bereich. Bei den technischen MitarbeiterInnen sind insbesondere ServicetechnikerInnen, CAD-KonstrukteurInnen, KältetechnikerInnen etc. gefragt, die auch KundInnen in Osteuropa betreuen sowie Personen, die die technische Sachbearbeitung übernehmen können. Für diese Positionen sind vorwiegend Arbeitskräfte mit westslawischen Sprachkenntnissen wie Tschechisch oder Slowakisch gefragt. Ein ebenso bedeutender Zweig ist der *technische Vertrieb*, bei dem TechnikerInnen direkt den Verkauf und die Kundenbetreuung durchführen, wofür vorrangig allgemein Ostsprachenkenntnisse erwünscht sind.

Im Bereich der technischen Leitungsfunktionen sind insbesondere VerkaufsleiterInnen wie (Area) Sales ManagerInnen oder VertriebsleiterInnen mit technischem bzw. teilweise auch chemischem Background gefragt. Diese sollten slawische (inklusive süd- und westslawische) und allgemeine Ostsprachenkenntnisse aufweisen. Weitere technische Leitungsfunktionen sind im Bereich IT- sowie im Produkt- bzw. Projektmanagement zu finden, wobei diese jedoch weniger nachgefragt werden. Für diese Positionen wird ebenfalls oftmals das Beherrschen einer osteuropäischen oder slawischen Sprache als vorteilhaft angesehen.

Für einige wenige Stellen in Zusammenhang mit Unternehmensaktivitäten in Ost- und Südosteuropa ist eine **juristische Qualifikation** erforderlich. Juristische Unterstützung ist vorwiegend im Bereich Immobilienrecht (Stichwort: Direktinvestition) sowie auch beim Arbeitsrecht und der Personalplanung gefordert. Die gesuchten JuristInnen sollten sowohl rechtliche Bedingungen in einzelnen ost- und südosteuropäischen Ländern analysieren als auch als AnsprechpartnerIn für rechtliche Fragen dienen. Für diese Aufgaben werden großteils keine spezifischen ost- oder südosteuropäischen Sprachkenntnisse verlangt bzw. sind nur allgemeine Ostsprachenkenntnisse gefordert.

Die bisher angeführten Berufe werden generell in allen **Wirtschaftsbereichen** gesucht; speziell der *Transportbereich* dürfte jedoch besonderes Potenzial für Personen mit Migrationshintergrund bieten. Neben internationalen TransportmanagerInnen⁵⁰ werden DisponentInnen für den Ostverkehr und die Kfz-Logistik gesucht sowie LKW-LenkerInnen und Chauffeure mit spezifischen Sprachkenntnissen. Im Transportbereich zeigt sich eine besondere Nachfrage nach Arbeitskräften mit ost- und südosteuropäischen, westslawischen und rumänischen Sprachkenntnissen. Speziell bei den TransportmitarbeiterInnen wird bei Positionen im Logistikbereich

⁵⁰ Hierbei wird im Großraum Wien vorwiegend von einem großen internationalen Transportunternehmen nach internationalen TransportmanagerInnen gesucht bzw. die Ausbildung zum/r internationalen TransportmanagerInnen angeboten, für die die Beherrschung unterschiedlicher ost- und südosteuropäischer Sprachen vorausgesetzt wird, wobei besonders westslawische Sprachen (vor allem Polnisch) erwünscht sind.



z. B. als DisponentIn, Speditionskaufmann/-frau allgemein nach Ostsprachenkenntnissen gefragt, während beispielsweise bei LKW-LenkerInnen oder Chauffeuren spezifische Sprachkenntnisse wie Rumänisch oder Türkisch gefordert werden.

Im Bereich der *Bauwirtschaft* besteht vor allem eine Nachfrage nach Bau- und ProjektleiterInnen, die die Bauvorhaben in Osteuropa planen, betreuen und abwickeln, während kaum BaumitarbeiterInnen für solche Projekte gesucht werden. Diese Bau- und BauprojektleiterInnen müssen großteils keine spezifischen ost- und südosteuropäischen Sprachkenntnisse aufweisen, obwohl die Leitung von Bauprojekten in Osteuropa übernommen werden soll. Wenn bei BauleiterInnen oder -mitarbeiterInnen spezielle Sprachkenntnisse erwünscht sind, werden insbesondere westslawische (wie Tschechisch oder Polnisch) oder auch südslawische (z. B. Kroatisch) Sprachkenntnisse verlangt.

Weitere Stellen, die Potenzial für Personen mit Migrationshintergrund bieten, jedoch nicht in Zusammenhang mit Außenhandelsaktivitäten stehen, sind im Bereich *Tourismus* (vorwiegend als KellnerIn) sowie im *Dienstleistungsbereich* als Ordinationshilfe, Reinigungskraft oder KinderbetreuerIn angesiedelt, wobei hier aber allgemein nur eine geringe Nachfrage wahrzunehmen bzw. davon auszugehen ist, dass MitarbeiterInnen in diesem Bereichen weniger durch Stelleninserate, als über andere Wege (z. B. „Mundpropaganda“) gesucht werden. Für diese Positionen sind vorrangig Personen mit türkischen oder südslawischen Sprachkenntnissen gesucht. Einige wenige offene Stellen sind auch in Zusammenhang mit speziellen Berufen wie InterviewerIn, ModeratorIn, Multimediaproducer, SozialarbeiterIn, MedizinerIn oder EvaluierungsexpertIn zu finden, wofür allgemeine Kenntnisse einer ost-, südosteuropäischen oder slawischen Sprache verlangt werden.

3.2.3 Qualifikationsanforderungen

In Hinblick auf die Qualifikationsanforderungen im Bereich der identifizierten offenen Stellen, die für Personen mit Migrationshintergrund interessant sein könnten, wird deutlich, dass vor allem ein höheres Ausbildungsniveau verlangt wird. Bei zahlreichen Stellen werden eine abgeschlossene kaufmännische oder technische Ausbildung (mindestens ein HAK- oder HTL-Abschluss) gewünscht. Auch ein abgeschlossenes Universitätsstudium wird oftmals nachgefragt. Im Gegensatz dazu wird ein „niedrigeres“ Qualifikationsniveau mit einer Lehrausbildung oder einem Pflichtabschluss nur relativ selten als ausreichend angeführt. In einem erheblichen Teil der identifizierten offenen Stellen sind jedoch keine spezifischen Bildungsanforderungen angegeben.

Im Folgenden wird für die einzelnen Berufsbereiche näher erläutert, welche Qualifikationen und sonstigen Anforderungen, wie Berufserfahrung, EDV-Kenntnisse etc. gefordert werden.

Im Bereich der **kaufmännischen MitarbeiterInnen** wird hinsichtlich der Qualifizierungsanforderungen hauptsächlich eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung bzw. ein HAK- (oder HASCH-) Abschluss gefordert. Bei mehr als einem Zehntel der identifizierten Stellen wird ein Lehr- bzw. Pflichtschulabschluss gefordert und für ein weiteres knappes Zehntel dieser offenen Stellen wird ein Universitätsabschluss verlangt, wobei dieser insbesondere im Bereich Controlling/Finanzberatung und -analyse sowie bei Consultants gefragt ist. Englische Sprachkenntnisse sind u. a. neben ost- und südosteuropäischen Kenntnissen bei etwa zwei Drittel der identifizierten Stellenanzeigen im kaufmännischen Bereich gefragt. Bei knapp einem Drittel der identifizierten offenen Stellen für kaufmännische MitarbeiterInnen werden auch explizit Deutsch-Sprachkenntnisse (zusätzlich zu den ost- und südosteuropäischen Sprachkenntnissen) als gewünschte sprachliche Qualifikation angeführt. Insbesondere bei SekretärInnen und kaufmännischen Spezialisten (wie z. B. Product Pricing Specialist, Business Controll MitarbeiterIn) wird oftmals auf die Notwendigkeit guter Deutschkenntnisse hingewiesen.



In etwa zwei Drittel der identifizierten Stelleninsetrate wird von den kaufmännischen MitarbeiterInnen bereits eine Berufserfahrung verlangt, die von erster Berufspraxis bis zu mehrjähriger einschlägiger Erfahrung (insbesondere im Bereich der spezifischen kaufmännischen Berufe) reichen kann. EDV-Kenntnisse (vor allem MS-Office) werden ebenfalls bei etwa zwei Drittel der offenen Stellen für kaufmännische MitarbeiterInnen vorausgesetzt, besonders bei kaufmännischen Spezialisten, im Sekretariat, im Consulting sowie im Controlling.

Bei den **kaufmännischen Managementpositionen** (insbesondere bei GeschäftsstellenleiterInnen, Finanz- und MarketingleiterInnen sowie Key Account ManagerInnen) wird großteils ein Universitätsabschluss als Qualifikationsniveau vorausgesetzt. Ein Teil der Stellen erfordert eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung (zumeist auf Maturaniveau) bzw. u. a. auch eine technische Ausbildung. Lediglich im Bereich der VerkaufsleiterInnen wird „nur“ in der Hälfte der Fälle ein Universitätsabschluss gewünscht, als (Area) Sales ManagerIn ist beispielsweise oftmals auch eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung ausreichend. In rd. 80 % der identifizierten Stellen im Bereich der kaufmännischen Managementpositionen werden Englisch-Kenntnisse vorausgesetzt, gute Deutschkenntnisse werden hingegen kaum explizit verlangt. Bei nahezu allen kaufmännischen Managementpositionen wird erwartet, dass bereits berufliche Erfahrungen gesammelt wurden, wobei bereits längere berufliche Praxis (z. B. mindestens 5 Jahre bzw. mehrjährige Erfahrung) gewünscht wird. Auf EDV-Kenntnisse wird im Bereich der kaufmännischen Managementpositionen nur etwa bei einem Viertel der identifizierten Stellen eigens hingewiesen, insbesondere für FinanzleiterInnen und sonstige Managementpositionen (wie Produkt- und ProjektmanagerInnen) dürften EDV-Kenntnisse wesentlich sein.

Im **technischen Bereich** werden sowohl auf MitarbeiterInnen- als auch auf Führungsebene überwiegend Personen gesucht, die eine technische Ausbildung (mindestens eine HTL) abgeschlossen haben. Bei den analysierten Leitungspositionen sind teilweise auch explizit TechnikerInnen mit Universitätsabschluss gefragt. Englisch-Kenntnisse spielen u. a. neben ost- und südosteuropäischen Sprachkenntnissen bei einem Großteil der identifizierten offenen Stellen eine wesentliche Rolle und auch auf Berufspraxis bzw. Verkaufserfahrung wird Wert gelegt. Ebenfalls sehr gewünscht sind EDV-Kenntnisse, die sich neben MS-Office Kenntnissen z. B. auch auf Autocad-Kenntnisse beziehen. Für technische VertriebsleiterInnen dürften EDV-Anwenderkenntnisse jedoch nicht so von Bedeutung sein wie für die übrigen technischen Positionen.

Für die gesuchten **juristischen Positionen** musste ein Rechtsstudium absolviert werden. Weiters werden Englisch-Kenntnisse - teilweise zusätzlich zu Ostsprachenkenntnissen - bei allen identifizierten Stellen als unerlässlich angesehen. Auch berufliche Erfahrungen sollten für diese ausgeschriebenen Stellen bereits gesammelt worden sein.

Bei den MitarbeiterInnen im Berufsfeld „**Transport**“ werden im Bereich von Spedition oder Disposition oftmals eine kaufmännische Ausbildung oder eine Lehrausbildung (Speditionskaufmann/-frau) gefordert, bei LKW-LenkerInnen und Chauffeuren werden hingegen bestimmte Führerscheine (C, E) bzw. auch gewisse Speditionskenntnisse vorausgesetzt. Bei den Leitungspositionen im Transportbereich wird großteils ein abgeschlossenes Wirtschaftsstudium (im Rahmen der angebotenen Ausbildung bzw. Position als internationale/r TransportmanagerIn) als Voraussetzung erachtet bzw. ein Universitätsabschluss oder eine Speditionsausbildung verlangt. Englisch- und EDV-Kenntnisse werden nur relativ selten gefordert, Deutschkenntnisse sind zusätzlich zu ost- und südosteuropäischen Sprachkenntnissen insbesondere im Rahmen der Ausbildung zum/r internationalen TransportmanagerIn erwünscht. Bei den identifizierten Managementpositionen im Transportbereich wird zumeist eine gewisse Reisebereitschaft gefordert bzw. auf Auslandsreisen hingewiesen.



Im **Baubereich** werden insbesondere Bau- und ProjektleiterInnen gesucht, die mindestens eine HTL abgeschlossen haben. Von den Bau- und ProjektleiterInnen wird großteils gefordert, dass sie über gute Englisch-Kenntnisse und bereits mehrjährige berufliche Praxis (u. a. auch bei Bauprojekten in Osteuropa) verfügen. Zudem wird eine örtliche Flexibilität bzw. Mobilität vorausgesetzt.

Für **MitarbeiterInnen im Bereich der sonstigen Dienstleistungen** (wie z. B. KellnerInnen, Ordinationshilfe, Reinigungskraft) werden nahezu keine Qualifikationsanforderungen aufgelistet, auch auf Berufserfahrungen wird kaum verwiesen. Bei sonstigen spezifischen Positionen (wie SozialpädagogIn, Medical Adviser oder Multimediaproducer) ist ein höheres Ausbildungsniveau (teilweise mit Universitätsabschluss) gefordert. Bei diesen Funktionen werden großteils zusätzlich zu Kenntnissen von ost- und südosteuropäischen Sprachen Englisch-Kenntnisse verlangt sowie berufliche Erfahrungen im jeweiligen Bereich vorausgesetzt.

3.2.4 Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Wiener Unternehmen in Zusammenhang mit ihren grenzüberschreitenden Aktivitäten in erster Linie Personal suchen, das über eine gute (formale) Ausbildung verfügt. So richtet sich beispielsweise etwa ein Viertel der analysierten Inserate explizit an UniversitätsabsolventInnen, und bei einer weiteren nicht unbedeutenden Anzahl erfolgt dies implizit (z. B. „mindestens HTL“). Im Vergleich zum (formal anerkannten) Ausbildungsniveau der in Wien wohnenden bzw. beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund zeigt sich diesbezüglich ein deutlicher „Mismatch“. Der Großteil der Ost- und SüdosteuropäerInnen weist die Pflichtschule als höchste abgeschlossene Ausbildung auf, und nur ein kleiner Teil stellt AkademikerInnen dar (siehe Kapitel 2).

Hinsichtlich der von den Wiener Unternehmen gesuchten ost- und südosteuropäischen Sprachkenntnisse zeigt sich, dass - neben guten Englischkenntnissen - in den meisten Fällen allgemein die Kenntnis von „Ostsprachen“ angeführt wird. Dies weist darauf hin, dass es sich um größere Unternehmen handelt, die Verflechtungen mit mehreren ost- und südosteuropäischen Staaten aufweisen und dafür Personal suchen. Für die potenziellen ArbeitnehmerInnen bedeutet dies ein breiteres Einsatzgebiet (d. h. weniger die Verantwortung für die Geschäftsbeziehungen mit einem einzelnen Land als z. B. die Notwendigkeit, Kundenanfragen aus verschiedenen Ländern beantworten zu können). Werden einzelne Sprachen dezidiert als Anforderung angeführt, handelt es sich insbesondere um Kenntnisse in Serbokroatisch (bzw. Serbisch oder Kroatisch), Tschechisch, Türkisch, Polnisch, Ungarisch, Rumänisch und Slowakisch, was (zumindest im Fall von der Tschechischen und Slowakischen Republik, sowie von Polen und Ungarn) auf die starken Außenhandels- bzw. Direktinvestitionsverflechtungen der Wiener Unternehmen mit diesen Ländern zurückzuführen ist (siehe Kapitel 3.1).

Bei der Suche nach (juristischen) BeraterInnen werden generell weniger ost- und südosteuropäische Sprachkenntnisse nachgefragt, was darauf zurückzuführen sein dürfte, dass diese MitarbeiterInnen in erster Linie den/die UnternehmerIn in Wien beraten sollen und weniger in Kontakt mit ausländischen GeschäftspartnerInnen kommen. Da jedoch davon ausgegangen werden kann, dass insbesondere für konsultative/strategische Aufgaben eine genaue Kenntnis der lokalen/regionalen Spezifika von großer Bedeutung ist, bieten diese - wenn auch nur in vergleichsweise geringem Ausmaß verfügbaren - Stellen großes Potenzial für Personen mit entsprechendem Migrationshintergrund.

In einigen der analysierten Stellenausschreibungen der Wiener Unternehmen werden auch zufrieden stellende Deutschkenntnisse explizit angeführt. Dies weist darauf hin, dass den jeweiligen UnternehmerInnen bewusst ist, dass die ausgeschriebene Stelle für Personen mit Migrationshintergrund besonders geeignet bzw. interessant ist. Allerdings deutet die explizite Forderung nach Deutschkenntnissen auch auf schlechte diesbezügliche Erfahrungen der Unternehmen in der Vergangenheit bzw. bestehende Vorurteile hin.



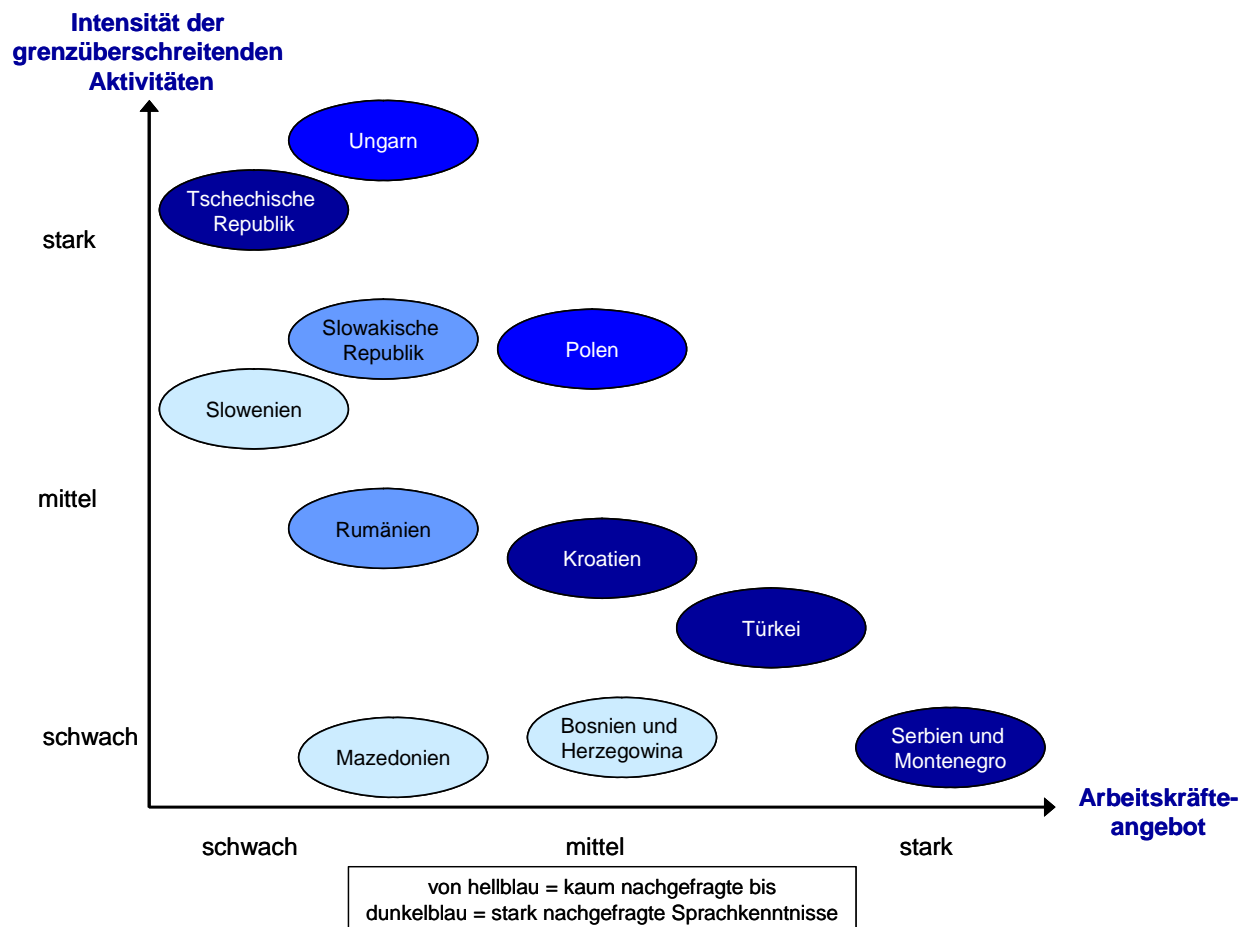
Die Suche nach Personen, die Stellen im Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen besetzen sollen, richtet sich in erster Linie an kaufmännisches Personal. Die Besetzung von Positionen im Bereich Verkauf/Vertrieb bzw. (Export-) Sachbearbeitung spiegelt die große Bedeutung des Außenhandels mit Ost- und Südosteuropa für die Wiener Unternehmen wider (siehe Kapitel 3.1). Sowohl beim kaufmännischen Personal als auch bei den technischen Berufen (jedoch in geringerem Ausmaß) werden eher MitarbeiterInnen denn Führungskräfte gesucht. Im technischen Bereich steht auch der (technische) Vertrieb bzw. die Kundenbetreuung im Vordergrund. Im Bauwesen werden hingegen eher Personen gesucht, die die Bau- oder Projektleitung bzw. andere qualifiziertere Aufgaben übernehmen sollen. Hier kann davon ausgegangen werden, dass die operative Umsetzung (nicht zuletzt wegen des dort zu findenden niedrigeren Lohnniveaus) mit im „Zielland“ ansässigen Arbeitskräften durchgeführt wird.



4 Zwischenbewertung der Einsatzmöglichkeiten von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Tätigkeiten Wiener Unternehmen

Ausgehend von den Analysen der vorhergehenden Kapitel lässt sich aufzeigen, dass es hinsichtlich der Intensität der Verflechtungen der Wiener Unternehmen mit den ost- und südosteuropäischen Ländern (Nachfrage) sowie des verfügbaren Arbeitskräftepotenzials an Personen mit entsprechendem Migrationshintergrund (Angebot) deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen „Zielländern“ gibt. Generell ist zu beobachten, dass aus jenen Ländern, mit denen die Wiener Unternehmen in regen Geschäftsbeziehungen stehen, vergleichsweise wenige Arbeitskräfte in Wien tätig sind bzw. mit jenen Ländern, die das „Ursprungsland“ vieler Personen mit Migrationshintergrund sind, nur in geringem Ausmaß gehandelt wird (siehe Grafik 19). Dies legt den Schluss nahe, dass das in Wien aktuell verfügbare endogene Potenzial an Arbeitskräften mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund nur in eingeschränktem Ausmaß für den Außenhandel, die Direktinvestitionen oder sonstige Kooperationen der Wiener Unternehmen mit Ost- und Südosteuropa eingesetzt wird bzw. werden kann.

Grafik 19 Vergleich des Wiener Arbeitskräfteangebots¹ an Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund und der Intensität der grenzüberschreitenden Aktivitäten² und nachgefragten Sprachkenntnisse seitens der Wiener Unternehmen



¹ Wohnbevölkerung bzw. Erwerbstätigkeit

² Außenhandel mit Waren und Dienstleistungen sowie aktive Direktinvestitionen

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA

Aus dem bereits angesprochenen heterogenen Bild, das entsteht, wenn die Intensität der grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen, die von den Betrieben gewünschte Sprachkenntnis von Personen, die in diese Aktivitäten (maßgeblich) involviert sein sollen und das aktuelle Arbeitskräfteangebot an Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund einander gegenübergestellt werden, lassen sich 5 Ländergruppen „clustern“, die jeweils ganz spezifische erste bzw. vorläufige Ansatzpunkte für wirtschafts- bzw. arbeitsmarktpolitische Unterstützungsmaßnahmen bieten:

- Cluster I - Ungarn und Tschechische Republik: Ungarn und die Tschechische Republik stellen die beiden ost- und südosteuropäischen Länder dar, mit denen die Wiener Unternehmen die stärksten grenzüberschreitenden Geschäftsbeziehungen aufweisen. Dass dies auch in Zukunft weiterhin anhalten dürfte, ist nicht zuletzt daran zu erkennen, dass die Betriebe in großem Ausmaß nach Personal suchen, das über Tschechisch- bzw. Ungarisch-Kenntnisse verfügt. Gleichzeitig sind in Wien jedoch vergleichsweise wenige Arbeitskräfte mit tschechischem oder ungarischem Migrationshintergrund vertreten, wobei sich allerdings im Zeitablauf eine steigende Tendenz abzeichnet. Einer potenziell großen Nachfrage seitens der Unternehmen steht somit ein geringes Angebot gegenüber. Dabei lässt sich jedoch feststellen, dass die Personen mit tschechischem und ungarischem Migrationshintergrund vergleichsweise stark zu den „relevanten Berufen“ neigen und insbesondere die tschechischen EinwohnerInnen Wiens über ein hohes Bildungsniveau verfügen dürften. Für einen effizienten Einsatz der Arbeitskräfte in der „Schnittstellenposition“ der Wiener Unternehmen dürfte - neben Maßnahmen zur Förderung des Bewusstseins der Wiener Unternehmen über die Vorteile der Beschäftigung einer Person mit Migrationshintergrund für diese Stelle („Awareness“) - die Unterstützung des Rekrutierungs- bzw. Matchingprozesses von Bedeutung sein.
- Cluster II - Slowenien, Slowakische Republik und Rumänien: Bei diesen Ländern zeigt sich ein ähnliches Ausmaß des Arbeitskräfteangebotes wie bei Cluster I (und/oder eine im Zeitablauf steigende Anzahl), jedoch ein niedrigeres Niveau an grenzüberschreitenden Verflechtungen und dementsprechend auch eine geringere Nachfrage nach entsprechenden Sprachkenntnissen. Neben der Schaffung von „Awareness“ bei den Betrieben und der Unterstützung des Matching-Prozesses (der jedoch etwas weniger problematisch sein dürfte als in Cluster I) könnten hier wirtschaftspolitische Maßnahmen dazu beitragen, die grenzüberschreitenden Aktivitäten (insbesondere zur Slowakischen Republik) weiter auszubauen (Bewegung in Richtung Cluster I) und dabei die vergleichsweise hohe Qualifikation der Personen mit Migrationshintergrund zu nutzen.
- Cluster III - Mazedonien und Bosnien und Herzegowina: Mit mazedonischen und bosnischen Partnern haben die Wiener Unternehmen aktuell nur in sehr eingeschränktem Ausmaß geschäftliche Kontakte und dementsprechend auch kaum Nachfrage nach entsprechenden Sprachkenntnissen. Gleichzeitig findet sich ein vergleichsweise geringes (Mazedonien) bis mäßiges (Bosnien und Herzegowina) diesbezügliches Arbeitskräfteangebot in Wien. Seitens der Wirtschafts- und/oder Arbeitsmarktpolitik lassen sich in diesem Zusammenhang somit nur sehr wenige Möglichkeiten aufzeigen.



- Cluster IV: Polen, Kroatien und Türkei: Kroatien und insbesondere Polen stellen für die Wiener Unternehmen in einem „mittleren“ Ausmaß die Zielländer für grenzüberschreitende Aktivitäten mit Ost- und Südosteuropa dar, zur Türkei bestehen etwas weniger Geschäftsbeziehungen. Für eine potenzielle Ausweitung der Geschäftsbeziehungen mit der Türkei spricht die Tatsache, dass eine Vielzahl an Personen mit entsprechendem Migrationshintergrund in Wien ansässig sind und eine vergleichsweise große Anzahl an Wiener Unternehmen ArbeitnehmerInnen mit türkischen Sprachkenntnissen für zu besetzende Außenhandelsstellen sucht. Des Weiteren spricht auch das vergleichsweise höhere prognostizierte Wirtschaftswachstum und die Verhandlungen über den Beitritt zur EU für eine mittel- bis langfristige Intensivierung der Geschäftsbeziehungen mit der Türkei und Kroatien. Seitens der Wirtschaftspolitik könnten - ähnlich wie in Cluster II - „Awareness“-Maßnahmen bzw. die strategische Förderung der Außenhandelsaktivitäten von Vorteil sein. Gleichzeitig gilt es das Qualifikationsniveau der potenziellen SchnittstelleninhaberInnen zu erhöhen (eine diesbezügliche Tendenz ist bei Personen mit türkischem Migrationshintergrund bereits erkennbar).
- Cluster V: Serbien und Montenegro: Personen mit Migrationshintergrund aus Serbien und Montenegro stellen die größte ost- und südosteuropäische Bevölkerungsgruppe in Wien dar - grenzüberschreitende Verflechtungen in dieses Land haben die Wiener Unternehmen jedoch kaum. Vor diesem Hintergrund lässt sich hier eher Potenzial für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen aufzeigen.

5 Gründe und Barrieren für den Einsatz von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund für die grenzüberschreitenden Tätigkeiten in Wiener Unternehmen

5.1 Einleitung und methodische Hinweise

In Anschluss an die in den vorgehenden Kapiteln angeführten, vorwiegend quantitativen Informationen zu Angebot von und Nachfrage nach Personen mit Migrationshintergrund für die grenzüberschreitenden Tätigkeiten Wiener Unternehmen werden in diesem Kapitel die Gründe und Barrieren für einen entsprechenden Einsatz dieser Personengruppe aus Sicht der Unternehmen und betroffenen Arbeitskräfte betrachtet.

Zu diesem Zweck wurden halbstandardisierte qualitative Tiefeninterviews mit den EigentümerInnen bzw. Personalverantwortlichen **Wiener Unternehmen**⁵¹ geführt, die Wirtschaftsbeziehungen mit den in dieser Studie betrachteten ost- und südosteuropäischen Ländern (siehe Grafik 2) aufweisen. Gespräche fanden sowohl mit Betrieben statt, die eine entsprechende „Schnittstellenposition“ (z. B. Exportsachbearbeitung) nicht mit einer Person mit Migrationshintergrund besetzt haben, als auch mit Unternehmen, die ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund beschäftigen, die unmittelbar mit Aufgaben im Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Tätigkeiten betraut sind. Insgesamt erfolgten Interviews mit 15 UnternehmerInnen oder Personalverantwortlichen, von denen 60 % auf Betriebe mit Personen mit Migrationshintergrund in Schnittstellenpositionen entfallen. Die befragten Betriebe sind in den verschiedensten Wirtschaftsbereichen tätig (z. B. Handel, unternehmensbezogene Dienstleitungen, Herstellung von elektrotechnischen Geräten, Transport etc.) und haben in erster Linie Wirtschaftsbeziehungen mit Ungarn, der Tschechischen und der Slowakischen Republik. Bei den meisten Unternehmen handelt es sich um Kleinstbetriebe⁵², es wurden allerdings auch Organisationen mit mehr als 1.000 Beschäftigten befragt.

In den Unternehmen, die Personen mit Migrationshintergrund in der Schnittstellenposition beschäftigen, wurden nach Möglichkeit außerdem die entsprechenden **Arbeitskräfte**⁵³ nach ihren Erfahrungen im spezifischen Unternehmen und am österreichischen Arbeitsmarkt im Allgemeinen befragt. Die befragten „erfolgreichen“ ArbeitnehmerInnen gehören durchwegs der 1. Migrantengeneration an und sind zwischen 25 und 40 Jahre alt. Die Befragten (bis auf eine Ausnahme handelt es sich um weibliche Arbeitskräfte) haben in den meisten Fällen ihre fachliche Grundausbildung im Ausland abgeschlossen und in Österreich diverse Weiterbildungsveranstaltungen besucht. Für einige stellt der gegenwärtige Arbeitsplatz die erste Stelle dar, andere haben davor bereits bei anderen österreichischen oder ost-/ südosteuropäischen ArbeitgeberInnen Erfahrung gesammelt.

Des Weiteren wurden 20 qualitative Interviews mit kaufmännisch oder juristische höher ausgebildeten **Personen mit Migrationshintergrund**⁵⁴ der 1. und 2. Generation durchgeführt, die zum Zeitpunkt der Befragung diese wirtschaftlichen, juristischen und/oder sprachlichen Kenntnisse beruflich nicht für internationale Aktivitäten Wiener Unternehmen einsetzten. Von den 20 befragten Personen gehören 13 der 1. und sieben der 2. Generation an. Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung reicht von Matura (5 Personen) bis zum Abschluss einer postsekundären Ausbildung bzw. eines Universitätsstudiums (15 Personen). Die befragten Personen sind auf dem österreichischen Arbeitsmarkt unterschiedlich erfolgreich. Zum Befragungszeitpunkt waren 30 % der Befragten der 1. Generation auf Grund ihres Migrationshintergrundes

⁵¹ Zur Beschreibung der Stichprobe siehe auch Tabelle 23 im Anhang.

⁵² Bis 9 Beschäftigte

⁵³ Zur Beschreibung der Stichprobe siehe auch Tabelle 24 im Anhang.

⁵⁴ Zur Beschreibung der Stichprobe siehe auch Tabelle 25 im Anhang.



in Beratungszentren für MigrantInnen beschäftigt. Weitere 30 % waren auf Arbeitssuche oder nahmen an einer Weiterbildungsmaßnahme teil. Mehr als 70 % der befragten Personen waren bereits einmal in unternehmensbezogenen Dienstleistungen, im Handel, in der Leitung eines Zollamts, in der Sachbearbeitung für den Import/Export meist großer Firmen tätig oder nahmen eine Führungsposition im Marketing ein.

Neben den direkt „Betroffenen“ (Unternehmen und Arbeitskräfte/Personen mit Migrationshintergrund) wurden außerdem 16 qualitative **ExpertInneninterviews** mit VertreterInnen diverser Institutionen (Beratungszentren/Vereine für MigrantInnen, Unterstützungseinrichtungen für Unternehmen, Arbeitsvermittlungen, arbeitsmarktpolitische Akteure etc.) geführt. Die ExpertInnen „versammeln“ Erfahrungen aus einer großen Zahl an Einzelfällen und aus unterschiedlichen Perspektiven, wodurch die Ergebnisse der anderen Befragungen ergänzt und in Perspektive gebracht werden konnten.

5.2 Unternehmensperspektive

5.2.1 Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund in Schnittstellenpositionen

Im Rahmen der qualitativen Unternehmensbefragung ließ sich feststellen, dass **kleinere Betriebe** (bis 49 Beschäftigte), deren grenzüberschreitende Tätigkeiten sich eher auf **Außenhandel** mit den ost- und südosteuropäischen Ländern beziehen, für die entsprechenden Schnittstellenpositionen tendenziell keine Personen mit relevantem Migrationshintergrund einsetzen (in anderen Positionen - z. B. Lager, Werkstätte - werden in einigen der befragten Unternehmen allerdings durchaus Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt). Dies kann zumindest teilweise dadurch begründet werden, dass in kleineren Betrieben keine strikte Arbeitsteilung erfolgt, sondern vielmehr „Generalisten“ beschäftigt werden, die alle anfallenden Aufgaben erledigen. Somit ergibt sich in den seltensten Fällen auch eine klar definierte Stelle, die für die Abwicklung der grenzüberschreitenden Aktivitäten verantwortlich ist. Dieser „Mangel an Bedarf“ an einer Arbeitskraft für eine spezielle Schnittstellenposition in KMU hat sich beispielsweise auch durch die vergleichsweise geringe Nachfrage nach diesbezüglichen Förderungen im Rahmen des „Qualifizierungsprogramms für Europa“ gezeigt. Die Geschäftsbeziehungen mit Ost- und Südosteuropa bestehen in den meisten Fällen schon seit mehreren Jahren, sind jedoch für die Betriebe von unterschiedlicher Bedeutung (von gelegentlichen Anfragen bis zu rd. zwei Drittel des erwirtschafteten Umsatzes).

Mittlere und größere Betriebe (ab 50 Beschäftigte), oder solche, die im Ausland auch bereits **Direktinvestitionen** (i. S. v. eigenen Niederlassungen) getätigt oder umfassende **Kooperationsbeziehungen** aufgebaut haben - und somit auch in vergleichsweise intensiverem Kontakt mit Ost- und Südosteuropa stehen -, nutzen durchaus die multikulturellen Kompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund für diese Aufgaben. Auch in diesen Unternehmen bestehen die Geschäftsbeziehungen zu Ost- und Südosteuropa in den meisten Fällen schon seit mehreren Jahren, und es wird im Allgemeinen auch ein nicht zu vernachlässigender Teil des Umsatzes durch Geschäfte mit Ost- und Südosteuropa erwirtschaftet (bis zu rd. 80 %).

5.2.2 Rekrutierungsprozess

Die MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund werden für die entsprechenden Schnittstellenpositionen teilweise über **Initiativbewerbungen**, das **Arbeitsmarktservice** oder **Zeitungs-/Internetinserate** rekrutiert - relevant ist jedoch auch der persönliche Kontakt bzw. die Vermittlung/Kontaktherstellung durch gemeinsame Bekannte. In einem der befragten Unternehmen wurden bereits wiederholt die ausländischen StudentInnen, die im Betrieb ein Berufspraktikum (im Rahmen des Leonardo Mobility-Programms) ablegten, anschließend in eine Anstellung übernommen.



Die große Bedeutung von **persönlichen Empfehlungen** für die Einstellung von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund wird mit der hohen Relevanz der sozialen Fähigkeiten der BewerberInnen (neben der fachlichen Qualifikation) und der Schwierigkeit, das Anforderungsprofil schriftlich erfassen zu können, begründet.

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 (einige Wochen), insbesondere da auf Grund der Vielzahl an Bewerbungen oftmals ein mehrstufiger Screening-Prozess angewandt wird. Im Allgemeinen kann bei Ausschreibungen in Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Tätigkeiten mit einer großen Anzahl an Bewerbungen (oftmals über hundert) gerechnet werden, von denen jedoch bei weitem nicht alle den gestellten Anforderungen entsprechen (in einigen Fällen trifft dies auf bis zu 90 % der Bewerbungen zu).

In einem der analysierten Fallbeispiele konnte auf Grund der sehr hohen Anforderungen sowohl im fachlichen als auch im sprachlichen Bereich durch die Ausschreibung der offenen Stelle keine erfolgreiche Rekrutierung vollzogen werden. Die letztendliche Stellenbesetzung erfolgte durch den Wechsel einer Mitarbeiterin mit Migrationshintergrund (auf deren ausdrücklichen Wunsch) aus dem Mutterkonzern⁵⁵ zum Tochterunternehmen.

Die Unternehmen besetzen die Positionen in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Tätigkeiten somit vorwiegend **bewusst** mit Personen mit relevantem Migrationshintergrund. Als Vorteil wird dabei gesehen, dass die ArbeitnehmerInnen (im Vergleich zu z. B. DolmetscherInnen) mit dem Unternehmen und dem konkreten Geschäftsfall vertrauter sind und so durch die höhere Loyalität und die besser mögliche Antizipation der Geschäftsentwicklung eine effizientere Verhandlungsführung gewährleistet wird.

Fallbeispiel: Bluewaters Umweltconsulting

Bluewaters Umweltconsulting wurde 1997 als Einpersonunternehmen gegründet und beschäftigt mittlerweile 10 MitarbeiterInnen. Die Tätigkeit des Unternehmens besteht in erster Linie in technischer Unterstützung und Beratung sowie in der Projektentwicklung in den neuen EU-Mitgliedstaaten. Etwa 80 % des Umsatzes werden durch Auslandsgeschäfte erzielt. Im Jahr 2000 wurde die Bluewaters s.r.o. in Prag gegründet, die sich Projekten im Bereich der Umweltinfrastruktur widmet. Auch die 2002 in Subotica (Serbien und Montenegro) gegründete und im Jahr 2004 nach Novi Sad verlegte Bluewaters d.o.o. beschäftigt sich mit Projekten im Umweltinfrastrukturbereich und der Beratung in der Landwirtschaft. Das Unternehmen unterhält außerdem Niederlassungen in Kroatien und Ungarn sowie Geschäftsbeziehungen zu Slowenien und einigen afrikanischen Staaten.

Bluewaters beschäftigt derzeit (Stand: August 2005) 4 MigrantInnen in Wien, die alle in die grenzüberschreitenden Aktivitäten des Unternehmens eingebunden sind. Zwei davon sind als Schlüsselkräfte angestellt, zwei haben mittlerweile österreichische Staatsbürgerschaft. Die MitarbeiterInnen sind hoch qualifiziert und verfügen über Arbeitserfahrung in ihrem Herkunftsland. Ihre Aufgaben umfassen den Kontakt zum Auslandsmarkt sowie den Marktaufbau in Ost- und Südosteuropa.

⁵⁵ Sitz ebenfalls Wien



Es gehört zur Firmenphilosophie, beim Eingehen einer Geschäftsbeziehung mit einem ausländischen Partner zuerst die Niederlassung in Österreich mit Personal zu besetzen, das Migrationshintergrund aus den „Zielländern“ hat. Allerdings haben sich auch bereits durch bestehende MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund Geschäftsbeziehungen in weiteren, ursprünglich nicht intendierten ost- und südosteuropäischen Staaten ergeben, die auf die Initiative und das Engagement der Arbeitskräfte zurückzuführen sind. Die Besetzung der Schnittstellenposition durch eine Person mit Migrationshintergrund wird als wesentlicher Erfolgsfaktor für die Zusammenarbeit mit den ausländischen Partnern und/oder Tochterunternehmen gesehen, da - so die Einschätzung des Unternehmens - nur dadurch eine umfassende Betreuung der ost- und südosteuropäischen Kunden bzw. Unterstützung der Tochterunternehmen erfolgen kann. Der Umstand, dass bei neuen MitarbeiterInnen die Kompetenzen (sowohl fachliche als auch soziale) schwer einschätzbar sind und eventuell eine noch geringe Loyalität gegenüber dem Unternehmen gegeben ist, wird in Bezug auf die Erfolgsaussichten des Markteintrittes nicht als Risiko gesehen. Vielmehr wird es als Chance bzw. Vorteil angesehen, wenn auch MitarbeiterInnen in Österreich in der Lage sind, nicht nur die Sprache der ausländischen Geschäftspartner zu verstehen, sondern auch deren Kultur zu kennen und somit deren Verhalten korrekt antizipieren bzw. interpretieren können.

Des Weiteren verfügen Bluewaters' MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund über Arbeits Erfahrung und Kontakte/Netzwerke in ihren Herkunftsländern bzw. Herkunftsregionen. Dieses Wissen um mögliche Kunden und Geschäftspartner bzw. auch „bestehende Seilschaften“, die es beim Eingehen von Wirtschaftsbeziehungen zu berücksichtigen gilt, werden als wesentliche Erfolgsfaktoren für das Betreten eines neuen Marktes erachtet. Das große Engagement der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in und für ihr(em) Herkunftsland ermöglicht das Eingehen enger Kooperationen.

Die Rekrutierung des Personals für die Schnittstellenpositionen erfolgt einerseits über persönliche Empfehlungen (z. B. durch Kooperationspartner) und andererseits über die Einstellung von StudentInnen, die im Rahmen eines Leonardo da Vinci-Praktikums (Programm „Mobilität“) bereits Erfahrung im Unternehmen sammeln konnten. Bei der Rekrutierung über Personalvermittlungstellen stellt sich weitgehend das Problem, dass die von Bluewaters gesuchten MitarbeiterInnen einem so speziellen Segment (z. B. Anforderungsprofil 3 Sprachen sowie umfassende Kenntnisse auf dem Gebiet der Wassertechnik) zuzuordnen sind, das durch diese Einrichtungen kaum identifiziert werden kann.

Neben der fachlichen Komponente (alle Angestellten sind AkademikerInnen) spielen die sozialen Fähigkeiten beim Entscheidungsprozess der Personalauswahl eine große Rolle (z. B. „richtiger“ Umgang mit politischen Entscheidungsträgern im In- und Ausland). Es wird zwar verlangt, dass Zeugnisse vorgelegt werden, ausschlaggebender ist jedoch die praktische Erfahrung und das Verhalten des/der BewerberIn beim Vorstellungsgespräch. Perfekte Deutschkenntnisse werden von Bluewaters nicht verlangt, solange sehr gute Englischkenntnisse nachgewiesen werden können.⁵⁶

Bislang hat das Unternehmen mit seinen ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund durchwegs äußerst positive Erfahrungen gemacht. (Als einziges nachteiliges Erlebnis in diesem Zusammenhang werden die Schwierigkeiten beim Erhalt von Beschäftigungsbewilligungen für serbische Arbeitskräfte bzw. entsprechende Visa-Bestimmungen angeführt.) Durch die durch die ausländischen Arbeitskräfte begünstigten grenzüberschreitenden Geschäftsbeziehungen konnte Bluewaters neue Arbeitsplätze schaffen, die (auch) ÖsterreicherInnen zugute kamen.

⁵⁶ Dies entspricht auch den Ergebnissen der Analyse der Stellenausschreibungen Wiener Unternehmen (siehe Kapitel 3.2.3.), die zeigt, dass bei der Suche nach Personal für die Schnittstellenposition im Betrieb Englischkenntnisse von größerer Bedeutung sein dürften als Deutschkenntnisse.



Aktuell wird angedacht, auch den ukrainischen Markt zu betreten. Hierzu wird jedoch voraussichtlich in der Anfangsphase auf einen ukrainischen Partner zurückgegriffen, der Bluewaters beraten und als Mittler zwischen den beiden Ländern agieren soll. Sobald sich erste Geschäftserfolge einstellen, dürfte aber auch hierfür ein/e Arbeitskraft mit Migrationshintergrund eingestellt werden.

Bluewaters geht davon aus, dass, sobald umfassende und enge Kooperationspartnerschaften in einem Auslandsmarkt eingegangen bzw. abgewickelt werden, es immer von Vorteil ist, eine/n MitarbeiterIn aus dem jeweiligen Herkunftsland zu beschäftigen. Bei weniger tief gehenden Geschäftsbeziehungen (z. B. reiner Export/Import) ist eine derartige Vorgehensweise nach Einschätzung des Unternehmens jedoch nicht unbedingt nötig.

Frau E. ist 1991 nach Österreich gekommen, um hier ein Doktoratstudium zu machen. Sie hatte zuvor an der Universität für Naturwissenschaften in Novi Sad (Serbien und Montenegro) graduiert (Chemie) und mittlerweile auch eine Ausbildung im Umweltmanagement in Wien absolviert. Innerhalb von Bluewaters ist Frau E. als Regionalmanagerin seit 3 Jahren für Ungarn und die westlichen Balkanländer verantwortlich, wofür sie nicht zuletzt durch ihre Sprachkenntnisse (Ungarisch als Muttersprache, darüber hinaus fließend Deutsch, Serbisch, Kroatisch und Englisch) prädestiniert ist. Ihre genauen Aufgaben umfassen u. a. die Entwicklung von Strategien für die Marktbearbeitung, die Identifikation und Ansprache möglicher Partner und Auftraggeber sowie die konkrete Projektentwicklung für den Auslandsmarkt. Des Weiteren agiert sie als Kontaktperson für die jeweiligen ausländischen Niederlassungen und ist auch in die konkrete Projektabwicklung eingebunden.

Frau E. bemerkt keine Unterschiede zwischen ihrem vorhergehenden serbischen und dem aktuellen österreichischen Arbeitsplatz in Bezug auf die Anerkennung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten und die Behandlung durch KollegInnen und Arbeitgeber. In ihrer derzeitigen Position kann sie ihre interkulturellen Kompetenzen gut einsetzen, was für sie auch einen sehr wichtigen Punkt darstellt. Durch die weitere Beschäftigung mit ihrer Herkunftsregion bleiben bestehende Kontakte erhalten bzw. werden auch neue Beziehungsnetzwerke in ihrem Herkunftsland geschaffen.

Von lediglich einem Viertel der befragten UnternehmensvertreterInnen, die aktuell Personen mit Migrationshintergrund in Zusammenhang mit ihren grenzüberschreitenden Aktivitäten beschäftigen, wurde angegeben, dass für die Schnittstellenposition ein Einsatz der entsprechenden Zielgruppe nicht aktiv erwogen wurde, und die Position genauso gut von einer österreichischen Arbeitskraft hätte gefüllt werden können. In einem der Betriebe war die Person mit Migrationshintergrund bereits in einer anderen Position im Unternehmen tätig, und der Wechsel in die Schnittstellenposition erfolgte weitgehend deshalb, weil die zusätzlichen Sprachkenntnisse als vorteilhaft erachtet wurden. Auch in einem zweiten Unternehmen, das mehrere BewerberInnen für die Schnittstellenposition in die Endauswahl aufnahm, war der ausschlaggebende Faktor für die Entscheidung für die Person mit Migrationshintergrund schlussendlich die für die Aufgaben einsetzbare osteuropäische Muttersprache.

Eine Übernahme des Aufgabenbereichs der ost- und südosteuropäischen Wirtschaftsbeziehungen durch eine bereits im Unternehmen beschäftigte Person mit Migrationshintergrund kommt gemäß den befragten Betrieben und ExpertInnen eher selten vor. Dies wird damit begründet, dass für die Schnittstellenpositionen in vielen Fällen gewisse Management- und Führungsqualitäten nötig sind, über die die bestehenden „migrantischen“ MitarbeiterInnen nicht in ausreichendem Ausmaß verfügen.



5.2.3 Gründe für den Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund in Schnittstellenpositionen

Als wesentlichster Grund für die Wiener Unternehmen, in der Schnittstellenposition Personen mit relevantem Migrationshintergrund zu beschäftigen, werden von den befragten UnternehmerInnen/Personalisten (auch von jenen, in denen aktuell die Tätigkeiten in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten nicht von einer Arbeitskraft mit Migrationshintergrund ausgeführt werden) generell die umfassenden ost- und südosteuropäischen **Sprachkenntnisse** angeführt. Dabei wird wiederholt darauf hingewiesen, dass nur Personen mit entsprechender Muttersprache die Feinheiten der Sprache erschöpfend beherrschen können. Gleichzeitig wären viele der Unternehmen jedoch bereit, für die konkreten Aufgaben auch ÖsterreicherInnen einzustellen, wenn diese über dieselben ost- und südosteuropäischen Sprachkenntnisse verfügen würden.

Darüber hinaus wird in der **Vertrautheit** mit den jeweiligen **Länderspezifika** (z. B. rechtliche Rahmenbedingungen, Geschäftspraktiken, aber auch Mentalität und Kultur etc.) bzw. den damit verbundenen „social skills“ ein Vorteil gesehen. Nicht zuletzt kann der Einsatz einer Person mit Migrationshintergrund (als „Vertrauensperson“) zu einer höheren Akzeptanz des Unternehmens (bei Behörden, aber auch z. B. bei potenziellen MitarbeiterInnen) im ost- und südosteuropäischen Zielland führen, die als eine wesentliche Voraussetzung für einen effizienten und schnellen Markteintritt erachtet wird.

Von den Unternehmen wird allerdings auch eingeräumt, dass diese informellen Kompetenzen im Vorfeld schwer zu beurteilen sind. Betont wird in diesem Zusammenhang auch die Kombination der beiden (d. h. der österreichischen und ost- bzw. südosteuropäischen) Kulturen im Sinne der Kenntnisse der „Spielregeln“ in beiden Ländern.

Fallbeispiel: ADUT HandelsgmbH

Die Firma ADUT HandelsgmbH wurde im Jänner 1995 als Großhandels- und Exportunternehmen für Hardware-, Sound & Vision- und Telekommunikationsprodukte von inländischen und ausländischen Investoren in Wien gegründet. Der Geschäftsführer und Gründer wuchs in Serbien und Montenegro auf und ist seit ca. 13 Jahren in Österreich. Gemeinsam mit einem Geschäftspartner aus Serbien und Montenegro, den er von früher kannte, hat er die ADUT HandelsgmbH in Wien ins Leben gerufen. Zu Beginn war das Unternehmen ausschließlich im Exportgeschäft, insbesondere nach Serbien und Montenegro sowie in weitere Nachfolgestaaten Jugoslawiens, tätig. Die Firma arbeitet seit ca. 10 Jahren mit fünf Unternehmen aus Serbien und Montenegro, Bosnien und Herzegowina sowie Kroatien zusammen. Neben der Spezialisierung auf die Nachfolgestaaten Jugoslawiens wurden auch der österreichische Markt sowie weitere Märkte in Osteuropa erschlossen. So wurden beispielsweise einzelne Projekte mit Unternehmen aus Ungarn, Rumänien, der Tschechischen Republik, aber auch Italien, durchgeführt. Das Auslandsgeschäft stellt eine bedeutende Einnahmequelle für die ADUT HandelsgmbH dar - es werden rd. 80 % des Umsatzes mit Serbien und Montenegro sowie Kroatien erzielt.

Im Jahr 2000 wurde die ADUT Transporte GmbH gegründet, um durch den eigenen Fuhrpark Flexibilität und eine eigene Kundenbetreuung zu erreichen. In der ADUT HandelsgmbH sind per August 2005 drei MitarbeiterInnen tätig und in dem angeschlossenen Transportunternehmen arbeiten weitere fünf Personen. Die drei Angestellten der HandelsgmbH sind in den Bereichen Einkauf, Verkauf, Lager und Service tätig. Sie stehen mit den in- und vor allem ausländischen KundInnen in Kontakt, bearbeiten ihre Anfragen, geben die Bestellungen auf, leiten die Lieferungen ein und kontrollieren anschließend den Zahlungsverkehr. Zwei der MitarbeiterInnen im Handelsunternehmen stammen aus Serbien und Montenegro und eine Person aus Kroatien. Zwei MitarbeiterInnen sind der 1. Migrantengeneration zuzurechnen, der dritte wurde bereits in Österreich geboren.



Die Angestellten verfügen über ein (sehr) hohes Ausbildungsniveau: Eine Mitarbeiterin hat die Handelsschule abgeschlossen und zwei verfügen über einen Universitätsabschluss im technischen Bereich bzw. als Juristin. Auf Grund des vergleichsweise jungen Alters haben die Angestellten bisher noch nicht viel Berufserfahrung gesammelt, lediglich eine Person war vor dem aktuellen Beschäftigungsverhältnis bereits im Handel in der Modebranche tätig. Die MitarbeiterInnen sind zwischen 6 Monate und 4 Jahre bei der ADUT HandelsgmbH angestellt.

Für die Anstellung von Personen mit Migrationshintergrund für die Schnittstellenposition in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten des Unternehmens stand im Vordergrund, dass sie die serbische oder kroatische Sprache beherrschen. Prinzipiell könnten nach Einschätzung des Unternehmens die Aufgaben auch durch ÖsterreicherInnen erfüllt werden, die über exzellente osteuropäische Sprachkenntnisse verfügen. Für den laufenden Kundenkontakt, insbesondere mit Geschäftspartnern aus dem ehemaligen Jugoslawien, ist es allerdings auch wichtig, dass die MitarbeiterInnen Verständnis für ihre Mentalität aufbringen und wissen, wie in diesen Ländern Geschäfte gemacht werden. Weiters wird es als vorteilhaft erachtet, wenn die MitarbeiterInnen die „lokalen Spezifika“ (wie etwa Namen und Ortsbeschreibungen der KundInnen) verstehen und eventuell auch die kyrillische Schrift beherrschen.

Jener Angestellte, der in Österreich aufgewachsen ist, hat beispielsweise Probleme, die Namen und Orte, die die KundInnen nennen, zu verstehen, wobei davon ausgegangen werden kann, dass solche sprachlichen Schwierigkeiten generell bei MigrantInnen der 2. Generation häufiger vorkommen (siehe auch Kapitel 5.3.3).

Für die Auswahl der MitarbeiterInnen sind für den Geschäftsführer neben den sprachlichen und interkulturellen Kenntnissen aber auch Engagement, Fleiß und Zuverlässigkeit von entscheidender Bedeutung. Die Stellenbesetzung im Unternehmen erfolgt in erster Linie über die Vermittlung durch Bekannte bzw. Initiativbewerbungen. In Einzelfällen wurde auch das AMS hinzugezogen.

Das Unternehmen hat mit der bisherigen Vorgehensweise der Stellenbesetzung durch Personen mit Migrationshintergrund durchwegs gute Erfahrungen gemacht und plant, auch in Zukunft weiterhin diese Strategie zu verfolgen.

Frau Z. ist eine Mitarbeiterin der ADUT HandelsgmbH mit serbischem Migrationshintergrund, die seit Anfang 2005 dort tätig ist. Sie ist 30 Jahre alt und hat in Belgrad eine Handelsakademie sowie ein Jus-Studium absolviert, wobei dieser Universitätsabschluss in Österreich nicht anerkannt wird. Zwischenzeitlich besuchte sie außerdem einen Deutschkurs an der Universität Wien. Frau Z. ist seit fünf Jahren in Österreich. Zuerst erhielt sie ein Studentenvisum, mittlerweile ist sie mit einem Österreicher verheiratet und hat daher eine Niederlassungsbewilligung. Die Tätigkeit bei der ADUT HandelsgmbH ist die erste Arbeitsstelle für Frau Z. (aktuell ist sie in Karenz), und sie beschäftigt sich in erster Linie mit der Buchhaltung, bringt aber - auf Grund ihrer juristischen Ausbildung - auch ihr Wissen über die serbische und kroatische Gesetzgebung ein. Auf Grund der vergleichsweise kurzen bisherigen Dauer der Beschäftigung zeigen sich allerdings manchmal Schwierigkeiten hinsichtlich der Bearbeitung von juristischen Belangen in Österreich bzw. der Unterstützung bei Vertragsgestaltungen und Angeboten. Der wichtigste Grund, diese Stelle - von der sie durch eine Bekannte erfahren hat - anzunehmen, war für sie die Möglichkeit, bei der Arbeit ihr Deutsch zu verbessern. Im Unternehmen sind MitarbeiterInnen tätig, die sehr gut Deutsch können, aber auch ihre Muttersprache sprechen. Dadurch, dass sie bei der Arbeit oft „gezwungen“ ist Deutsch zu sprechen, verbessern sich ihre Sprachkenntnisse. Frau Z. hatte hinsichtlich der arbeitsrechtlichen/administrativen Belange keine Probleme am österreichischen Arbeitsmarkt, was zumindest teilweise darauf zurückzuführen ist, dass sie bei den Behördenwegen durch eine Bekannte unterstützt wurde. Ähnlich dem Arbeitgeber ist auch Frau Z. mit ihrer Position sehr zufrieden. Als wesentliche Erfolgsfaktoren für die Integration von Personen mit Migrationshintergrund sieht Frau Z. gute Deutschkenntnisse sowie die Vertrautheit mit der österreichischen Kultur an.



Naturgemäß ist auch die **fachliche Kompetenz** (z. B. universitäre Ausbildung) von Bedeutung, und insbesondere die Kombination von sprachlichen und fachlichen Fähigkeiten wird von den Betrieben hervorgehoben. Interessanterweise wird von zwei UnternehmerInnen, die aktuell keine Person mit Migrationshintergrund beschäftigen, auf Basis früherer Erfahrungen betont, dass es sich bei ArbeitnehmerInnen mit ausländischen Wurzeln um fachlich kompetente und engagierte MitarbeiterInnen auf höherem Niveau handelt (unabhängig davon, ob die Ausbildung im In- oder Ausland absolviert wurde). In einem Fall wird in diesem Zusammenhang auch die Ausbildung im Ausland als Vorteil der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund angesehen. Im Allgemeinen wird die Ausbildung im Ursprungsland aber als im Vergleich zur österreichischen Qualifikationslandschaft geringwertiger erachtet.

5.2.4 Barrieren für den Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund in Schnittstellenpositionen

Als wesentlichste Barriere für den Einsatz von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund (dies wird sowohl von beiden „Unternehmensarten“ als auch den befragten ExpertInnen angeführt) sind **mangelnde Deutschkenntnisse** (inklusive Rechtschreibkenntnisse) anzusehen. Gerade in der guten Kenntnis der Sprache des jeweiligen Herkunftslandes liegt eines der größten Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund (siehe Kapitel 5.2.3). Wirklich nutzbar ist dieses Potenzial für Wiener Unternehmen allerdings nur dann, wenn jemand zusätzlich auch über gute Deutschkenntnisse verfügt. Gesucht werden zudem häufig Arbeitskräfte, die über „akzentfreies“ Deutsch verfügen. Derartige Anforderungen beziehen sich in erster Linie auf Tätigkeiten in den Bereichen Sekretariat, Vertrieb und Marketing, in denen es um den Außenaustritt eines Unternehmens geht.

Weiters stellt die (vermutete) **geringere Kenntnis über die (österreichische und/oder (süd-) osteuropäische) Gesetzgebung** einen Nachteil für die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund dar. Von einigen der Unternehmen, die in der Schnittstellenposition keine Arbeitskraft mit relevantem Migrationshintergrund beschäftigen, wird als Grund hierfür angegeben, dass die BewerberInnen entweder die jeweilige Landessprache nicht ausreichend beherrschten (2. oder 3. Generation) oder mit der ost- und südosteuropäischen Gesetzgebung zu wenig vertraut waren.

Was die **Anforderungen an das Qualifikationsniveau** seitens österreichischer Unternehmen betrifft, bestehen in Österreich zum Teil höhere fachliche Ansprüche, denen die Ausbildung in den verschiedenen Herkunftsländern nicht gerecht wird (siehe auch Kapitel 5.2.3). Dies beginnt im Bereich handwerklicher Facharbeit und setzt sich bis in höher qualifizierte Tätigkeitsbereiche fort. Verbreitete Mängel treten hinsichtlich der Genauigkeit des Arbeitens sowie der Organisation und Standardisierung von Arbeitsvorgängen auf. Ausschlaggebend sind hier im Allgemeinen formale Bildungsabschlüsse (bzw. deren Nostrifikation), fachliche Qualifikationen und bisherige berufliche Erfahrungen.

Von einem der befragten Betriebe ohne MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund wird als Grund für die Nicht-Beschäftigung dieses Personenkreises die Befürchtung einer **niedrigeren Arbeitsproduktivität** im Vergleich zu österreichischen ArbeitnehmerInnen angeführt. In diesem Zusammenhang ist auch das bereits erwähnte, vielfach wahrgenommene geringwertigere Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund zu sehen. Da sich viele Unternehmen nicht in der Lage sehen, auf Grund von Restriktionen hinsichtlich zeitlicher und/oder finanzieller Ressourcen in die fachlichen Kompetenzen der MitarbeiterInnen zu investieren, werden von vornherein jene BewerberInnen ausgeschieden, deren Ausbildung nicht den Qualifikationsanforderungen entspricht. Dies dürfte auf Personen mit Migrationshintergrund öfter zutreffen als auf österreichische BewerberInnen.



Hinsichtlich der **administrativen/rechtlichen Rahmenbedingungen** (z. B. Beschäftigungsbewilligung) herrscht kein einheitliches Meinungsbild. Während einige der befragten Betriebe, in denen die Schnittstellenposition von einer Arbeitskraft mit Migrationshintergrund erfüllt wird, die Zugangsbedingungen von AusländerInnen zum österreichischen/Wiener Arbeitsmarkt (bzw. die lange Wartezeit auf die Arbeitsgenehmigung und die damit verbundene Bürokratie) als problematisch bezeichnen, bewerten andere den mit der Beschäftigung von AusländerInnen verbundenen administrativen Mehraufwand für den Betrieb⁵⁷ als äußerst gering und dementsprechend kaum entscheidend im Auswahlverfahren. Angeführt wird überdies, dass die gesetzlich vorgeschriebene zeitliche Bindung der nicht-österreichischen Arbeitskräfte an das einzelne Unternehmen (siehe Exkurs: Rechtliche Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in Kapitel 2.3) im Fall gut qualifizierter und engagierter MitarbeiterInnen sogar äußerst vorteilhaft für den Betrieb sein kann. Für die Unternehmen, die aktuell keine ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund in Zusammenhang mit ihren grenzüberschreitenden Tätigkeiten beschäftigen, stellt die damit verbundene (erwartete) Bürokratie hingegen einen entscheidenden Faktor für diese Vorgehensweise dar.

Ein weiterer Grund für die Wiener Unternehmen, keine Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund zu beschäftigen, stellen die zu **erwartenden Konflikte** dar, die auftreten können, wenn ein Arbeitsteam gebildet werden soll, in dem unterschiedliche Kulturen erstmals aufeinander treffen. Die Betriebe tendieren somit eher dazu, beim „Gewohnten“ zu bleiben, und der Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund ist daher vielfach Ergebnis eines langwierigen Meinungsbildungsprozesses.

Von den Unternehmen, in denen aktuell keine Person mit Migrationshintergrund in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Tätigkeiten des Betriebs eingesetzt wird, wird zumindest teilweise artikuliert, dass auf Grund des geringen Ausmaßes des Auslandsgeschäfts oder der Tatsache, dass die ost- und südosteuropäischen Handelspartner über ausreichende Englischkenntnisse verfügen, **kein Bedarf** an MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund besteht.

5.2.5 Erfahrungen der Wiener Unternehmen

Abschließend lässt sich festhalten, dass jene Unternehmen, die ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund in Schnittstellenpositionen für ihre grenzüberschreitenden Tätigkeiten beschäftigen, bislang durchwegs gute **Erfahrungen** gemacht haben. In einem Fall wurde sogar angegeben, dass durch die durch die Personen mit Migrationshintergrund begünstigten erfolgreichen Geschäftsbeziehungen eine Unternehmensexpansion möglich war, wodurch auch neue Arbeitsplätze (für ÖsterreicherInnen) geschaffen werden konnten.

Vor die **erneute Personalentscheidung** gestellt, würden alle befragten Wiener Betriebe, die aktuell Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund in der Schnittstellenposition ihrer grenzüberschreitenden Tätigkeiten beschäftigen, den gleichen Weg nochmals gehen. Ein befragtes Großunternehmen führte darüber hinaus an, die Anstellung von Personen mit Migrationshintergrund in Zukunft weiter forcieren zu wollen.

⁵⁷ Dies wird vielmehr als „Problem des/der BewerberIn“ bezeichnet.



5.3 Perspektive der Personen mit Migrationshintergrund

5.3.1 Berufsbiografische Aspekte

Nahezu alle der 20 befragten InterviewpartnerInnen, die aktuell keine Schnittstellenposition in einem Wiener Unternehmen einnehmen, verfügen grundsätzlich über ein hohes Qualifikationsniveau. Der Großteil hat eine Ausbildung im postsekundären Bereich absolviert. Dazu kommt, dass v. a. die Personen der 1. Generation größtenteils eine oder mehrere Weiterbildungen in Anspruch genommen haben und über zum Teil sehr vielfältige berufliche Erfahrungen sowohl im In- als auch im Ausland verfügen. Berufserfahrungen haben sie durchwegs auch in international tätigen Unternehmen sowie bei Tätigkeiten im Bereich internationaler Beziehungen und im Außenhandel gesammelt. Das trifft z. B. auf eine Polin zu, die eine Marktanalyse der Telekommunikationsbranche in Polen für ein österreichisches Unternehmen erstellt hat, mit dem Ziel, dort eine Niederlassung zu eröffnen. Ein anderer Befragter mit langjähriger Berufserfahrung als Richter und Rechtsanwalt in Bosnien und Herzegowina sowie Kroatien hat neben grenzüberschreitenden Geschäften mit Kanzleien in diesen Ländern sowohl mit einer Wiener Wirtschaftsanwaltskanzlei als auch mit einer Bank zusammengearbeitet, die an ausländischen Investitionen interessiert war. Obwohl viele der Befragten ähnliche Beispiele anführen und über entsprechende Ausbildungen verfügen, ist keine/r von ihnen im Bereich grenzüberschreitender Beziehungen aktuell tätig. Darüber hinaus übt insgesamt nur rd. ein Viertel der befragten Personen eine Tätigkeit aus, die ihrem Ausbildungsniveau in etwa entspricht. Diese gehören vorwiegend der 2. Generation an, sind nicht älter als 35 Jahre und verfügen insgesamt über weniger berufliche Erfahrungen. Sie sind in der EDV-Branche, in der Forschung und im PR-Bereich tätig. Ein großer Teil der befragten Personen (7 Personen) ist arbeitslos bzw. nach eigenen Angaben „auf Jobsuche“ oder nimmt an einer Weiterbildungsmaßnahme teil, wobei hier in erster Linie Frauen der 1. Generation betroffen sind. Obwohl Personen der 1. Generation insgesamt in stärkerem Maße und in mehrerlei Hinsicht mit Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt zu kämpfen haben als jene der 2. Generation, haben sie auch bestimmte Kompetenzen, die für grenzüberschreitende Tätigkeiten von Vorteil sein können. So verfügen sie, ausgehend von ihrem Bildungsniveau, über **reichhaltigere berufliche Erfahrungen in Unternehmen im In- und Ausland**.

Aus den Berufsbiografien der befragten Personen mit Migrationshintergrund sind daher zunächst kaum besondere Aspekte ersichtlich, die über Erfolg oder Misserfolg am Arbeitsmarkt Auskunft geben. Dass ein Teil der Befragten trotz ihres hohen Bildungsniveaus und der mannigfaltigen Berufserfahrungen kaum zufrieden stellende Beschäftigungen gefunden haben, kann v. a. bei Personen der 1. Generation auf tendenziell zwei unterschiedliche **Karriereverläufe** zurückgeführt werden. So haben besonders jene Personen Probleme, eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung zu finden, die nach Wien kommen und hier auf Grund ihrer persönlichen, familiären, finanziellen etc. Situation sofort Arbeit suchen, obwohl sie zum Teil noch nicht oder kaum Deutsch sprechen. Neben den rechtlich-administrativen Hindernissen, mit denen sie konfrontiert sind (siehe dazu Kapitel 5.3.4), sind sie - unabhängig von ihrer Ausbildung/Berufserfahrung - in dieser Lage oft gezwungen, jegliche, zumeist niedrig qualifizierte, Jobs anzunehmen, z. B. als Hilfsarbeiter in einer Fabrik oder als administrative AssistentInnen.

„Nur weil sich das meine Familie leisten konnte, durfte ich andere Praktika machen, weil es mir wichtig war, mich professionell zu entwickeln. Viele haben das Glück nicht und müssen dann solche Jobs machen, wie Babysitten oder Senioren pflegen und das ist wirklich keine Erfahrung, die man sich nach dem Studium wünscht.“⁵⁸

⁵⁸ Die - hier kursiv dargestellten - Zitate stemmen aus Interviews mit 20 Personen mit Migrationshintergrund, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht im Bereich grenzüberschreitender Tätigkeiten von Wiener Unternehmen beschäftigt waren.



Für das Jahr 2001 zeigt das verfügbare Datenmaterial, dass rd. 42 % jener Wiener Berufstätigen, die in Tätigkeiten unter ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt sind, im Ausland geboren wurden (mehr als ein Drittel hiervon hat mittlerweile die österreichische Staatsbürgerschaft erworben) (Quelle: Zentrum für Soziale Innovation). 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 dieser Personen zeichnet sich in den meisten Fällen durch Prekarität und Diskontinuität aus. Die Prekarität ist somit auch eine Folge der „Unternutzung“ der vorhandenen Potenziale. Das Problem des Einstiegs auf unterstem Niveau wird auch von einigen der befragten ExpertInnen thematisiert. Ihnen zu Folge ist der Arbeitsmarkt für Personen mit Migrationshintergrund in hohem Maße undurchlässig. Dies stellt nicht nur für den beruflichen, sondern auch für den sozialen Aufstieg eine Barriere dar. Der weitere diskontinuierliche Verlauf der beruflichen Laufbahn ist zumeist durch verschiedene Jobs mit Phasen von Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. In dieser Situation haben die Personen kaum Möglichkeiten, sich weiter zu bilden, und haben auch kaum Kontakte, über die sie nützliche Informationen zum Anschluss an ihre bisherige Karriere beziehen könnten. Auch wenn über viele Jahre hinweg eine Verbesserung der beruflichen Situation eintritt, sind diese Personen dennoch weit entfernt von den Karrieren, die ihre ehemaligen Schul- oder StudienkollegInnen im Herkunftsland durchlaufen.

„In der Türkei [Anm. Herkunftsland], meine Freunde, die die gleiche Fachhochschule absolviert haben, arbeiten in höheren Positionen. [...] Und natürlich entspricht es [Anm: die momentane Tätigkeit] nicht meiner Qualifikation“.

Zu dieser Gruppe von Personen, die einen starken Einschnitt in ihrer Karriere aufweisen und ihre Qualifikationen und interkulturellen Kompetenzen nicht am Arbeitsmarkt verwerten können, gehören zum anderen auch **Frauen**, die mit ihrer Familie oder in Folge einer Heirat mit einem Österreicher nach Wien gekommen sind. Hier sind familiäre Gründe die Ursache, dass sie nicht an ihre früheren, teilweise sehr Erfolg versprechenden beruflichen Erfahrungen anknüpfen.

Das **Migrationsmotiv** wird auch allgemein in der Migrationsforschung als wesentlicher Einflussfaktor für den späteren Karriereverlauf betrachtet. Migration aus beruflichen und Karrieremotiven führt dabei im Normalfall zu erfolgreicherer Berufskarrieren als Migration aus familiären oder sonstigen Gründen. Weniger drastisch stellen sich die Karriereeinbrüche somit auch bei den Personen dar, die in Österreich ein Studium aufgenommen haben.

Zusammenfassend lassen sich aus den Ausbildungs- und Berufsbiografien verschiedene Faktoren ableiten, die sich ungünstig auf die Karriere von MigrantInnen der **1. Generation** auswirken, selbst wenn diese über ein hohes Bildungsniveau und bisherige Berufserfahrungen verfügen. Diese sind eine Migration aus privaten, familiären und/oder politischen Gründen (**Migrationsmotivation**); die **mangelnden Kenntnisse der Sprache** des Immigrationslandes, die eines der entscheidenden Kriterien sowohl für die soziale Integration als auch für erfolgreiches Fuß fassen am Arbeitsmarkt darstellen; Migration in fortgeschrittenem **Alter** (40+), das allgemein ein problematisches Kriterium bei der Jobsuche ist; das **Geschlecht**, da Frauen nach wie vor stärker durch familiäre Pflichten in Anspruch genommen werden als Männer; der **Berufseinstiegsverlauf**, der von diesen Faktoren zunächst abhängt und im Falle einer „Unternutzung“ die weitere berufliche Laufbahn beeinträchtigt. Eine Kumulation dieser Faktoren führt typischerweise zur Annahme von Jobs, die nicht unmittelbar berufsspezifisch die Karriere fördern, aber einer möglichst raschen Absicherung der finanziellen Situation dienen.

Der **2. Generation** stehen nach dem Studium verschiedene Berufswege offen, wobei sich die Wahl größtenteils nach dem Stellenangebot richtet. Dabei ist es eher ein Zufall, wenn gerade eine Stelle vakant ist, bei der die Sprachkenntnisse und/oder interkulturellen Kompetenzen einschlägig genutzt werden können. Die Befragten greifen nur fallweise auf ihre Muttersprachenkenntnisse zurück, wenn z. B. zufällig eine Übersetzung gefordert ist. Die Berufsbiografien der 2. Generation lassen darüber hinaus keine spezifischen Einflussfaktoren auf den Erfolg am Arbeitsmarkt erkennen. Ihre österreichische Sozialisation bringt ihnen sowohl Vorteile als auch Nachteile gegenüber der 1. Generation (siehe Kapitel 5.3.5).



5.3.2 Qualifikation und Ausbildung

Im Vergleich zur Sichtweise der Unternehmen, die im Bereich der Qualifikation vielfältige Schwierigkeiten für Personen mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt sehen, wird diesem Aspekt in der Sichtweise der befragten Personen selbst kaum Bedeutung beigemessen. Das ist ein Hinweis darauf, dass sie auf Grund ihrer Ausbildung und ihrer Berufsbiografie bei sich selbst keine einschränkenden Qualifikationsmängel feststellen. Sie messen jedoch der **mangelnden Wertschätzung ihrer Qualifikationen** einen hohen Stellenwert bei.

Dennoch wird auch von verschiedenen befragten ExpertInnen festgestellt, dass die Mehrheit der Personen mit Migrationshintergrund über ein durchschnittlich **niedriges Bildungs- und Qualifikationsniveau** verfügt und dies ein grundlegendes Problem für deren erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt darstellt. Die Gründe für allgemein mangelhafte Qualifikationen sind vielfältig und reichen von ungenügender Ausbildung im Herkunftsland über soziale Benachteiligung bis zur mangelnden Anerkennung von Abschlüssen und Qualifikationen. Personen mit Migrationshintergrund sind sozial meist schlechter gestellt und haben dadurch einen **ingeschränkteren Zugang zu Aus- und Weiterbildung**. Dadurch kann der tatsächliche berufliche Werdegang unter dem eigentlichen Potenzial verlaufen. Große Schwierigkeiten dürften außerdem die unterschiedlichen Schulsysteme und die damit verbundenen uneinheitlichen Lerninhalte in Österreich und (Süd-)Osteuropa sein, die vielfach auch dazu führen, dass die im Heimatland absolvierte **Ausbildung** in Wien nicht oder nur teilweise offiziell **anerkannt** wird.

„Was, glaube ich, ein Problem darstellt, obwohl mein Diplom anerkannt wird, ist, dass die Schulen und die Ausbildungen, die ich in Rumänien gemacht habe, nicht vergleichbar sind mit den österreichischen Ausbildungen, man kann das nicht wörtlich übersetzen. Die Unternehmen können sich unter ausländischen Studien allgemein nichts vorstellen.“

Die Annahme, dass Qualifikationsmängel bei der Gruppe der MigrantInnen tendenziell häufiger auftreten, ist jedoch zumindest in gewissem Maß auch als **vereinfachendes Vorurteil** anzusehen. Vorurteile spielen insgesamt, so stellen auch die befragten ExpertInnen fest, eine gegenüber ost- und südosteuropäischen Staaten stark beeinträchtigende und diskriminierende Rolle. Ein Indiz dafür sind die auch weiterhin v. a. als Billigarbeitskräfte gefragten MigrantInnen. Viele sind in der Folge dazu gezwungen, sich mit einfachen Tätigkeiten zufrieden zu geben.

„Ich merke, hier in Österreich, wenn man sagt, dass man aus Bosnien, Kroatien oder Serbien kommt, dass man immer ein Bild von diesen Leuten, die weniger nutzbar sind, hat. Das sind sicher Vorurteile. Ich war am Anfang in der Situation, dass ich jeden Job, irgendeinen Job, annehme.“

Die negativen Auswirkungen dieser Vorurteile auf Personen, wie jene der hier untersuchten Zielgruppe der gut qualifizierten MigrantInnen, sind offensichtlich. Der generalisierenden Annahme von Qualifikationsmängeln widerspricht beispielsweise die Tatsache, dass die in den Schnittstellenpositionen der grenzüberschreitenden Aktivitäten der befragten Wiener Betriebe tätigen MigrantInnen über ein eher hohes Bildungsniveau (mindestens Matura, weitaus öfter jedoch Hochschulabschluss) verfügen. In den vielen Fällen wurde zwar die Grundausbildung im Herkunftsland absolviert, in Österreich jedoch zwischenzeitlich an diversen Weiterbildungsveranstaltungen (z. B. Marketingkurse) teilgenommen. Als wichtige Konsequenz ergibt sich, dass von bestehenden mangelnden Qualifikationen nicht auf mangelnde Potenziale geschlossen werden kann.

Die **Nostrifizierung** ihrer im Ausland erworbenen Abschlüsse war für den Großteil der Befragten kein besonderes Problem. In den vereinzelt Fällen, in denen dies nicht so einfach war, spielte u. a. mangelnde Information eine Rolle, da die MigrantInnen nicht genau wussten, an welche Behörde sie sich richten sollten und darüber hinaus z. B. vom AMS keine hilfreichen Informationen erhielten oder an nicht zuständige Stellen verwiesen wurden.



5.3.3 Sprachkenntnisse

Die überwiegende Mehrheit der erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrierten befragten MigrantInnen (deren Tätigkeitsfeld in erster Linie kaufmännische Tätigkeiten wie Einkauf, Verkauf/Kundenakquisition oder organisatorische/administrative Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Ost- und Südosteuropageschäft umfasst) verfügte bereits vor der Einwanderung nach Österreich über umfassende **Deutschkenntnisse**, die von ihnen selbst auch als wesentliche Voraussetzung für die Integration in den heimischen Arbeitsmarkt angeführt werden.

Ein anderes Bild zeigt sich bei den befragten Personen, die derzeit keine solche Schnittstellenposition einnehmen. Von den insgesamt 13 befragten Personen der 1. Generation lernten 12 die deutsche Sprache erst in Österreich. In der biografischen Analyse erwies sich das rasche Erlernen der deutschen Sprache als zentraler Erfolgsaspekt. 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).

Besonderes förderlich für den raschen Spracherwerb stellte sich eine (fachspezifische) Ausbildung - z. B. an einer Universität - dar und der parallele Besuch von qualitativ hochwertigen Kursen. Förderlich scheint es auch zu sein, wenn die Person alleine nach Österreich kommt und sich intensiv um einen Bekanntschaftskreis bemüht, in dem Deutsch gesprochen wird. Diese oft noch relativ jungen Personen lernen innerhalb von ein bis zwei Jahren sehr gut Deutsch und verfügen über einen ausreichenden Wortschatz in dem Ausbildungs- bzw. Arbeitsfeld, in dem sie aktiv sind. Das befähigt diese Personen innerhalb weniger Jahre, einer Arbeit ihres Qualifikationsstandes nachzugehen.

Absolut entscheidend für das Erlernen der deutschen Sprache ist die Art des Deutschkurses, der besucht wird. Niederschwellige Deutschkurse entsprechen nicht den Bedürfnissen der hier interessierenden Zielgruppe der gut gebildeten Personen. Auch wenn diese Kurse gefördert oder von öffentlicher Hand finanziert werden und daher attraktiv erscheinen, geht aus den Interviews deutlich hervor, dass diese Kurse den zügigen Spracherwerb eher hemmen. Die Motivation der TeilnehmerInnen sinkt, wenn sie in einer Gruppe gemeinsam mit Personen niedriger Bildung unterrichtet werden, die z. B. auf kein grammatikalisches Grundwissen aufbauen können. Wesentlich ist auch, dass in dem Deutschkurs eine gute Aussprache gelehrt wird und der Wortschatz für den beruflichen Bereich gezielt und individuell gefördert wird.

Als Barriere stellt sich diesen Personen die Forderung von Seiten vieler ArbeitgeberInnen entgegen, akzentfreies Deutsch zu sprechen, was Personen der 1. Generation schwer erfüllen können. Die befragten ArbeitnehmerInnen bzw. arbeitssuchenden Personen selbst sehen ihren Akzent als Hemmnis. Sie sind der Ansicht, dass bei Vorstellungsgesprächen der Eindruck auf Seiten des Arbeitgebers entsteht, dass sie nicht ausreichend fachlich kompetent und qualifiziert genug für die angestrebte Tätigkeit seien, nur weil sie kein akzentfreies Deutsch sprechen. 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.

„[Der Arbeitgeber ist der Ansicht, dass eine Person,] weil sie sich nicht so gut ausdrücken kann oder weil sie nicht so viel spricht, vielleicht weniger von dieser ganzen Sache versteht.“

Entscheidend für die Karriere dürfte nicht zuletzt auch das Selbstverständnis sein, mit der eine Person auch ohne perfekte Deutschkenntnisse Deutsch spricht. In den Interviews mit den betroffenen MigrantInnen der 1. Generation fallen v. a. ältere Frauen auf, die trotz guten Verstehens und auch aktiven Wortschatzes nur mit geringem Selbstvertrauen sprechen, sich für ihre „mangelnden“ Sprachkenntnisse entschuldigen oder sogar noch Personen zum Übersetzen heranziehen, obwohl durchaus ausreichendes Sprachverständnis gegeben ist, wie sich im Laufe der Interviews herausstellte.



Für eine Beschäftigung in international tätigen Unternehmen werden von Seiten der Unternehmen 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 2. Generation bzw. generell jüngere Personen, die mit Englisch als Fremdsprache in der Schule aufgewachsen sind oder Sprachaufenthalte absolviert haben.

„Sprachen liegen mir sehr und machen mir auch großen Spaß. Ich kann fünf Sprachen, ich muss natürlich immer vertiefen, aber sie machen mir Spaß. Ich habe an der Uni dann noch Spanisch dazu genommen, und Französisch und Englisch in der Schule schon gehabt.“

Die Befragten der 2. Generation können sich auch in der **Sprache ihres Migrationshintergrunds** verständigen, bei einigen fehlt es allerdings ihrer eignen Einschätzung nach an den Fähigkeiten der Verschriftlichung oder auch der mündlichen Korrespondenz im Businessbereich, was sich allerdings mit vergleichsweise geringem Aufwand ändern lässt. Personen mit einem starken Bezug zu dem Land ihrer Abstammung bzw. dem ihrer Eltern gelingt es viel eher, ihre Multilingualität zu leben und zu bewahren.

Auffallend ist, dass die Personen der 1. Generation häufig mehrere Ostsprachen beherrschen oder zumindest über Grundkenntnisse verfügen (z. B. Slowakisch, Tschechisch, Russisch und Ungarisch in Kombination, oder Rumänisch und Ungarisch). Dieses Potenzial stimmt mit den Anforderungen der Unternehmen laut Stellenanzeigenanalyse (siehe Kapitel 3.2) überein, wonach Personen mit mehreren Ostsprachenkenntnissen gesucht werden.

Der besondere Vorteil, eine Ostsprache muttersprachlich zu beherrschen, besteht gegenüber Personen, die diese Sprache erst später in Kursen erlernen, dass erstere nicht „nur“ übersetzen können, sondern die mit der Sprache verbunden Begriffssystematiken kennen. Manche Ausdrücke oder Begriffe können nicht eins zu eins übersetzt werden, weil es keine vergleichbaren Bezeichnungen in dem Land gibt. Und diese Personen, v. a. der 1. Generation, kennen genau die Feinheiten der Sprache, die Höflichkeitsformen und die dem Gegenüber angepasste Ausdrucksweise.

„Alleine die Sprache zu beherrschen, spielt hier keine Rolle. Man muss dort aufgewachsen sein, um verstehen zu können, wie das System funktioniert.“

5.3.4 Barrieren im Rekrutierungs- und Bewerbungsprozess

Der Prozess der Rekrutierung neuen Personals stellt einen weiteren Bereich mit Barrieren für Personen mit Migrationshintergrund dar. Die Bewerbungsprozesse werden von den befragten Personen, die aktuell in keiner Schnittstellenposition eines Wiener Unternehmens tätig sind, als schwierig erlebt. In der Perspektive der Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund liegen die Gründe dafür hauptsächlich in der Rekrutierungspraxis der Unternehmen. Die ExpertInnen weisen zudem auf Hindernisse in den Vermittlungsprozessen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage hin.

Ein Kritikpunkt der befragten ExpertInnen ist zunächst das bereits angesprochene, auf Unternehmensseite vielfach fehlende Bewusstsein über die tatsächlichen Kompetenzen der Personen mit Migrationshintergrund. Dies kann zumindest teilweise damit begründet werden, dass Arbeitskräfte aus bestimmten Migrationsländern jahrzehntelang ausschließlich in spezifischen, niedrig qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen (z. B. Bau) tätig waren und ein Abweichen von dieser Stigmatisierung nur sehr langsam vor sich geht.



Darüber hinaus weisen einige der befragten ExpertInnen auf teilweise verbreitete **diskriminierende Einstellungen** hin, die sich in der Rekrutierungspraxis äußern, wenn Arbeitskräfte bei Vermittlungsorganisationen nicht neutral angefordert, sondern MigrantInnen explizit ausgeschlossen werden. Einer der Hauptgründe für die diskriminierende Vorgehensweise der Unternehmen liegt aus Sicht der ExpertInnen im administrativen Aufwand, der für ein Unternehmen bei der Aufnahme nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen entsteht. Einige der befragten Personen sprechen damit das Hindernis der **Arbeitsbewilligung** an. Nach Ansicht der befragten Personen herrscht hier **mangelnder Wille** seitens der Unternehmen, sich um eine Arbeitsbewilligung zu kümmern.

„Das fängt schon damit an, dass, wenn ich Bewerbungsunterlagen schicke und jemand meinen Namen liest und sieht, dass ich keine Österreicherin bin, dann ist der Job schon weg. Da weiß man, aha, Ausländerin, da wird man Probleme mit der Einstellung haben usw.“

Hier ist ein deutlicher Unterschied zu den befragten ost- und südosteuropäischen Arbeitskräften, die erfolgreich in der Schnittstellenposition in einem Wiener Unternehmen tätig sind, festzustellen. Diese bezeichnen die **arbeitsrechtlichen Zugangsbeschränkungen** zum heimischen Arbeitsmarkt als wenig problematisch. Im Allgemeinen konnten diese Personen die Beschäftigungsbewilligung rasch und unbürokratisch erlangen. Eine der befragten Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund führt zwar an, dass es aufwändig war, die nötigen Bewilligungen zu erhalten, dass jedoch die Behörden freundlich und hilfsbereit waren.

Besonders schwierig stellt sich die Arbeitssuche für Personen dar, die über kein ausgeprägtes Netz sozialer Kontakte verfügen, um informelle Wege der Arbeitssuche zu nutzen.

Insgesamt ist damit auch der **Bewerbungsprozess** für Personen mit Migrationshintergrund mit erheblichen Hindernissen verbunden. Die hauptsächliche Barriere besteht darin, dass kaum Möglichkeit zu einem Bewerbungsgespräch gegeben wird, bei dem der Bewerber/die Bewerberin seine/ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen kann. Personen mit Migrationshintergrund befinden sich am Arbeitsmarkt somit in einem Spannungsverhältnis zwischen der Ausprägung/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 entgegen zu stellen. So wird etwa der vielfach als Stellenanforderung zu findenden „Auslandserfahrung“, die üblicherweise bei BewerberInnen sehr gefragt ist, bei MigrantInnen kaum Beachtung geschenkt. Dabei wird nicht gesehen, dass der mehrjährige Aufenthalt in Österreich sich grundsätzlich im Aufbau interkultureller Kompetenzen niederschlägt. Die so erworbenen „Auslandserfahrungen“ gehen in der Regel über die z. B. während des Studiums im Zuge eines Auslandsaufenthaltes erlangten Erfahrungen österreichischer BewerberInnen hinaus, werden jedoch nicht entsprechend beachtet. Als spezifische Barriere zur Beschäftigung in einem KMU erweist sich außerdem, dass die befragten Personen mit Migrationshintergrund so gut wie keine KMU kennen, die an Internationalisierung interessiert sind, sondern lediglich Großunternehmen (wie Banken oder IBM).

Des Weiteren dürften Defizite in der **Selbstdarstellung der Personen mit Migrationshintergrund** eine Rolle für die schwierige Situation der Befragten spielen. Nach Aussage der ExpertInnen „verkaufen sich“ Personen mit Migrationshintergrund oft sehr schlecht und unter ihrem Wert. Auf Grund der Probleme am Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Demotivation sind sie meist schon zufrieden, 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. Die Mängel im Selbstmanagement weisen auf einen großen Nachholbedarf im Sichtbarmachen der eigenen Potenziale und Ressourcen hin. Das bedeutet z. B. für Maßnahmen der Bewusstseinsbildung, dass sie einen übergreifenden, beide Seiten (der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen) berücksichtigenden und ansprechenden Charakter haben müssten.



In den Prozessen der Arbeitssuche haben **vermittelnde Organisationen** eine große Bedeutung. Die befragten Personen mit Migrationshintergrund kennen jedoch größtenteils keine Stellen, an die sie sich mit beruflichen Fragen wenden könnten. Mit dem AMS, das demgegenüber einem größeren Teil bekannt ist, haben die meisten kaum positive Erfahrungen gesammelt.

Im Zusammenhang mit der spezifischen Besetzung von Positionen für die grenzüberschreitenden Aktivitäten ist es auch für Unternehmen aufwändig und teilweise auch schwierig, Personen aus der Zielgruppe gezielt zu suchen; diese sind nur schwer und nur zum Teil auffindbar. Arbeit-Suchende, die entweder Inserate schalten oder per Bewerbung an Unternehmen herantreten, sind mit dem Problem konfrontiert, ihr Potenzial ganz klar definieren zu müssen. Das heißt, sie müssen nicht nur auf ihre Qualifikationen, sondern auch auf ihre Herkunft und die damit verbundenen Kompetenzen hinweisen. Zusammengefasst bedeutet das einen Mangel an Transparenz am Arbeitsmarkt. Sowohl die vorhandenen Jobs als auch die Arbeitskräfte, die zur spezifizierten Zielgruppe gehören, sind nur mit Schwierigkeiten und unter teils sehr hohem Aufwand ausfindig zu machen. Stellenausschreibungen und Personalentwicklungskonzepte sind oft nur sehr unklar definiert. Durch den Informationsverlust gehen auch potenzielle BewerberInnen verloren. Das wiegt umso schwerer, da es sich um einen sehr spezifischen Bereich mit speziellen Anforderungen und einer entsprechend eingegrenzten Zielgruppe handelt.

5.3.5 Kulturelle Identitäten und Kompetenzen

Aus den Interviews mit Personen, die nicht im Bereich grenzüberschreitender Tätigkeiten Wiener Unternehmen beschäftigt sind, wird deutlich, dass es diesen **nicht am Bewusstsein für die herkunftsbedingten Potenziale** mangelt. Sie können sich gut vorstellen, für grenzüberschreitende Geschäftsbeziehungen eingesetzt zu werden und haben, auch wenn sie jahre- oder jahrzehntelang nicht in dem Bereich tätig waren, die Hoffnung, eines Tages doch eine Tätigkeit auszuführen, bei der sie ihre Qualifikationen und Potenziale ausschöpfen können. Nach den Stärken gefragt, die sie auf Grund ihrer Herkunft in die berufliche Tätigkeit mitbringen können, denken die meisten zunächst an die Kenntnis der Sprache des Herkunftslandes (der Eltern). Bewusstsein herrscht im Allgemeinen auch über die eigenen fachlichen Kompetenzen und Qualifikationen sowie über die Vorteile hinsichtlich der Kenntnisse der Kultur und Mentalität des Herkunftslandes und zum Teil auch der dort bestehenden Kontakte. Diese Selbsteinschätzung trifft sich mit den Perspektiven der Unternehmen⁵⁹, ExpertInnen und „migrantischen“ ArbeitnehmerInnen in Schnittstellenpositionen, die ebenfalls neben der hohen fachlichen Kompetenz bzw. der zum Teil großen Berufserfahrung die Kenntnis der beiden Kulturen als vorteilhaft für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt erachten.

Die Zielgruppe der gut qualifizierten MigrantInnen kann ihr Potenzial nur dann am österreichischen Arbeitsmarkt erfolgreich einsetzen, wenn sie sich aktiv die österreichischen „**kulturellen Codes**“ aneignet. Darin besteht für die 1. Generation im Allgemeinen eine Hürde am Arbeitsmarkt, da in erster Linie Arbeitskräfte rekrutiert werden, die „in 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. Was die allgemeine Situation am Arbeitsmarkt betrifft, haben demnach Personen der 2. Generation auf Grund ihrer österreichischen Sozialisation insgesamt bessere Chancen. Davon zu unterscheiden sind jedoch die kulturellen Codes (des Herkunftslandes), die für grenzüberschreitende Tätigkeiten von Wiener Unternehmen von Bedeutung sind (d. h. die Kenntnis der Gepflogenheiten der Länder, die für wirtschaftliche Beziehungen von Interesse sind). In dieser Hinsicht hat die 2. Generation Defizite gegenüber der 1. Generation. Die Weitergabe der Mentalität durch die Eltern ist zwar von Vorteil, oft aber auch zu wenig, um wirklich nützliche Kenntnisse der Kultur aufzubauen. Das sehen Angehörige

⁵⁹ Hier handelt es sich um Unternehmen, die bereits über positive Erfahrungen mit MigrantInnen in Schnittstellenpositionen verfügen.



der 2. Generation teilweise auch selbst, weisen aber gleichzeitig auf ihre Vorteile gegenüber österreichischen Arbeitskräften in diesem Bereich hin.

„Ich habe sicher einen leichteren Zugang, obwohl ich mich sicher noch abheben würde von den Ungarn, die wirklich dort aufgewachsen [sind], weil ich viele österreichische Freunde habe und nicht so viele ungarische Freunde. Leute, die in Ungarn aufwachsen, haben natürlich viele ungarische Kontakte. Man kriegt aber von beiden Kulturen etwas mit und das ist etwas anderes, als würde jetzt ein Österreicher nach Ungarn kommen, der das gar nicht kennt.“

„Wenn man unten [Anm.: in Rumänien] etwas machen würde, wäre ich sicher prädestiniert. Weil ich mit der Mentalität umgehen kann und auch die Sprache kann.“

In der Praxis zeigt sich tatsächlich, dass eher qualifizierte Personen der 1. Generation Chancen haben, eine Schnittstellenposition in Wiener Unternehmen zu erhalten (dies spiegelt sich auch bei den befragten ArbeitnehmerInnen, die aktuell eine Schnittstellenposition in Wiener Betrieben haben, wider). Diese verfügen über das nötige kulturelle und wirtschaftliche Hintergrundwissen bzw. soziale und wirtschaftliche Netzwerke im Herkunftsland, verfolgen auch von Österreich aus die dortigen Entwicklungen und können dadurch die Marktchancen besser einschätzen.

Wenn diese persönlichen Aspekte grundsätzlich auch als auf dem Arbeitsmarkt verwertbar bzw. nützlich für Unternehmen betrachtet werden, so ist es den befragten Personen mit Migrationshintergrund, die aktuell keine Schnittstellenposition in einem Wiener Unternehmen innehaben, dennoch nicht gelungen, ihre Ressourcen längerfristig im Bereich wirtschaftlicher Beziehungen zu nützen. Somit zeigt sich, dass das Nutzen des in interkulturellen Kompetenzen bestehenden Potenzials sich für Personen mit Migrationshintergrund als **schwieriger Balanceakt** erweisen kann. Sie stehen im Allgemeinen der Anforderung gegenüber, sich durch Anwendung integrativer Fähigkeiten in interkulturelle Teams einzufinden und in diesen zu arbeiten. Bei diesem Integrationsprozess ist es jedoch wichtig, die eigene Identität mitsamt dem kulturellen Hintergrund beizubehalten. MigrantInnen sind dadurch einerseits zur Anpassung und teilweisen Ablegung ihrer kulturellen Identität aufgefordert, sollen andererseits aber ihre „migrantische“ Identität in Arbeitsprozesse einbringen, um ihr Potenzial zur Verfügung zu stellen. Bei Personen, die es geschafft haben, eine Stellung zu erlangen bzw. ein stärkeres Maß an Anerkennung im Zuge ihrer Integration zu erreichen, ist jedoch zu beobachten, dass sie oft in zunehmendem Maße ihre Herkunft verleugnen, so einige ExpertInnen. Auf diese Weise verdecken sie auch die Potenziale, die auf Grund ihres Migrationshintergrundes vorhanden wären. Von ExpertInnenseite erfolgt in diesem Zusammenhang der Hinweis auf die wichtige Rolle der **Integrationspolitik**, deren Verfehlungen sich problematisch auf die Situation von MigrantInnen am Arbeitsmarkt und sekundär auch auf die Wirtschaft auswirken können.



6 Maßnahmen zur Förderung des „Einsatzes“ bzw. der „Einsatzbarkeit“ von Personen mit Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Tätigkeiten von Wiener Unternehmen

6.1 Einleitung und methodische Hinweise

Vor dem Hintergrund, dass Personen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt mit Barrieren konfrontiert sind, die über die generellen Probleme von Arbeitssuchenden hinausgehen, wurden in der Vergangenheit europaweit verschiedene Politikmaßnahmen etabliert, die diesen Barrieren entgegenwirken sollen. Es kann somit davon ausgegangen werden, dass eine Reihe von regionalen und nationalen Unterstützungs- und Fördermaßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund im Allgemeinen verfügbar ist, die zumindest teilweise durch EU-Mittel kofinanziert sind. So sind beispielsweise im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zahlreiche diesbezügliche Maßnahmen, sowohl in der ersten (Mitte 2002 - Mitte 2005) als auch in der zweiten Antragsrunde (Mitte 2005 - Mitte 2007), zu finden⁶⁰, von denen einige im Folgenden dargestellt werden. Hingegen dürfte es nur wenige Unterstützungs- und Fördermaßnahmen geben, die spezifisch auf die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund in grenzüberschreitend tätigen Unternehmen abzielen. Gleichzeitig wurden in den letzten Jahren zahlreiche (wirtschaftspolitische) Maßnahmen gesetzt, um Unternehmen bzw. KMU bei ihren Internationalisierungsbestrebungen zu unterstützen.

In diesem Kapitel werden die in Wien verfügbaren arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Unterstützungs- und Fördermaßnahmen, die explizit oder implizit dazu beitragen (können), das Ausmaß des Einsatzes von Personen mit Migrationshintergrund für die grenzüberschreitenden Tätigkeiten Wiener Unternehmen zu erhöhen, dargestellt. Anschließend erfolgt eine Identifikation und Analyse entsprechender Maßnahmen für Berlin und Hamburg⁶¹, um gegebenenfalls europäische „Good Practices“ sowie Anhaltspunkte für mögliche weitere Maßnahmen in Wien aufzuzeigen.⁶²

Die analysierten Maßnahmen weisen einen lokalen/regionalen Bezug⁶³ auf und konzentrieren sich auf folgende Bereiche:

- **Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für MigrantInnen:** Unterstützung von MigrantInnen bzw. Personen mit Migrationshintergrund bei der Integration in den Arbeitsmarkt (generell bzw. speziell für Tätigkeiten, die in Zusammenhang mit ihrem Ursprungsland stehen); Diese Maßnahmen können auf Personen mit Migrationshintergrund (z. B. Erwerb von Deutschkenntnissen oder fachlichen Qualifikationen, Beratung zu verschiedenen Themen etc.) oder auf Unternehmen (z. B. finanzielle Förderung für die Schaffung von Arbeitsplätzen für Personen mit Migrationshintergrund) ausgerichtet sein. Auch Programme, die nicht direkt mit dem Arbeitsmarkt verbunden sind, können die Arbeitsmarktintegration verbessern. So können beispielsweise Instrumente zur Förderung der familiären Stabilität oder Unterstützung durch MigrantInnen-Communities positive Effekte auf die Integration in den Arbeitsmarkt haben (vgl. Ray, 2004, S. 35).

⁶⁰ www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.cfm bzw. www.equal-esf.at für Österreich

⁶¹ Die Auswahl dieser beiden Städte erfolgte auf Basis der Tatsache, dass Berlin auf Grund seiner geografischen Lage (Grenznähe zu Osteuropa) und Hamburg auf Grund seiner ähnlichen wirtschaftlichen Situation gute „Vergleichsstädte“ für Wien darstellen.

⁶² Hinsichtlich der Darstellung der in Wien, Berlin und Hamburg verfügbaren entsprechenden Maßnahmen erhebt diese Studie keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

⁶³ D. h. bundesweite Maßnahmen wurden in die Analyse nur am Rande einbezogen.



- Maßnahmen der Internationalisierungspolitik zur Unterstützung von KMU: Förderung der grenzüberschreitenden Tätigkeit von KMU (bzw. Unternehmen im Allgemeinen) mit den entsprechenden „Zielländern“, z. B. durch Unterstützung in finanzieller, administrativer, rechtlicher oder fachlicher Hinsicht.
- Sensibilisierungsmaßnahmen: Bewusstseinsbildung über die Vorteile des Einsatzes von Personen mit Migrationshintergrund allgemein bzw. für grenzüberschreitende Tätigkeiten bei MigrantInnen und/oder Unternehmen, aber auch bei Institutionen (z. B. Bildungseinrichtungen, Außenhandelsstellen, Personalvermittlungen) und/oder der breiten Öffentlichkeit.

Da es bei einzelnen Maßnahmen zu Überschneidungen dieser drei Aspekte kommen kann, werden die identifizierten Programme mitunter mehrfach angeführt, wobei jeweils die relevanten Teilaspekte der Instrumente näher erläutert werden.

Die Darstellung der identifizierten Programme erfolgt auf Basis einer Internet- und Dokumentenanalyse sowie auf Grund von persönlichen bzw. telefonischen Interviews mit den jeweils für die Maßnahmen verantwortlichen Personen.⁶⁴

6.2 Wien

6.2.1 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für MigrantInnen

Die für Wien analysierten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für MigrantInnen sind überwiegend dem Qualifizierungsbereich zuzuordnen, wobei Deutsch als Fremdsprache am häufigsten angeboten wird, gefolgt von Berufsorientierung und Bewerbungstraining⁶⁵. So gaben fast vier Fünftel der im Rahmen einer Studie im Frühjahr 2005 befragten Einrichtungen im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung an, Deutsch als Fremdsprache anzubieten und dafür eine starke Nachfrage zu verzeichnen. Allerdings machen MigrantInnen (vor allem aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei) im Durchschnitt maximal 10 % der KundInnen der Bildungsträger aus (unter den KundInnen der Maßnahmen zur Förderung beruflicher Entwicklungschancen des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) lag der Anteil der MigrantInnen im Jahr 2004 hingegen bei fast einem Viertel). In den befragten Einrichtungen werden MigrantInnen häufig als TrainerInnen (insbesondere als SprachlehrerInnen) eingesetzt. (vgl. *Reinprecht*, 2005)

Im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL⁶⁶ zielt die Entwicklungspartnerschaft „**Qualifikation stärkt**“ darauf ab, die Chancen von erwachsenen MigrantInnen im Bereich der beruflichen Qualifikation zu stärken, um so den Ein- und Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und die berufliche Aufwärtsmobilität zu fördern. „Qualifikation stärkt“ setzt sich aus sieben aufeinander abgestimmten Einzelmaßnahmen zusammen, die sich einerseits auf die Entwicklung „migrantInnengerechter“ Beratung und Qualifizierungsprogramme konzentrieren und andererseits auch spezifische Aus- und Weiterbildungspakete für MitarbeiterInnen der Erwachsenenbildungseinrichtungen und des AMS sowie einen Empfehlungskatalog zur interkulturellen Öffnung für die EntscheidungsträgerInnen der Erwachsenenbildungseinrichtungen anbieten. Die Zielgruppe sind somit sowohl Bildungsträger als auch MigrantInnen, wobei

⁶⁴ Die Durchführung der Recherchen und Analysen zu den in Berlin und Hamburg verfügbaren Maßnahmen erfolgte durch das Institut für Mittelstandsforschung (IfM), Bonn.

⁶⁵ Neben den dezidiert an MigrantInnen adressierten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gibt es auch einige andere, allgemeinere Maßnahmenangebote, die einen relativ hohen Anteil an TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund aufweisen.

⁶⁶ EQUAL verfolgt das Ziel, Menschen mit Problemen in Zusammenhang mit der Integration in den Arbeitsmarkt und insbesondere die Entwicklung neuer Methoden und Ansätze zur Bekämpfung aller Arten von Diskriminierung im Hinblick auf den Arbeitsmarkt zu unterstützen.



sich hierbei - je nach Maßnahme - teilweise auch ein Fokus auf bestimmte Subgruppen (z. B. Frauen, Niedrigqualifizierte) zeigt. Die einzelnen Maßnahmen lassen sich wie folgt beschreiben:

- Maßnahme 1: Erstellung eines Empfehlungskatalogs zur interkulturellen Öffnung von Erwachsenenbildungseinrichtungen (siehe Kapitel 6.2.3)
- Maßnahme 2: *siqua* - Sensibilisierung, Information, Qualifikation ist ein Weiterbildungsangebot zur Sensibilisierung und Erweiterung der interkulturellen Handlungskompetenzen für MitarbeiterInnen der Erwachsenenbildung und Personen, die in der arbeitsmarktpolitischen Beratung von MigrantInnen tätig sind⁶⁷
- Maßnahme 3: *wequam* - Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatungsstelle für MigrantInnen, Beratung zu Bildungsfragen und Fragen zur Anerkennung von Bildungsabschlüssen
- Maßnahme 4: Sprachen und Qualifikationsportfolio für MigrantInnen - Arbeitsunterlage für TrainerInnen und MigrantInnen im Selbststudium zur Erhebung und Darstellung von Kompetenzen und Qualifikationen, Berufsorientierung und -planung für den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt
- Maßnahme 5: *nosqua* - Nostrifikation und Qualifikation für Frauen, zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkteinstieg arbeitssuchender und arbeitsloser Migrantinnen mit Bildungsabschlüssen im Herkunftsland; nach einer Phase der Ergänzung von Basisqualifikationen⁶⁸ werden individuelle Bildungsabschlüsse bzw. die Anerkennung vorhandener Abschlüsse angestrebt
- Maßnahme 6: *femqua* - Basisqualifizierung für Frauen in Wiener Frauenhäusern, Vorbereitung des beruflichen (Wieder-)Einstiegs für von Gewalt betroffene Migrantinnen
- Maßnahme 7: Online Glossar- Fachsprachenförderung - in der FacharbeiterInnenintensivausbildung durch Lehrende und Lernende interaktiv entwickeltes Fachsprachenglossar in mehreren Berufssparten (Bau/Holz-Metall- und Elektroausbildung)⁶⁹

Die Angebote von „Qualifikation stärkt“ stoßen auf rege Nachfrage. So wurde z. B. *wequam* seit Beginn der Maßnahme von mehr als 700 Personen in Anspruch genommen, von lange in Österreich lebenden MigrantInnen sowie von neu Zugewanderten. Auf Anregung von *wequam* werden seit dem Jahr 2005 die Lehrgänge zur Nostrifikation bei der Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege am AKH Wien von zwei auf drei aufgestockt, auch bei *nosqua* übertraf die Nachfrage bei weitem die Erwartungen. Nach 200 telefonischen Erstgesprächen wurden mit 50 Personen persönliche Auswahlgespräche geführt. Seit März 2003 nahmen 24 Frauen aus neun verschiedenen Herkunftsländern im Alter von 28 bis 46 Jahren an der Qualifizierungsmaßnahme teil. 23 Teilnehmerinnen besuchten nach Abschluss ihrer Bildungsplanung bei *nosqua* Weiterbildungsmaßnahmen, die von *nosqua* oder dem AMS finanziert wurden.

Das unter dem Namen „Qualifikation stärkt“ entwickelte und umgesetzte Maßnahmenbündel läuft von September 2002 bis September 2005 und wird jeweils zu 50 % aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

⁶⁷ In etwas modifizierter Form wird der Lehrgang für MitarbeiterInnen des AMS, der beruflichen Erwachsenenbildung und für Einrichtungen der Stadt Wien angeboten.

⁶⁸ Inhalte der Basisqualifizierung waren ein integrierter Deutsch- und EDV-Unterricht, Schlüsselkompetenztraining, Rechtsinformationen, die Abklärung der Sinnhaftigkeit und der Anforderungen für die Nostrifikation von Ausbildungen, die Vorbereitung auf veränderte Arbeitsanforderungen, die Orientierung am österreichischen Arbeitsmarkt sowie die individuelle Bildungsplanung.

⁶⁹ Das Online Glossar wird im Berufsausbildungszentrum (BAZ) vom Berufsförderungsinstitut (bfi) Wien weiter eingesetzt. Zu den vorhandenen Bereichen ist seit März 2005 der Bereich EDV hinzugekommen.



(BMWA) finanziert. Im Rahmen des 2. EQUAL Programmes (Laufzeit von Aktion 2 und 3 ist 2005 bis 2007) ist die Entwicklungspartnerschaft „ICE – Interculture Express“, eine Fortsetzung der Entwicklungspartnerschaft „Qualifikation stärkt“, bereits bewilligt.

Das im Rahmen der MigrantInnen-Akademie des Integrationshauses Wien durchgeführte Projekt **Arbeitsmarktintegration durch Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit** richtet sich an arbeitslose, im Ziel-2-Gebiet⁷⁰ wohnhafte Personen mit nicht-deutscher Muttersprache, die nach den Arbeitsmarktservice-Richtlinien dem förderbaren Personenkreis angehören. Dieses Projekt wurde von 2001 bis März 2005 durchgeführt.

Die Zielsetzung dieses Projektes umfasste die Erleichterung des Zuganges zum Arbeitsmarkt durch Verbesserung der Schreib-, Lese- und Kommunikationsfähigkeit sowie das Finden eines Arbeitsplatzes durch aktive Arbeitssuche oder durch eine weiterführende oder weiterbildende Qualifizierungsmaßnahme. Im Rahmen der „Ziel-2-Förderung“ wurden MigrantInnen und Flüchtlinge, die über geringe Deutschkenntnisse verfügten und Förderung im Bereich „Lesen und Schreiben“ benötigen, auf den Arbeitsmarkt vorbereitet. Die Kurse dauerten 26 Wochen, den TeilnehmerInnen wurden 20 Stunden pro Woche Gruppenunterricht und eine Stunde Einzelbetreuung pro Woche für soziale Problemstellungen angeboten. Der Unterricht umfasste Sprachunterricht in zwei Leistungsgruppen mit begleitender EDV-Einschulung (Einführung in Windows) und Berufspädagogik, Kommunikation und allgemeine Fragen zur Integration. Im Sprachunterricht wurde Grammatik vermittelt, das Hören und Verstehen von Texten gefördert, Schreiben und einfaches Rechnen geübt. Das Programm wurde durch Exkursionen in Betriebe und Referate über relevante Themen wie Arbeitsrecht und Gesundheit begleitet. Die letzte Phase des Kurses konzentrierte sich auf Bewerbungstraining und intensive Arbeitssuche. Die TeilnehmerInnen dieser Maßnahme erhielten während der Kurszeit eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU), die sich nach der Höhe des jeweiligen Anspruchs auf Arbeitslosengeld bzw. der Notstandshilfe richtete⁷¹.

Im Jahr 2003 wurden zwei Kurse abgehalten. Zur Bewerbung der Kursmaßnahme wurde ein Folder erstellt, der an verschiedene Einrichtungen versendet wurde, mit denen die Schulungsabteilung des Integrationshauses auch bisher kooperiert hatte (NGOs im Migrations- und Flüchtlingsbereich, Bildungseinrichtungen, Sozial- und Jugendämter, AMS-BeraterInnen). Außerdem wurden Informationstage abgehalten, an denen den BewerberInnen der Kursablauf dargestellt und mit Hilfe eines Aufnahmebogens und eines Gesprächs abgeklärt wurde, ob die einzelnen BewerberInnen für die Maßnahme geeignet waren.

Der Großteil der KursteilnehmerInnen war zwischen 25 und 45 Jahre alt. Die Kurse wurden überwiegend von Männern besucht (rd. 60 %). Etwa die Hälfte der KursteilnehmerInnen stammten aus der Türkei, die andern aus Ungarn, Indien, Ägypten, Serbien und Montenegro, Bosnien und Herzegowina, Argentinien, Tunesien, dem Iran, Bangladesch, Nigeria und Tschechien. Nur ein geringer Teil der TeilnehmerInnen hatte keinen positiven Pflichtschulabschluss, der Großteil der TeilnehmerInnen verfügte über einen Pflichtschulabschluss oder über eine höhere Ausbildung.

In Folge des ersten Kurses im Jahr 2003 haben von 15 TeilnehmerInnen vier während der Kursmaßnahme ein Dienstverhältnis aufgenommen (als Metallhilfsarbeiter, Chauffeurin, Bedienerin, Mitarbeiter in einem Transportunternehmen) und drei besuchten nach dem Kurs weiterführende Qualifikationsmaßnahmen (Praktika und Studium). Zwei haben während der Kursmaßnahme eine Ausbildung zum Staplerfahrer absolviert und fünf haben aus unterschiedlichen Gründen (Frühpensionierung, Krankheit, Kinderbetreuungspflichten) abgebrochen. Lediglich drei waren nach Kursende weiterhin auf Arbeitssuche.

⁷⁰ bestimmte Teile in den Bezirken Leopoldstadt und Brigittenau

⁷¹ So erhielten z. B. BerufseinsteigerInnen eine Beihilfe in Höhe von €11,50 pro Tag. Die TeilnehmerInnen waren während der Kurszeit kranken- unfall- und arbeitslosenversichert.



Die Finanzierung des Projekts erfolgte durch den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), das AMS und durch Mittel der Ziel-2-EU-Förderung (ESF). Das Projekt wird nicht weitergeführt, da aktuell keine finanziellen Mittel zur Verfügung stehen.

Ein weiteres Projekt der MigrantInnen-Akademie ist die **Orientierungs- und Qualifizierungswerkstatt für MigrantInnen**, die sich ebenfalls an im Ziel-2-Gebiet wohnhafte MigrantInnen und Asylberechtigte⁷² richtet. Die Qualifizierungswerkstatt wurde von 2002 bis 2004 betrieben.

Ziel dieser Maßnahme war, ähnlich der vorher genannten, die Integration der Zielgruppe in den österreichischen Arbeitsmarkt, entweder durch Aufnahme eines Dienstverhältnisses oder durch Teilnahme an einer weiterqualifizierenden Maßnahme. Der Kurs dauerte 14 Wochen mit drei Wochen Nachbetreuung. Jährlich fanden drei Durchgänge statt. Für den Gruppenunterricht waren 13 Stunden pro Woche und für die Einzelbetreuung acht Stunden pro Woche vorgesehen. An 12 Stunden fand Deutschunterricht statt. Die Unterrichtsinhalte sind Deutsch, EDV, Bewerbungstraining und Berufsorientierung, Praktikumssuche und aktive Arbeitssuche. Zudem werden ReferentInnen zu integrationsrelevanten Themen eingeladen. Die KursteilnehmerInnen erhielten während der Laufzeit des Kurses außerdem finanzielle Unterstützung vom AMS.

Im Jahr 2003 haben insgesamt 17 Personen an den Kursen teilgenommen. Ein Großteil der KursbesucherInnen war zwischen 25 bis 35 Jahre alt. Die TeilnehmerInnen stammten vorwiegend aus Bosnien und Herzegowina und der Türkei. Weitere bedeutende Herkunftsländer waren der Iran und Thailand sowie Ungarn und Polen.

Die Hälfte der TeilnehmerInnen absolvierte während des Kurses ein Praktikum, wobei die Hälfte dieser PraktikumeinsteilnehmerInnen in ein Anstellungsverhältnis übernommen wurde. Insgesamt sind nach Kursabschluss neun Dienstverhältnisse zu verbuchen und fünf Personen, die sich in weiteren Maßnahmen befinden. Eine Person war nach Kursabschluss auf Arbeitssuche. Zwei Personen sind aus gesundheitlichen Gründen aus dem Kurs ausgeschieden.

Die Finanzierung des Projektes erfolgte durch den waff, das AMS und durch Mittel der Ziel-2-EU-Förderung (ESF). Das Projekt wird nicht weitergeführt, da aktuell keine finanziellen Mittel zur Verfügung stehen.

Auch die aktuell geplante Maßnahme **Perspektiven** zielt auf eine berufliche Weiterbildung zur Verhinderung der Dequalifizierung von Personen mit Migrationshintergrund ab, wobei jedoch Asylberechtigte (in Grundversorgung oder mit Anspruch auf Sozialhilfe) die Zielgruppe darstellen. Der inhaltliche Fokus ist dabei vor allem auf umfassende Beratung zur Umsetzung von Qualifizierungsschritten gerichtet. Die geplante Anzahl der TeilnehmerInnen liegt bei 300 betreuten und 200 geförderten Personen. Die Projektdauer soll 12 Monate betragen. Die Maßnahmenträger sind der waff, das Beratungszentrum für MigrantInnen, die MA 17 und die MA 15 sowie der Fonds Soziales Wien.

Da der Sprachkompetenz (Deutschkenntnisse) für die erfolgreiche Integration von Personen mit Migrationshintergrund im arbeitsmarktpolitischen wie auch im sozialen Bereich eine entscheidende Rolle zukommt, gibt es in diesem Bereich einige lokale Förderungen in Wien.

In diesem Sinn ist der seit 1. Jänner 2005 verfügbare **Integrationsgutschein-Sprache**⁷³ der Stadt Wien (MA 17) eine gezielte Förderung für neu Zugewanderte, die im Rahmen der Familienzusammenführung nach Wien kommen und keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben⁷⁴.

⁷² Angehörige von ÖsterreicherInnen aus Drittstaaten, EWR-BürgerInnen und deren Angehörige aus Drittstaaten, Konventionsflüchtlinge, türkische StaatsbürgerInnen mit Befreiungsschein, oder solche, die gemäß dem Assoziationsabkommen zwischen der EU und der Türkei Zugang zum Arbeitsmarkt haben, InhaberInnen einer Arbeitserlaubnis, ausländische LeitungsbefehlshaberInnen, MigrantInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft

⁷³ Quelle: www.wien.gv.at/amtshelfer/integration/gutschein.html (Stand Juni 2005)

⁷⁴ Zur Zielgruppe zählen außerdem Jugendliche im Alter zwischen 15 und 18 Jahren, die nicht unter Familienzusammenführung fallen.



Der Integrationsgutschein ist Teil des Sprachkursangebots der Stadt Wien, das jährlich bisher von rd. 3.000 Menschen in Anspruch genommen wurde. Weitere Angebote sind Basisdeutschkurse, Alphabetisierungskurse (viele MigrantInnen wurden in einem anderen Schriftsystem alphabetisiert) und Sprachkurse für Jugendliche.

Förderberechtigte erhalten eine persönliche Zusendung mit einem Informationsblatt, aus dem sie Ort und Zeiten der Ausgabe des Integrationsgutschein-Sprache entnehmen können. Das Angebot umfasst zwei Gutscheine in der Höhe von je € 100,- für Deutschkurse, die bei einem Kurs mit 60 Unterrichtseinheiten auf einmal, bei einem Kurs mit 30 Unterrichtseinheiten einzeln verwendet werden können. Die restlichen Kurskosten müssen von den TeilnehmerInnen übernommen werden, je nach Kursdauer und Anbieter können mit dem Gutschein jedoch bis zu 100 % der Kurskosten abgedeckt werden.

Der Gutschein ist 18 Monate ab der Erteilung der Ersteintragungsbewilligung gültig. Das Angebot der Stadt Wien, für MigrantInnen Gutscheine für Deutschkurse auszugeben, wurde bisher sehr stark in Anspruch genommen. Die Stadt Wien stellt dazu ein jährliches Budget von € 150.000,- zur Verfügung. Die Laufzeit dieser Maßnahme ist vorläufig unbegrenzt, für den Herbst 2005 ist eine Adaption im Hinblick auf die Erweiterung der Zielgruppe entsprechend erster Evaluierungsergebnisse möglich.

Einen interessanten Ansatz zur Förderung der Sprachkompetenz wählte das **TANDEM®-Projekt** des Vereins Integrationshaus bei dem der Austausch der Sprachkompetenzen zwischen MigrantInnen und Interessierten mit deutscher Muttersprache im Mittelpunkt steht. Dieses Projekt vermittelt Zweiertreffen zum Austausch von Sprach- und Kulturkompetenz. Durch diese Maßnahme soll erreicht werden, Sprache als entscheidenden Bestandteil einer komplexen Auffassung von „Kultur“ anzuerkennen und in diesem Sinn die Mehrsprachigkeit zu fördern sowie die kulturellen Differenzen zwischen den am Unterrichtsgeschehen Beteiligten bewusst zu machen und anzuerkennen. Ziel des Projektes ist zudem, Sprachenlernende zur Fähigkeit hinzuführen, den Lernprozess eigenverantwortlich zu gestalten, Sprachkursinhalte an spezifische Bedürfnisse der TeilnehmerInnen anzupassen und die aktive Beteiligung an sprachpolitischen Diskursen zu fördern.

Die Zielgruppe, die durch Informationsveranstaltungen, Folder und Mundpropaganda auf das Projekt aufmerksam gemacht wurde, sind Flüchtlinge, MigrantInnen, BewohnerInnen des Integrationshauses, aber auch Personen mit Deutsch als Erstsprache, die eine Fremdsprache erwerben wollen, wie StudentInnen des Lehrstuhls Deutsch als Fremdsprache und des Instituts für Sprachwissenschaft an der Universität Wien, außerdem Buddies⁷⁵, KursleiterInnen und alle an sprachpolitischen Fragen interessierte Personen.

Die TeilnehmerInnen sind selbst für ihr eigenes Lernen verantwortlich und bestimmen eigenverantwortlich wie, wann und wie viel sie lernen wollen. Es gibt jedoch umfangreiche Anregungen und Anleitungen für die Gestaltung der Treffen, zudem wird das Führen eines „Logbuchs“ (enthält u. a. einen sorgfältig entworfenen Stundenplan) empfohlen.

Das seit dem Jahr 2002 vom Verein Integrationshaus Wien betriebene Projekt läuft im Jahr 2005 aus. Die Finanzierung erfolgte über den Wiener Integrationsfonds (WIF) und die Gemeinde Wien. Eine Weiterführung bzw. Wiederaufnahme des Projektes ist derzeit ungewiss.

Zusätzlich zu den dargestellten Maßnahmen zur sprachlichen Förderung von Personen nicht deutscher Muttersprache werden in Wien auch zahlreiche weitere Deutschkurse für MigrantInnen angeboten (z. B. vom Berufsförderungsinstitut Wien (bfi), dem WIFI, den Volkshochschulen oder der AK-Wien).

⁷⁵ Buddies sind ehrenamtliche BetreuerInnen, die Einzelpersonen oder Familien betreuen, Lern- und Freizeitbetreuung (z. B. Sprachkonversation, Nachhilfe etc.) unterstützen und im Rahmen von Veranstaltungen bei der Öffentlichkeitsarbeit mitarbeiten. Das Integrationshaus bietet Ausbildungskurse für Buddies an.



Neben der Förderung des Erwerbs von Deutschkenntnissen werden auch Programme angeboten, um Personen mit Migrationshintergrund fachspezifisch zu qualifizieren. Das **Integrationsinfoservice von MigrantInnen für MigrantInnen** (IIS), das im Zeitraum von September 2002 bis Februar 2005 im Rahmen von EQUAL durchgeführt wurde, setzte auf Qualifikation im Gesundheits- und Sozialbereich. Ziel des Maßnahmenbündels im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft war es, den Arbeitsmarkt (Bedarf seitens der Älteren einerseits und Barrieren bzw. Angebot andererseits) für MigrantInnen im Bereich Gesundheit und Soziales zu erforschen, um neue Betätigungsfelder in der interkulturellen Arbeit zu erschließen (Maßnahme 1). Dadurch sollten Arbeitsplätze für arbeitslose MigrantInnen geschaffen und migrantInnen-spezifische Betreuung, wie z. B. Heimhilfe oder Hauskrankenpflege, durch die Nutzung der sprachlichen Kompetenzen bereitgestellt werden. Zielgruppe dieser Maßnahme waren MigrantInnen aus der Türkei und den Nachfolgestaaten Jugoslawiens. Konkret wurden durch die Nutzung, Aufwertung und Erweiterung von spezifischen Ressourcen von MigrantInnen (Sprachkenntnisse, Erfahrung im Umgang mit mehr als einer Kultur, Erfahrung mit der Bewältigung komplexer Anpassungsprozesse unter oft schwierigen Bedingungen) Empowerment-Prozesse eingeleitet und mit Qualifikationsmaßnahmen und der Arbeit im Sozialbereich gekoppelt. Diese Tätigkeit im Sozialbereich sollte einerseits die Grundlage für weitere Qualifikationen zu Sozialberufen bilden und andererseits sollten bestehende Berufsbilder und Arbeitsfelder interkulturell geöffnet werden.

In diesem Zusammenhang verweist der Seniorenbericht (vgl. *BMSG*, 2000, S. 471) darauf, dass angesichts des oft geringen Wissens über soziale Einrichtungen und der häufig auch schlechten (Deutsch-)Sprachkenntnisse älterer MigrantInnen Beratungen und Information in der Muttersprache angeboten werden sollten. Es ist bereits seit längerem absehbar, dass in den kommenden Jahren ein wachsender Handlungsbedarf zu erwarten ist, bei dem es um die Erleichterung des Zuganges zu Gesundheitseinrichtungen und Sozialen Diensten geht.

Beworben wurden die Maßnahmen durch diverse Artikel in Zeitungen und Zeitschriften, sowie in den muttersprachlichen Zeitungen des Integrationsfonds. Weiters wurden Flugblätter (in der Muttersprache der Zielgruppe) beim AMS und bei diversen Kursen für die Zielgruppe aufgelegt.

Inhaltlich wurde zunächst eine Qualifizierung von MigrantInnen für Befragungs- und Beratungstätigkeit im Sozialwesen durchgeführt, wobei Grundlagen und Schwerpunktthemen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich sowie rechtliche und EDV-Kenntnisse und Grundlagen der Gesprächsführung und Kommunikation vermittelt wurden. Die Dauer der Qualifizierung betrug drei Monate. Von diesem Kurs gab es zwei Durchgänge mit je 10 TeilnehmerInnen. Die im Rahmen dieser Qualifizierung vermittelten Inhalte und Fähigkeiten sind allgemein für muttersprachliche Befragungs- und Beratungstätigkeiten in unterschiedlichen Einrichtungen einsetzbar (Maßnahme 2).

Die neu ausgebildeten BeraterInnen mit Migrationshintergrund führten anschließend im Rahmen einer 7-monatigen Beschäftigung bei den Wiener Sozialdiensten Hausbesuche bei älteren MigrantInnen durch, um den zu erwartenden Hilfs- und Pflegebedarf von ausländischen SeniorInnen durch muttersprachliche Befragungen und Beratungen zu erheben (Maßnahme 3). Die Maßnahmen 2 und 3 fanden in zwei Durchgängen statt (mit insgesamt 20 TeilnehmerInnen in Maßnahme 2 und 12 TeilnehmerInnen in Maßnahme 3).

Auf der Basis dieser Informationen wurde eine Studie erstellt, mit dem Fokus auf neue fachspezifische Beschäftigungsmöglichkeiten, der kulturellen Öffnung im Dritten Sektor und Maßnahmen zur Betreuung älterer MigrantInnen (Maßnahme 1, siehe oben).

Die KursteilnehmerInnen erhielten während des Kurses eine Unterstützung zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) vom AMS.

Das gesamte Maßnahmenpaket hat sich sehr erfolgreich entwickelt, was sich auch daran zeigt, dass im 2. Durchgang alleine durch die Mundpropaganda aus der ersten Runde deutlich mehr InteressentInnen für die Qualifizierung vorhanden waren, als aufgenommen werden konnten, und sämtliche TeilnehmerInnen die gesamten Maßnahmen vollständig durchlaufen haben.



Auch die Vermittlungsquote der TeilnehmerInnen dieser Maßnahmen ist hoch: Von den insgesamt 20 TeilnehmerInnen konnten kurz- bis mittelfristig im Anschluss an die Maßnahmen 12 Personen vermittelt werden. Dies geschah z. B. bei dem Wohnservice Wien als Beraterin für Notfallwohnungen (1), der Beratungsstelle Terra für ältere MigrantInnen (1 Jurist), bei Pensionistenclubs, darunter der neu gegründete internationale Pensionistenclub (2), dem Seniorenverein für MigrantInnen (1), dem Sozialmedizinischen Zentrum (SMZ)-Ost (1 Amtsgehilfin). Zwei der Teilnehmerinnen besuchten den Lehrgang women.diversity.net, wovon eine nach Abschluss des Kurses als Kulturvermittlerin im 10. Bezirk tätig wurde und die andere nach einer kurzen Zeit der Arbeitslosigkeit in einem Gesundheits- und Sozialzentrum (GSZ) des Fonds Soziales Wien (FSW) eine Anstellung fand. Eine andere Teilnehmerin konnte bei den Wiener Sozialdiensten in ein WHO-Projekt übernommen werden und bekam darüber das Angebot einer Anstellung in einem GSZ des FSW. Ein türkischer Teilnehmer hat sich selbstständig gemacht und eine Juristin befindet sich im Bewerbungsverfahren mit ArbeitnehmerInnenvertretungen.

Diese Maßnahmen wurden mit Mitteln des BMWA (50 %) und des Europäischen Sozialfonds (50 %) durchgeführt. Die Koordination übernahm der im Jahr 1946 gegründete gemeinnützige Verein Wiener Sozialdienste. Das Gesamtbudget belief sich auf ca. € 410.000,-. Die Aufnahme der entwickelten Tätigkeitsfelder in den Regelbetrieb ist angestrebt. Ein Projektantrag unter der Koordination der Wiener Sozialdienste für die 2. EQUAL Runde (2005 bis 2007) zur Entwicklung von neuen Maßnahmen aus den Erkenntnissen von IIS wurde nicht bewilligt. In der 2. EQUAL Runde gibt es jedoch andere neue Entwicklungspartnerschaften, die thematisch ähnliche Schwerpunkte haben.

Eine weitere Maßnahme hat die spezifische Qualifikation für den zentral- und osteuropäischen Markt zum Ziel. Zielgruppe des von der ÖSB Consulting GmbH im Auftrag des AMS durchgeführten Lehrgangs **Osteuropa Know How für Fachhochschul- und Universitätsabsolventinnen** (Ausbildung zur Osteuropa-Expertin) sind Frauen, die mindestens Maturaniveau⁷⁶ haben und arbeitslos sind. Grund für die Einführung dieser Maßnahme ist die Absicht, die Chancen, die Zentral- und Osteuropa bieten, zu nutzen. Die Kursinhalte des 10-monatigen Lehrganges sind Sprache, wirtschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen der zentral- und osteuropäischen Länder, wobei Ungarn und die Tschechische Republik den Schwerpunkt bilden. Zudem erfolgt Unterricht in Wirtschaftsgeschichte und Geografie, und Techniken der Moderation und Präsentation werden erprobt. Das dadurch erworbene Wissen wird im Rahmen einer Projektarbeit (Echtprojekte aus der Wirtschaft) gebündelt und damit praktisch erlebbar gemacht. Zusätzlich zum Lehrgang wird Begleitung durch MentorInnen offeriert und ein sechswöchiges Praktikum absolviert. Ziel dieses Lehrgangs ist es, die Teilnehmerinnen so zu coachen, dass sie eigenständig einen entsprechenden Job in einem in Österreich ansässigen Unternehmen mit (bevorstehender) Ostexpansion, bzw. in einem in den Ländern Zentral- und Osteuropas ansässigen Unternehmen mit (bevorstehender) Expansion nach Österreich, ausüben können. Die Teilnehmerinnen erhalten während des Kursbesuchs finanzielle Unterstützung (DLU) vom AMS Wien.

Der erste Lehrgang begann im Oktober 2004 und wird im August 2005⁷⁷ abgeschlossen. Dieser war ursprünglich für 20 Teilnehmerinnen konzipiert, es wurden jedoch auf Grund der großen Nachfrage 24 Frauen aufgenommen. Mit Stand 15. Juni 2005 waren es 14 Teilnehmerinnen⁷⁸. Rd. ein Drittel der Teilnehmerinnen des ersten Lehrgangs hat Migrationshintergrund. Einige der Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund hatten hohe, in Österreich aber nicht anerkannte Qualifikationen und erhofften sich auf Grund des Kurses eine adäquate Anstellung.

⁷⁶ Ursprünglich konzipiert für Frauen mit Fachhochschulabschluss bzw. Akademikerinnen (siehe auch Name der Maßnahme), Zielgruppe wurde jedoch erweitert.

⁷⁷ Die Abschlussprüfung findet im Juli statt, danach ist kein Unterricht mehr, sondern es wird Unterstützung bei der Jobsuche angeboten.

⁷⁸ Zwei der Teilnehmerinnen sind schon zu Beginn des Kurses aus privaten Gründen (Kinderbetreuungspflichten bzw. Entscheidung für den Besuch einer Fachhochschule mit vergleichbaren Inhalten) ferngeblieben. Acht der Teilnehmerinnen stehen bereits in einem Beschäftigungsverhältnis.



Ein zweiter Lehrgang beginnt im Oktober 2005 und läuft bis Juli 2006. Einige Adaptionen des Lehrganges sind bereits erfolgt, wie z. B. die Zugangsbedingungen (Hochschulabschluss abgesenkt auf Maturaniveau) und die Aufnahme des MentorInnenprojektes als fixer Bestandteil der Ausbildung. Die ÖSB Consulting GmbH plant, zusätzlich einen Abendlehrgang mit ähnlichen Inhalten als Qualifizierung für bereits im Beruf Stehende anzubieten.

Eine ähnliche Ausrichtung hat auch die **Meisterklasse Osteuropa (MKO)**, die seit 1994 vom Institut für Unternehmensführung, Controlling und Beratung der Wirtschaftsuniversität Wien angeboten wird. Dieses Angebot zielt darauf ab, Nachwuchskräfte auf den Einsatz in Osteuropa vorzubereiten und richtet sich in erster Linie⁷⁹ an Studierende kurz vor dem Studienende, die neben guten Englischkenntnissen zumindest Grundkenntnisse einer osteuropäischen Sprache haben. Dabei sind nicht nur angehende AbsolventInnen der Wirtschaftsuniversität eingeladen, sondern auch Studierende anderer Fakultäten mit betriebswirtschaftlichem Background. Idealerweise sollten die BewerberInnen bereits Studien- oder Arbeitserfahrung in Mittel-/Osteuropa gesammelt haben bzw. ausgeprägtes Interesse und Neugier für aktuelle Entwicklungen in Mittel-/Osteuropa mitbringen.

Den Kern der zweisemestrigen MKO, die jedes Wintersemester beginnt, bildet eine Projektarbeit zu einem aktuellen Thema aus dem Bereich Unternehmensführung/Controlling. Die Theorie wird in den Projektsitzungen, durch Vorlesungen und im Selbststudium entsprechender Literatur erarbeitet. Nach einigen Wochen kommt es zu ersten Kontakten mit den Partnerunternehmen (z. B. Bank Austria Creditanstalt AG, Bauholding Strabag, OMV oder die Robert Bosch AG). Ergänzt wird die Ausbildung durch ein individuelles Sprachcoaching, das je nach Bedürfnis gestaltet werden kann und jedem/r TeilnehmerIn eine fixe Anzahl von Einzelstunden zur Verfügung stellt. Im Rahmen der Meisterklasse wird außerdem eine mehrtägige Studienreise in ein Land in Mittel-/Osteuropa durchgeführt. Seit dem Studienjahr 2004/05 wird die MKO bilingual in Deutsch und Englisch durchgeführt. Der hohen Bedeutung von Englisch als Konzernsprache wird dadurch Rechnung getragen, dass die wöchentlichen Projektsitzungen und Präsentationen in englischer Sprache abgehalten werden. In einzelnen Kleingruppen können von den TeilnehmerInnen darüber hinaus die osteuropäischen Sprachkenntnisse weiter vertieft werden.

Durch die Finanzierung dieses Ausbildungsprogramms durch die Partnerunternehmen und die nicht zwingend notwendige Inskription an der Wirtschaftsuniversität Wien fallen für die TeilnehmerInnen an der Meisterklasse keinerlei zusätzlichen Ausbildungskosten an. Lediglich für die Studienreise ins Ausland ist ein Selbstbehalt zu entrichten.

Die bisherigen AbsolventInnen der MKO waren mit dem Lehrgang sehr zufrieden und beurteilen die dort gemachten Erfahrungen als nicht unwesentlichen Beitrag für ihren weiteren erfolgreichen Karriereverlauf.

Neben der allgemeinen Förderung finden sich in Wien auch zielgruppenspezifische arbeitsmarktpolitische Programme zur Integration von MigrantInnen, darunter sind Maßnahmen für Jugendliche, aber auch frauenspezifische Angebote zu finden.

Unter dem Namen **SUPER PRIMA⁸⁰** (Sukzessive permanente praxisnahe integrative Maßnahme zur Arbeitsfindung) bietet das AMS seit ca. sieben Jahren eine Integrativ- und Qualifizierungsmaßnahme für Jugendliche zur Arbeitsfindung an. Diese Maßnahme besteht aus einem Kursangebot zur Qualifizierung in Richtung Österreichisches Sprachdiplom (ÖSD) und einem Kurs mit dem Ziel des Erwerbs des Europäischen Computerführerscheins (ECDL). Beide Kurse werden vom Berufspädagogischen Institut Mödling (BPI) angeboten und durchgeführt.

⁷⁹ Ein bereits abgeschlossenes Studium ist keineswegs ein Ausschlussgrund. Im Gegenteil, die MKO ist aufgrund der zeitlichen Anordnung der Lehrveranstaltungen am Abend auch für Berufstätige geeignet und regelmäßig nehmen AbsolventInnen daran teil.

⁸⁰ Quelle: http://www.bpi.ac.at/super_prima_ecdl.htm (Stand Mai 2005)



Ziel der Maßnahme ist es, schulische Defizite abzubauen, sowie die Selbstständigkeit und die Persönlichkeitsentwicklung der TeilnehmerInnen zu fördern und ein realistisches Berufsziel⁸¹ zu erarbeiten. Weiters wird die Vermittlung in Lehr-, Hilfs- und Anlernberufe bzw. weiterführende Maßnahmen angestrebt. Grund für die Einführung dieser Maßnahmen war u. a., dass erkannt wurde, dass ein lediglich 2- bis 3-monatiger Kurs nicht ausreicht, um die Jugendlichen wirklich kennen zu lernen, sich auf sie einzustellen und eine adäquate Vermittlung zu erreichen. Zielgruppe sind beim AMS Jugendliche vorgemerkte, sozial benachteiligte Personen im Alter zwischen 15 und 19 Jahren (jugendliche AusländerInnen⁸² ohne bzw. mit geringen Deutschkenntnissen⁸³ für SUPER PRIMA inkl. ÖSD, jugendliche In- und AusländerInnen mit guten Deutschkenntnissen und Interesse an EDV für SUPER PRIMA inkl. ECDL⁸⁴). Die beim AMS vorgemerkten Jugendlichen, die gut in die Zielgruppe der Maßnahme passen würden, werden vor Kursbeginn vom AMS entweder schriftlich oder im Rahmen des Beratungsgesprächs zu einer Informationsveranstaltung eingeladen. Für die Maßnahmen gibt es im Anschluss ein Aufnahmegespräch mit einem kurzen mündlichen oder schriftlichen Test zu Fragen im Bereich Allgemeinbildung, Mathematik, Rechtsschreibung und Geografie, der vom BPI durchgeführt wird.

Kursinhalte des Österreichischen Sprachdiploms (ÖSD) und des Europäischen Computerführerscheins (ECDL) sind in der Grundstufe: Deutsch, Mathematik, Geografie, Allgemeinbildung, individueller Stützunterricht und ein Diskussionsforum. In der Aufbaustufe findet eine Vertiefung und Erweiterung in den oben genannten Bereichen und die Absolvierung der ÖSD-Prüfung bzw. der ECDL-Prüfungen statt. Zusätzlich wird auch Englisch und EDV für leistungsstärkere TeilnehmerInnen, sowie politische Bildung und Berufskunde unterrichtet. Mit der Aufbaustufe beginnen auch die Vermittlungsaktivitäten. Ein weiterer Schwerpunkt sind Berufsorientierungsmaßnahmen.

Jede der Maßnahmen wird in Form eines 8-monatigen Kurses geführt, wobei ständig zwei sich zeitlich überlappende Kurse abgehalten werden. Je Gruppe werden 12 Jugendliche ausgebildet. Der Kurs wird wie eine Schule geführt; die Jugendlichen haben pro Woche ca. 25 Unterrichtsstunden, müssen Hausaufgaben abgeben und Tests bestehen. Innerhalb dieser acht Monate werden außerdem Praktika in Betrieben vermittelt, wobei die Jugendlichen Berufsfelder wählen und das AMS bzw. die SozialarbeiterInnen des Programms einen entsprechenden Praktikumsplatz suchen. Da immer wieder die gleichen Betriebe bereit sind, einen Praktikumsplatz bereitzustellen, dürften die Betriebe durchaus gute Erfahrungen mit den Jugendlichen machen. Jeder Jugendliche erhält ein bis drei Praktikumsplätze. Die Praktika dauern zwischen einem Tag und einer Woche. Ergänzend werden während der Kurse verschiedene Ausflüge⁸⁵ mit den Jugendlichen organisiert.

Die Maßnahme wird von LehrerInnen und SozialarbeiterInnen betreut. Zu Beginn der Maßnahme gibt es einen Elternabend, um die Eltern von Anfang an einzubeziehen. Die Eltern werden während des ganzen Lehrgangs in die Entscheidungen eingebunden; auch die Kontaktaufnahme vonseiten der Eltern ist willkommen.

Die Jugendlichen erhalten während des Kurses eine finanzielle Unterstützung von € 8,- pro Tag (bzw. € 18,5 wenn sie über 18 Jahre alt sind und bereits Arbeitslosengeld bezogen haben) und werden zu Beginn der Maßnahme mit Büromaterial (Aktenordner etc.) ausgestattet. Außerdem erhalten die Jugendlichen einen Fahrtkostenzuschuss für Entfernungen von mehr als zwei Kilometern zum Kursort und für alle Praktika.

⁸¹ Bei der Berufsorientierungsmaßnahme nehmen sowohl ÖsterreicherInnen als auch Jugendliche mit Migrationshintergrund mit vorhandenen Deutschkenntnissen teil.

⁸² Die ausländischen TeilnehmerInnen kommen vor allem aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien.

⁸³ Jene, die den Deutschkurs absolvieren, sind im Allgemeinen erst kurze Zeit in Österreich; es gibt aber auch TeilnehmerInnen, die bereits seit z. B. zwei Jahren in Österreich sind und noch Deutschdefizite aufweisen.

⁸⁴ Im Allgemeinen handelt es sich Jugendliche mit schlechten Schulnoten, bei denen besonderer Bedarf besteht, die schulischen Defizite auszugleichen.

⁸⁵ BIZ (Berufsinformationszentren) und Messen wie z. B. BESt, Wienrundgänge etc.



Einige Jugendliche werden von den Unternehmen, in denen sie die Praktika absolvieren⁸⁶ aufgenommen. Wer nicht direkt einen Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz findet, wird nachbetreut, diese Nachbetreuung⁸⁷ wird von den Jugendlichen auch genutzt. Generell steigt die Motivation der Jugendlichen „weiter zu machen“. Als „Erfolg“ wird aber nicht nur die Vermittlung gewertet, sondern auch, dass die Jugendlichen danach besser Deutsch beherrschen und sich besser in die Gesellschaft integrieren können.

Der derzeit laufende Kurs hat im Jänner 2005 begonnen und endet im Juli 2006. Die Maßnahme wird laufend auf sich ändernde Bedingungen am Arbeitsmarkt angepasst, das Grundkonzept (vier Monate Grundkenntnisse, vier Monate Vermittlung) bleibt aber das Gleiche. Das Budget für den Zeitraum vom 1. Jänner 2003 bis zum 30. Juli 2004 betrug €350.000,- und wurde zu 46 % aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und zu 54 % vom AMS finanziert.

Das im Rahmen eines INTERREG III A Programms entwickelte Projekt **CERNET** - Central European Regional Network for Education Transfer⁸⁸ zielt ebenfalls auf die Qualifikation Jugendlicher ab. Betreiber dieser Maßnahme ist das Europa Büro des Stadtschulrats in Wien und in den Partnerregionen der Stadtschulrat in Brünn, das Kreisamt Bratislava und das Bürgermeisterbüro Győr.

Ziel ist die Förderung des Erfahrungsaustausches aller am Bildungsprozess Beteiligten, die Steigerung der Mobilität von BildungsexpertInnen, LehrerInnen und SchülerInnen, der Einsatz von stufen- und regionenübergreifenden Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Fremdsprachenunterrichts, die Anpassung der Ausbildungssysteme an die Erfordernisse des EU-Binnenmarktes, die Förderung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Zusammenarbeit durch Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, die Entwicklung und Umsetzung neuer Kooperationsmodelle für den Primär- und Sekundarschulbereich, die Vernetzung der Partnerregionen durch den Einsatz neuer Informationstechnologien, die Entwicklung und Umsetzung von innovativen Bildungsprojekten sowie die wissenschaftliche Begleitung der Bildungsvorhaben.

CERNET unterstützt im Rahmen des „School Network“ Schulpartnerschaften zwischen einer Wiener Schule und einer Schule aus den Regionen Bratislava, Brünn und Győr. Die neu entstandenen Schulpartnerschaften erarbeiten gemeinsam über den Zeitraum eines Schuljahres eine definierte Thematik. Über die erzielten Ergebnisse wird ein Abschlussbericht vorgelegt. Durch gemeinsame Exkursionen und gegenseitige Schulbesuche wird die fremdsprachliche Kompetenz von SchülerInnen gesteigert und deren Mobilität maßgeblich gefördert. Darüber hinaus ergibt sich durch die initiierten Schulpartnerschaften eine Vielzahl von persönlichen Kontakten.

Um den EU-BürgerInnen von morgen eine adäquate Ausbildung zu ermöglichen, entwickelte CERNET unter dem Titel CERNET SCHOOLING drei Schulkonzepte: European Primary School (EPS), European Middle School (EMS) und European High School (EHS). Damit wird der Forderung nach einer Umsetzung der Europäischen Dimension im Unterricht nachgekommen und die individuelle sprachliche Qualifikation der SchülerInnen maßgeblich gesteigert.

Die CERNET Academy bietet interessierten LehrerInnen und BildungsexpertInnen die Möglichkeit, sich umfassend fortzubilden. Im Rahmen von Seminaren und Workshops, Ausbildungslehrgängen und Schulhospitation werden folgende inhaltlichen Schwerpunkte angeboten: Fremdsprachenunterricht, Unterricht in naturwissenschaftlichen Fächern, Einbindung der Europäischen Dimension in den Unterricht, Einsatz neu entwickelter Unterrichtsmaterialien und Vermittlung kultureller und landeskundlicher Inhalte.

⁸⁶ Im letzten Kurs (Berufsorientierung) wurden vier von zwölf TeilnehmerInnen übernommen.

⁸⁷ Im Rahmen der Nachbetreuung gelingt meistens die Vermittlung entweder in einen Arbeitsplatz oder in eine Ausbildung.

⁸⁸ Quelle: www.wien.gv.at/mib/bereicht01/europan.htm (Stand Juni 2005)



Unter CERNET NETWORKING ist der Aufbau thematischer Netzwerke für unterschiedlichste Unterrichtsbereiche zu verstehen. CERNET-Interactive ist eine multimediale Plattform, die den Informationstransfer zwischen den Projektpartnern unterstützt. Neueste Technologien können dabei von BildungsexpertInnen, LehrerInnen und SchülerInnen zur Umsetzung gemeinsamer Vorhaben genutzt werden. Die Zielsetzung dabei ist die ständige Weiterentwicklung der Internet-Kommunikationsplattform www.cernet.at, die Erweiterung des Zugangs zu Informationen für alle CERNET-Partnerregionen (Online-Bibliothek, Download-Archiv, Video-Conferencing etc.), die Vermittlung von Kompetenz im Umgang mit neuen Medien und der Einsatz neuer Technologien zur Implementierung von Bildungsprojekten.

CELP (Central European Language Portfolio) fördert die Motivation, sich mit einer Fremdsprache zu beschäftigen. Der persönliche sprachliche Fortschritt wird dadurch sichtbar gemacht und dokumentiert. Es ist auf die Erfordernisse der Lernenden der CERNET-Partnerregionen abgestimmt und kann in allen Alters- und Schulklassen eingesetzt werden.

Die Maßnahme wurde im Jänner 2005 beendet. Die Nachfolgeprojekte EdGate und EdQu wurden bereits gestartet. EdQu kann als direktes Nachfolgeprojekt von CERNET gesehen werden. Auch werden die im Rahmen von CERNET entstandenen Schulprojekte weitergeführt⁸⁹. Der Sprachunterricht in den Europaschulen wird fortgesetzt. Die Schulpartnerschaften sowie das Angebot von Sprachkursen (tschechisch, slowakisch und ungarisch) für LehrerInnen und SchülerInnen bestehen weiterhin.

MATADiTA⁹⁰ ist ein Kurs für Mädchen und junge Frauen im Alter von 15 bis 21 Jahren, die noch keinen Ausbildungsplatz bzw. nach der Schule keine konkreten Vorstellungen vom angestrebten Beruf haben. Geboten wird eine fachspezifische Vorbereitung und Qualifizierung in unterschiedlichen Berufsfeldern sowie eine sozialpädagogische Betreuung, wobei sich das Angebot prinzipiell nach den Interessen der Teilnehmerinnen richtet. Nicht-traditionelle Mädchen- bzw. Frauenberufe sind jedoch Schwerpunkt (technisch-handwerkliche und IT-Berufe). Die Förderung im Bereich nicht-traditioneller Berufe erfolgt in erster Linie bei den Teilnehmerinnen mit deutscher Muttersprache, steht aber bei Interesse auch den Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund offen. Die Maßnahme zielt nicht nur darauf ab, Hemmnisse bei den Mädchen, sondern auch bei deren Eltern zu überwinden (Stichwort: traditionelle Rollenbilder). In Zukunft ist ein weiterer Schwerpunkt im Bereich der Pflegeberufe geplant. Weitere Voraussetzungen für die Teilnahme an dem Kurs sind ein positiver Hauptschulabschluss, eine Meldung beim AMS, Interesse an Technik, Handwerk bzw. IT und/oder eine zweite Muttersprache. Die Teilnehmerinnen erhalten während des Kurses finanzielle Unterstützung vom AMS (DLU).

Ziel von MATADiTA ist die Förderung der Fähigkeiten der einzelnen Teilnehmerinnen durch fachspezifische Vorbereitung in verschiedenen Berufsfeldern, die Stärkung ihrer beruflichen und kulturellen Identität sowie die Unterstützung beim Finden eines Arbeitsplatzes und beim Eintritt ins Berufsleben (den Teilnehmerinnen steht nach Beendigung des Kurses eine Nachbetreuung bzw. eine Berufsbegleitung zur Verfügung). Die 40 Teilnehmerinnen des ersten im Jahr 2004 abgehaltenen Kurses hatten folgende Muttersprache: 42 % deutschsprachig, 28 % türkisch, 11 % serbisch, 7 % bosnisch, 4 % aschanti, 4 % arabisch, 4 % chinesisch. Die Zuweisung der Teilnehmerinnen erfolgt durch das AMS. Öffentlichkeitsarbeit in Form von Information, Broschüren und Artikeln wird in verschiedenen Mädchenberatungseinrichtungen durchgeführt.

MATADiTA ist ein Kooperationsprojekt von den Vereinen SUNWORK und WUK und wird finanziert aus Mitteln des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (54 %) und des AMS (ESF-Mittel: 46 %). MATADiTA besteht seit 1. Jänner 2004 und ist aus der Zusammenführung der

⁸⁹ Mit der Ausnahme, dass im Gegenteil zu der Vergangenheit keine Mittel für den Schulbesuch von SchülerInnen aus den Partnerregionen zur Verfügung stehen.

⁹⁰ Quelle: www.waff.at/waff/htm/txt/t21013.htm (Stand Mai 2005)



arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen „Radita“ und „Matadora“⁹¹ entstanden. Der erste MATADiTA-Kurs fand von Februar bis Oktober 2004 statt, der zweite Kurs lief von Oktober 2004 bis Juli 2005. Im August 2005 startete ein weiterer Kurs.

Die schwierige Situation von Frauen mit Migrationshintergrund zeichnet sich in Wien besonders deutlich im Ziel-2-Gebiet ab, das von einem durchschnittlich niedrigeren Ausbildungsniveau, höherer Arbeitslosigkeit und einem doppelt so hohen MigrantInnenanteil⁹² als in Wien insgesamt gekennzeichnet ist. Das abz.austria Chancen für Frauen - Chancen für die Wirtschaft konzipierte daher im Rahmen von **abz.women.diversity.net** einen Lehrgang und Berufseinstiegs-kurs für Frauen. Im Sinne von Diversity wird in diesen Projekten die vorhandene kulturelle Vielfalt der Frauen der Wiener Ziel-2-Region bewusst als Ressource wahrgenommen, um individuelle Handlungsspielräume zu erweitern und neue Berufsperspektiven zu eröffnen.

Der von Oktober 2003 bis Jänner 2005 abgehaltene **Lehrgang für Soziales Diversity Management und Kulturvermittlung** umfasste 30 Unterrichtseinheiten pro Woche, wobei die Ausbildungsinhalte von „Österreichischem Sozialsystem“ und Rechtskunde über interkulturelle Beratung, Konfliktmanagement und Gemeinwesenarbeit bis zu Gender Mainstreaming und systemischen Konzepten reichten. Diese Kursinhalte gewährleisteten eine innovative Ausbildung für eine ziel- und bedarfsorientierte Qualifizierung. In der Ausbildungskonzeption hatte projekt-orientiertes Arbeiten einen großen Stellenwert. Neben der Vermittlung der fachspezifischen Kompetenzen wurden durch Projektarbeiten die individuellen Spezialisierungen entsprechend der beruflichen Vorerfahrungen und kulturellen Unterschiedlichkeiten erarbeitet. Während der Ausbildung wurden Praktika in den angestrebten Berufsfeldern (bei der Arbeiterkammer, der MA 17, der Caritas, dem Orient Express, dem Friedeinstitut für Dialog, der Volkshilfe, dem evangelischen Flüchtlingsdienst, dem Gesundheits- und Sozialzentrum, der Akademie der Wissenschaften sowie in der Bezirksbetreuung und der MigrantInnenberatung) absolviert. Die Absolventinnen des Lehrgangs sollten nach dem Abschluss befähigt sein, als Beraterinnen/ Consulterinnen, soziale Fachkräfte, Betreuerinnen, Erwachsenenbildnerinnen oder Personalistinnen in Unternehmen, die auf das Diversity-Konzept als Qualität sichernde und Produktivität steigernde Maßnahme setzen, und Organisationen, die im inter- oder transkulturellen Kontext angesiedelt sind, zu arbeiten.

Zielgruppe⁹³ des Lehrgangs waren Frauen mit Hauptwohnsitz oder Beschäftigung im Ziel-2-Gebiet, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, mit Matura bzw. entsprechendem Ausbildungsniveau sowie Berufserfahrung und/oder Ausbildung im Sozial-, Kultur- oder Bildungsbereich oder Verwaltung und Personalwesen.

Die Mehrheit der Teilnehmerinnen des Lehrgangs hat eine höhere Schule oder Universität absolviert, die Ausbildungen der Frauen sind aber häufig nicht anerkannt und die Berufsperspektiven waren vor der Teilnahme an dem Projekt entsprechend eingeschränkt. Alle 18 Frauen haben den Lehrgang im Januar 2005 erfolgreich beendet, es gab keine Ausstiege. Beinahe die Hälfte der Teilnehmerinnen hat nach Beendigung des Projekts eine qualifizierte Arbeit im interkulturellen Bereich gefunden. Die restlichen Frauen sind derzeit auf aktiver Arbeitssuche. Die Kontakte, die während der Praktikumszeit und des Lehrgangs geknüpft bzw. die Netzwerke, die während des Lehrgangs erarbeitet wurden, waren sehr unterstützend, um neue Perspektiven für die berufliche Zukunft zu eröffnen. Das durchwegs positive Feedback und die weiterhin laufende Nachfrage weist auf das große Interesse an einem derartigen Projekt hin. Derzeit ist jedoch kein weiterer Lehrgang geplant.

⁹¹ Ziel des Projektes Radita war die Unterstützung bei der Berufsfindung von Mädchen aus Migrantenfamilien und Matadora förderte die Berufswahl bzw. den Berufseinstieg von Mädchen in nicht-traditionelle Berufe. Beide Maßnahmen fanden in Form eines einjährigen Kurses statt.

⁹² MigrantInnenanteil im Ziel-2-Gebiet: 38 %

⁹³ Die Teilnehmerinnen des Lehrgangs waren aus folgenden 11 Herkunftsländern: Bosnien und Herzegowina (4), Polen (3), Serbien und Montenegro (3), Türkei (2), Ägypten (1), Armenien (1), Iran (1), Kroatien (1), Marokko (1), Peru (1), Sierra Leone (1).



Der *Berufseinstiegskurs Interkulturelle Arbeitsmarktorientierung* mit insgesamt 20 Unterrichtseinheiten pro Woche hatte die Stärkung und Qualifizierung von Frauen, um einen (Wieder)Einstieg zu erreichen, zum Ziel. Dieses sollte unter anderem durch Herausfinden der passenden Aus- oder Weiterbildung, gezielte Basisqualifikationen wie EDV und berufsorientierte Deutschkenntnisse erreicht werden. Die Inhalte des Kurses waren Berufswahl, Chancen am Arbeitsmarkt, österreichische Bildungslandschaft, Bewerbungstraining sowie die Hilfe und Begleitung bei der Praktikumssuche.

Zielgruppe des Berufseinstiegskurses waren Frauen und Mädchen ab 15 Jahren mit Hauptwohnsitz oder Beschäftigung im Ziel-2-Gebiet, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Weitere Zugangskriterien für die Teilnahme sind ausreichende Deutschkenntnisse. Den Teilnehmerinnen stand bei Bedarf eine hausinterne Kinderbetreuung zur Verfügung.

Der Schwerpunkt dieses Kursangebots lag im Empowerment der Zielgruppe und bei der Unterstützung beim Aufbau von Netzwerken, um soziale und berufliche Partizipation in Wien für die durch Ausgrenzungserfahrungen gekennzeichnete Zielgruppe zu ermöglichen.

Zur Bekanntmachung der Maßnahme bei der Zielgruppe wurden zahlreiche Aktivitäten durchgeführt, wie etwa die Verbreitung von Informationsbroschüren, Plakaten, Anzeigen in diversen Zeitungen und Zeitschriften (z. B. VOR-Magazin), Information auf der Messe der Vielfalt und der Rassismuskonferenz, Beiträge auf Radio Orange etc.

6.2.2 Maßnahmen der Internationalisierungspolitik zur Unterstützung von KMU

Im Bereich der Internationalisierungsförderung gibt es in Österreich zahlreiche bundesweite Fördermaßnahmen. Unter dem Namen **Go International** läuft beispielsweise das vom BMWA gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) initiierte Maßnahmenpaket bis Ende 2006, das sich an alle Unternehmen, die entweder zum ersten Mal Exportaktivitäten aufbauen oder neue Märkte erschließen wollen, richtet. Dieses Maßnahmenpaket ist im Umfang von € 100 Mio zu je 50 % vom BMWA und der WKÖ finanziert.

Daneben bestehen jedoch auch Programme, die speziell auf die Zielgruppe Wiener Unternehmen abzielen. Der Wiener Wirtschaftsförderungsfonds (WWFF) unterstützt Wiener Klein- und Mittelbetriebe⁹⁴ im Rahmen der **Internationalisierungsförderung** bei der Aufnahme von internationalen Geschäftsbeziehungen und Kooperationen sowie bei der Erschließung von neuen Märkten. Dadurch sollen Wiener Unternehmen motiviert werden, ihre Chancen auf den Auslandsmärkten wahrzunehmen und die Konjunktur und der Export angekurbelt werden. Gefördert wird:

- die Teilnahme an Internationalisierungsberatung durch gewerbliche Internationalisierungsberater des WIFI Wien, umfasst u. a. die Erarbeitung einer Internationalisierungsstrategie und eines Marketingkonzeptes, weiters die Beratung in Fragen der Transport-, Finanzierungs-, und Zahlungsverformitäten
- die Erstellung von Homepages muss neben der Darstellung des Unternehmens zum überwiegenden Teil der Präsentation der für den ausländischen Markt vorgesehenen Produkte bzw. Dienstleistungen gewidmet sein. Als Nachweis der Widmung gilt insbesondere, wenn die Homepage nur einen fremdsprachigen Text oder neben dem deutschen einen inhaltsgleichen fremdsprachigen Text aufweist
- die Beteiligung an internationalen Messen und Ausstellungen im Ausland

⁹⁴ Kleine und mittlere Unternehmen entsprechend EU-Definition mit Sitz in Wien, Unternehmen müssen zur förderungsgegenständlichen Tätigkeit befugt sein, keine offensichtliche Insolvenzgefährdung aufweisen, ihren städtischen Abgabeverpflichtungen rechtzeitig und vollständig nachkommen.



- der Internationalisierung dienende Publikationen, darunter fallen Firmenprospekte, Warenkataloge und zur Werbung konzipierte Filme, Videobänder, DVDs, CDs etc.
- Übersetzungskosten
- Sonstige Markterschließungskosten
- die Inanspruchnahme eines Internationalisierungscoachs (eines/einer auf dem Gebiet der Internationalisierung tätigen Beraters/Beraterin), der/die das Unternehmen beim Aufbau von grenzüberschreitenden Tätigkeiten und Kooperationen betreut und dazu folgende Leistungen für einen bestimmten Zielmarkt erbringt: Evaluierung der Marktchancen, Erstellung eines Konzeptes für den Markteintritt, Akquisition und Auswahl von KooperationspartnerInnen, Betreuung bei der Umsetzung eines Internationalisierungsvorhabens und Begleitung beim gesamten Auslandsengagement auf dem Zielmarkt

Die Förderhöhe beträgt für:

- Internationalisierungsberatung durch gewerbliche InternationalisierungsberaterInnen des WIFI Wien: Übernahme der Kosten für zwei Beratungstage pro AntragstellerIn und Kalenderjahr (maximal € 600,- pro Beratungstag); zwei weitere Beratungstage werden zu 50 % gefördert
- Homepages: 20 %-iger Zuschuss, maximal jedoch € 3.000,-
- Übrige Maßnahmen: 50 % der realisierten Kosten für kleine Unternehmen, 35 % der realisierten Kosten für mittlere Unternehmen

Die Maximalförderung für die oben genannten Maßnahmen (excl. Internationalisierungscoach) beträgt insgesamt € 10.000,- pro Unternehmen(sgruppe) und Kalenderjahr. Für die Inanspruchnahme eines Internationalisierungscoachs beträgt der Förderungszuschuss 70 % des vom Coach in Rechnung gestellten Honorars, maximal jedoch € 20.000,- pro Unternehmen(sgruppe) und Kalenderjahr.

Die Internationalisierungsförderung des WWFF besteht seit dem 1. Juli 2002, bzw. seit 2005 mit neuen Richtlinien⁹⁵ und endet am 31. Dezember 2008. Das jährliche vom WWFF zur Verfügung gestellte Budget beträgt durchschnittlich € 1,5 Mio. Die durchschnittliche Förderhöhe beträgt € 12.000,- pro Jahr und Unternehmen.

Im Rahmen des Wiener Qualifizierungspakets für Europa werden Wiener KMU durch die Maßnahme **Personal entwickeln für Europa** seit Herbst 2004 bei der Expansion in Osteuropa (Baltische Staaten, Polen, Tschechische Republik, Ungarn, Slowakische Republik und Slowenien) durch MitarbeiterInnenqualifizierung unterstützt. Die Förderung umfasst Aus- und Weiterbildungskosten für MitarbeiterInnen von Wiener Klein- und Mittelunternehmen, die in Zusammenhang mit der Nutzung von Exportchancen nach Osteuropa stehen (z. B. Fachsprachenerwerb, Rechtsseminare). Gefördert werden 50 % der Aus- und Weiterbildungskosten für die von externen Schulungsträgern durchgeführten Qualifizierungen, maximal € 5.000,-, wobei der Förderungszeitraum maximal 18 Monate beträgt. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Förderung sind das Vorliegen eines Personalentwicklungskonzeptes und eines Aus- und Weiterbildungskonzeptes oder die Durchführung von individuellen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen. Aus- und Weiterbildungskosten werden ausschließlich für Personen mit Dienstort Wien gefördert. Die Förderung kann auch für MitarbeiterInnen nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft beantragt werden, ausschlaggebend ist ein Beschäftigungsverhältnis bei einem Wiener KMU. Gefördert werden die Qualifizierungskosten für Personen, die in einem unselbstständigen, voll sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnis bzw. in einem dienstnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnis zum Unternehmen stehen (geringfügig Beschäftigte, freie DienstnehmerInnen versichert nach ASVG), Personen in Eltern-, Bildungs- oder Familienhospizkarenz und Lehrlinge.

⁹⁵ Von 2002 bis 2005 konnte die Internationalisierungsförderung nur von Kleinunternehmen in Anspruch genommen werden, seit dem Jahr 2005 gilt dieses Angebot auch für mittlere Unternehmen.



Diese Maßnahme ist auf Initiative des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (waff) aus dessen früherer Personalentwicklungsmaßnahme für Internationalisierungsbestreben im damaligen EU-Raum (EU-15) entstanden. Diese wurde im Jahr 2004 im Sinn der EU-Erweiterung adaptiert. Derzeit ist kein Ende der Laufzeit dieser Maßnahme festgelegt.

Exkurs: Niederösterreichische Internationalisierungsmaßnahme

Der Geltungsbereich der Aktion **Willkommen Nachbar** beschränkt sich derzeit auf Niederösterreich, wird aber auf Grund des beispielgebenden Ansatzes hier dargestellt. Initiator dieser Maßnahme sind die Grenzüberschreitenden Impulszentren in Niederösterreich. Willkommen Nachbar ist eine Plattform zur Unterstützung niederösterreichischer Klein- und Mittelbetriebe, Gemeinden und regionaler Informationsstellen (z. B. Tourismusinformationen). Um mit dem Willkommen Nachbar-Logo gekennzeichnet zu werden, müssen die Betriebe über Produktbeschreibungen und die Beschreibung des Unternehmens in tschechischer oder slowakischer Sprache verfügen. Ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin spricht tschechisch oder slowakisch (Staatsbürgerschaft nicht relevant). Zur Erreichung dieser Qualifikationen wurden von Willkommen Nachbar ein Handels-, Gewerbe- und Gastronomiemodul⁹⁶ entwickelt. Die Betriebe können MitarbeiterInnen im Zuge eines Sprachkurses die entsprechenden Sprachkenntnisse erwerben lassen. Die Kurse werden seitens der Initiative Willkommen Nachbar mit 50 % der Kosten unterstützt. Die Grenzüberschreitenden Impulszentren bieten zudem ein Übersetzungsservice für Unternehmens- und Produktbeschreibungen an.

Erfüllt ein Unternehmen diese Kriterien, wird es mit der Willkommen Nachbar Plakette ausgezeichnet. Im Waldviertel erhielten über vierzig Gastronomiebetriebe und Gemeinden diese Plakette. Im Zuge des Projekts werden in den Gemeinden durch Sprachkurse und Übersetzungshilfen die Voraussetzungen geschaffen, um sich im Europa der 25 besser behaupten zu können. Im Rahmen des Projektes sollen, in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer Niederösterreich, verstärkt in Süd-Böhmen, Süd-Mähren und in der Westslowakei Auftritte, Präsentationen und Werbemaßnahmen für die Unternehmen im Grenzland erfolgen.

Die Aktion wurde Anfang 2003 durch die Waldviertler Grenzüberschreitende Impulszentren (GIZ Regionen Weitra, Gmünd-Schrems, Nord, Thayaland und Thayatal) entwickelt. Am 9. März 2004 erfolgte die Gründung des Vereins Willkommen Nachbar durch alle GIZ Niederösterreichs. Finanziert wird das Interreg-Projekt durch EU-EFRE, ecoplus, das BMWA und Eigenmittel des Projektträgers.

Die Entwicklung der Maßnahme hat im Gastronomiebereich und in den grenznahen Regionen begonnen und sich auf andere Regionen Niederösterreichs und andere Branchen, Gemeinden und Informationsstellen ausgeweitet. Willkommen Nachbar soll auch in der Tschechischen Republik und in der Slowakischen Republik bekannt gemacht werden, einerseits soll dadurch gezielt der Tourismusbereich gefördert, andererseits tschechische und slowakische Betriebe auf mögliche Kooperationspartner aufmerksam gemacht werden.

6.2.3 Sensibilisierungsmaßnahmen

Ein weiterer Baustein des Wiener Qualifizierungspakets für Europa (siehe Kapitel 6.2.2) ist das Pilotprojekt **Lehrlingsaustausch Wien-Bratislava**⁹⁷, durch das die überregionale Zusammenarbeit von Wiener Unternehmen mit der Slowakischen Republik und anderen neuen EU-Mitgliedsländern sowie die Qualifikation der Lehrlinge durch Austausch und Kontakt im Ausland gefördert werden sollen. Durch den Lehrlingsaustausch Wien-Bratislava werden in erster Linie

⁹⁶ Module entsprechen den unterschiedlichen Anforderungen der Betriebe, bei Gastronomiebetrieben z. B. die Übersetzung der Speisekarte.

⁹⁷ Quelle: www.wien.gv.at/vtx/vtx-rk-xlink?SEITE=020050422012 (Stand Mai 2005)



die Vernetzung und die Kooperation von Lehrlingen und Jugendlichen sowie deren interkulturelle Kompetenzen gefördert. Organisiert wird der Lehrlingsaustausch in Österreich vom IFA - Verein für internationalen Fachkräfteaustausch und in Bratislava von Stredne odborné učiliste strojarske (Schüler- und Lehrerheim der Berufsschule Bratislava).

Im April 2005 waren fünf Wiener Lehrlinge aus dem Elektro- und Metallbereich⁹⁸ - diese stammten vorwiegend aus nicht-slowakischen Migrantenfamilien⁹⁹ - für drei Wochen in Bratislava. Die Lehrlinge erhielten während des dreiwöchigen Austauschs weiterhin ihre Lehrlingsentschädigung. Reisekosten und Unterkunft sind durch Projektmittel gedeckt, diese stammen vom waff (25 %), der MA 27 (25 %) und zur Hälfte von der EU (INTERREG III A Überregionale Beschäftigungsstrategie). Das Gesamtbudget für diese Maßnahme beträgt € 20.000,-.

Zu Beginn ihres Aufenthaltes in Bratislava erhielten die Lehrlinge aus Wien einen Slowakischsprachkurs, zudem wurden Exkursionen in Betriebe durchgeführt. Nach der Auswahl des Wunschbetriebes absolvierten die Lehrlinge ein zweiwöchiges Betriebspraktikum, wobei sie weitgehend in den gewöhnlichen Arbeitsalltag eingebunden wurden.

Für die Absolvierung des entsprechenden Praktikums in Wien durch Lehrlinge aus Bratislava standen Fördermittel für fünf Jugendliche zur Verfügung. Die Lehrlinge aus Bratislava kommen aus dem Automobilbereich (Automechaniker, Autoelektriker, Lackierer), sie haben im Juni 2005 ihr entsprechendes Praktikum in Wien angetreten.

Die Akquisition der Teilnehmer gestaltete sich anfangs schwierig, teilweise waren Ressentiments vonseiten der Lehrlinge sowie der Betriebe bemerkbar. Nach den ersten Erfahrungen zeigten sich jedoch sowohl die Lehrlinge als auch die AusbilderInnen und Betriebe mit der Entwicklung und den Auswirkungen der Maßnahme sehr zufrieden. Durch den Lehrlingsaustausch kam es zu Kooperationen zwischen Berufsschulen in Wien und Bratislava, auf beiden Seiten besteht Interesse, den Kontakt aufrecht zu halten und Austauschprogramme oder ähnliches in Zukunft zu organisieren.

Auch wenn nicht unmittelbare Zielsetzung, trägt die Maßnahme dazu bei, Personen mit Migrationshintergrund in die grenzüberschreitenden Tätigkeiten der Unternehmen einzubinden. Die Sensibilisierung von Jugendlichen für andere Kulturen durch den Auslandsaufenthalt und der Abbau von Schwellenängsten durch das gegenseitige Kennenlernen sollen einen Beitrag zur grenzüberschreitenden Tätigkeit von KMU leisten. Als Folgeprojekt ist für Herbst 2005 ein Fachkräfte- und AusbilderInnenaustausch vorgesehen.

Die im Rahmen der 2. Runde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL gegründete Entwicklungspartnerschaft **Diversity@Care** zielt auf den Abbau von Diskriminierung von MigrantInnen ab, wobei gleichzeitig der große Bedarf an Fachkräften in der mobilen Pflege und Betreuung ins Blickfeld gerückt wird. Eine verstärkte Aufnahme von MigrantInnen in diesem Berufsfeld allgemein, und der Einsatz qualifizierter muttersprachlicher Fachkräfte im Speziellen, werden angestrebt. Da MigrantInnen derzeit im Hinblick auf Zugang zu Ausbildung und Berufseinstieg sowie Arbeitsbedingungen mit verschiedenen Diskriminierungen und Ungleichheiten konfrontiert sind, ist der Ansatzpunkt von Diversity@Care, zunächst Sensibilisierungsarbeit zu leisten.

Zielgruppe dieses Maßnahmenpakets sind erwachsene MigrantInnen. Zu den inhaltlichen Schwerpunkten der Entwicklungspartnerschaft zählen die Beratung interessierter MigrantInnen, interkulturelle Qualifikation und PR-Maßnahmen und schließlich die Förderung der Kultursensibilität in der Kundenbeziehung. Vierzig TeilnehmerInnen sind für die Qualifizierungs-

⁹⁸ Zwei Kommunikationstechniker/Nachrichtenelektroniker, ein Maschinenbautechniker, zwei Kraftfahrzeugtechniker.

⁹⁹ Vier der fünf Lehrlinge haben eine nicht-deutsche Muttersprache (serbokroatisch (2), türkisch (1) und polnisch (1)). Diese Auswahl ist „unbeabsichtigt“ entstanden und lässt jedoch die Vermutung zu, dass Lehrlinge mit Migrationshintergrund weniger Berührungsängste gegenüber anderen ost- und südosteuropäischen Kulturen und/oder mehr sprachliche Kompetenzen haben als Lehrlinge ohne Migrationshintergrund.



maßnahme vorgesehen, deren Dauer 12 bis 42 Wochen beträgt. Die Koordination der Entwicklungspartnerschaft obliegt dem waff, weitere Partner sind die Volkshilfe Österreich, die Caritas, das Rote Kreuz, das Wiener Hilfswerk, die Volkshilfe Wien, das Hilfswerk Österreich, der Verein Gesundheit und Migration - Wien, die Wiener Integrationskonferenz, der ÖGB, die Wirtschaftskammer Wien und das AMS Wien.

Die ebenfalls im Rahmen der 2. Runde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL gegründete Entwicklungspartnerschaft **nEwC_Baselines** hat den Abbau von Rassismus gegenüber in Wien lebenden Roma und Sinti sowie die Förderung deren Beschäftigungsfähigkeit zum Ziel. Die durch den waff koordinierte Entwicklungspartnerschaft strebt eine transnationale Annäherung kulturgleicher Gemeinden sowie eine intensive Vernetzung politischer Fachebenen an. Ziel ist das Empowerment von jugendlichen Roma und Sinti zur autonomen Integrationsbereitschaft (Anhebung des Bildungsniveaus) und der erwachsenen Roma und Sinti durch die Begründung eines eigenen Berufsberatungszentrums als kulturimmanent betriebene Anlaufstelle. Geplant sind die Förderung der Selbst- und Aktivierungskräfte der Jugendlichen zur Aufnahme bzw. Weiterführung einer Ausbildung und die Entwicklung von konkreten Berufsvorstellungen. Des Weiteren sollen - im Rahmen von Arbeitspraktika - auch Unternehmen beraten werden und zu einer erhöhten Bereitschaft, jugendliche Roma und Sinti zu beschäftigen, bewegt werden.

Auch die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft **Gleiche Chancen im Betrieb - Betriebe ohne Rassismus** setzte auf der Unternehmensebene an. Ziele dieses Maßnahmenbündels waren die Bekämpfung von rassistischen Diskriminierungen auf betrieblicher Ebene und die Verbesserung der Stellung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt und in Unternehmen, wobei auch die verstärkte Nutzung der Stärken der multikulturellen Arbeitsgemeinschaft im Vordergrund stand. Die Zielgruppe¹⁰⁰ waren innerbetriebliche EntscheidungsträgerInnen und PersonalvertreterInnen, die über Information, Sensibilisierung und Training für das Anliegen „Betrieb ohne Rassismus“ als wichtige TrägerInnen und UmsetzerInnen gewonnen werden konnten.

Gemeinsam mit sieben ausgewählten Organisationen¹⁰¹ wurde ein maßgeschneiderter Code of Conduct mit konkreten Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung erarbeitet, welcher mit Unterstützung durch Training und Workshops in den Betrieben und Einrichtungen implementiert wurde. In den einzelnen Projekten mit einer Dauer von 12 bis 18 Monaten wurden neben Sensibilisierungsmaßnahmen auch konkrete strukturelle und organisatorische Verbesserungspotenziale identifiziert. Durch die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft wurde nach eigenen Angaben eine Verbesserung des Arbeitsklimas in den Organisationen erreicht und diese wurden auf bisher ungenützte Potenziale ihrer MitarbeiterInnen (ausländischer wie inländischer) aufmerksam. Es kam zu einer Motivationssteigerung und das Image der Organisationen verbesserte sich (durch Codes of Conduct). Auch die ArbeitnehmerInnen gewannen gemäß der EntwicklungspartnerInnen an Lebensqualität und Selbstachtung. Teilweise konnte der Anreiz gesetzt werden, verstärkt MigrantInnen einzustellen (z. B. wurden während des Projektes muttersprachliche BeraterInnen bei einem Unternehmen aufgenommen). Des Weiteren wurden Ombudspersonen, Beschwerdestellen oder Gleichbehandlungsbeauftragte eingesetzt, um eine Fortsetzung der Antirassismuserbeit nach Abschluss der Projekte zu gewährleisten. Eine der Organisationen will das erarbeitete Programm auf alle Standorte ausdehnen, die anderen arbeiten weiter an den Codes of Conduct. Somit werden diese Verhaltensregeln Teil der gelebten Organisationskultur und gestalten diese laufend mit.

Dieses Projekt lief von September 2002 bis März 2005 und wurde zu 50 % durch das BMWA und zu 50 % durch den Europäischen Sozialfonds finanziert. Das Gesamtbudget betrug € 1,5 Mio. Der Antrag dieser Entwicklungspartnerschaft zur Fortführung der Maßnahme für die 2. EQUAL-Runde (2005 bis 2007) wurde abgelehnt, aber es gibt weitere Entwicklungspartnerschaften, die in diesem und ähnlichen Bereichen tätig sind.

¹⁰⁰ Zielgruppe: Unternehmen mit mindestens 50 MitarbeiterInnen aus dem Reinigungs-, Dienstleistungsbereich, Gastgewerbe/Hotellerie, Bildungseinrichtungen und Gesundheitsbereich.

¹⁰¹ MA 20 - Fremdenrechtliche Angelegenheiten, Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskassa, Pensionisten-Wohnhaus Hetzendorf, FH Technikum Wien, Shell Österreich, Sasse, Deichmann GmbH



Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „**Qualifikation stärkt**“ (siehe Kapitel 6.1.1) wurden ein Empfehlungskatalog zur interkulturellen Öffnung und das Weiterbildungsangebot *siqua* zur Sensibilisierung im Bildungsbereich entwickelt. Ersterer richtet sich an EntscheidungsträgerInnen in Bildungseinrichtungen und AuftraggeberInnen von Bildungsmaßnahmen. Die Einsatzmöglichkeiten des *Empfehlungskatalogs* sind vielfältig. Als Checklist kann er zur Erhebung der IST-Situation einer Einrichtung hilfreich sein. Im Rahmen von Organisationsentwicklung wiederum kann er als Diskussionsgrundlage die Auseinandersetzung und Reflexion interkultureller Fragestellungen anregen. AuftraggeberInnen von Bildungsmaßnahmen können die angeführten Empfehlungen zur Anleitung von Mindeststandards für die Vergabe von Aufträgen verwenden.

siqua ist ein von „Qualifikation stärkt“ entwickeltes *Weiterbildungsangebot* zur Sensibilisierung und Erweiterung der interkulturellen Handlungskompetenzen für MitarbeiterInnen der Erwachsenenbildung und Personen, die in der arbeitsmarktpolitischen Beratung von MigrantInnen tätig sind. Dieser Lehrgang wurde im Rahmen des EQUAL-Projektes mit 34 TeilnehmerInnen durchgeführt. Drei weitere Durchgänge des Lehrgangs wurden, nach Ablauf des Moduls im Jahr 2005 von AMS und bfi Wien in Auftrag gegeben, und es besteht Interesse an der Weiterführung der Lehrgänge. Außerdem steht zur Fortführung dieses Weiterbildungsangebots eine umfangreiche Lehrmaterialiensammlung zur Verfügung.

Ebenso war der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „**Integrationsinfoservice von MigrantInnen für MigrantInnen**“ die Sensibilisierung der Bevölkerung und der Politik, um die Lage der MigrantInnen in Wien zu verbessern, ein Anliegen. Durch regelmäßige Treffen von Institutionen des Gesundheitswesens, der Verwaltungen und von NGO's auf lokaler Ebene wurde versucht, Antworten auf migrationsspezifische Gesundheitsprobleme zu finden.

Ziel des Stadtteilentwicklungsprojekts **Grätzelmanagement für den 2. und 20. Bezirk** ist es, im Ziel-2-Gebiet die defizitären sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Bedingungen durch eine Kombination unterschiedlicher Maßnahmen auf den verschiedenen städtischen Verwaltungsebenen nachhaltig zu verbessern, wobei die Programme bei der ansässigen Wohnbevölkerung und den Wirtschaftsbetrieben ansetzen sollen. Gemeinsam mit den BewohnerInnen und den Gewerbetreibenden sollen von 1. März 2002 bis 31. Dezember 2005 im Rahmen des Grätzelmanagements lokale Projekte und Maßnahmen zur Verbesserung der Situation im Grätzelmanagements umgesetzt werden, wobei die aktive Beteiligung und die Eigeninitiative der Bevölkerung besonders gefördert werden sollen.

Im Rahmen des Grätzelmanagements waren einige Projekte mit MigrantInnenfokus geplant. Durchgeführt und umgesetzt wurden ein von einer Migrantin gegründeter „Kulturtreff“ und die TANDEM®-Sprachkurse (siehe Kapitel 6.2.1). Als Erfolg ist jedenfalls die Tatsache zu verbuchen, dass MigrantInnen (zumindest teilweise) in den Diskussionsprozess zur Stadtteilentwicklung miteinbezogen waren. Insofern trägt dieses Projekt zur Sensibilisierung für Anliegen von Personen mit Migrationshintergrund bei.

Abschließend sei noch einmal das Projekt **Willkommen Nachbar** (siehe Kapitel 6.2.2) erwähnt, dessen Zielsetzung u. a. die Erreichung einer Sensibilisierung auf Seiten der Bevölkerung, der Gemeinden sowie der Betriebe ist, im Hinblick darauf, dass die tschechischen und slowakischen Nachbarn verstärkt auch als zukünftige Gäste und Kunden gesehen werden sollen. Zweisprachigkeit soll auch diesseits der Grenze immer mehr zur Selbstverständlichkeit werden. Der Versuch, dem Gast oder Kunden in seiner Muttersprache zu begegnen, zeigt von Respekt und Toleranz und soll ein Gefühl des Willkommenseins vermitteln.



6.3 Berlin

6.3.1 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für MigrantInnen

Der Schwerpunkt der Maßnahmen für MigrantInnen ist sowohl in Hamburg als auch in Berlin arbeitsmarktpolitisch motiviert. Insbesondere in Berlin führt die hohe Arbeitslosigkeit und der durch die Wiedervereinigung bedingte Transitprozess (durch den eher Ost-Deutsche als Personen mit Migrationshintergrund eingestellt werden) dazu, dass kaum Personen mit Migrationshintergrund rekrutiert werden und bei diesem Personenkreis eine gewisse Perspektivlosigkeit herrscht. Die arbeits- und ausbildungsplatzsuchenden MigrantInnen bilden somit die größte Gruppe unter den Arbeitslosen Berlins und sind vielfach durch erhebliche Demotivierung und Desorientierung gekennzeichnet.

Diesem Umstand möchte die **Türkisch-Deutsche Unternehmervereinigung in Berlin-Brandenburg e.V.** (TDU) durch die Motivierung ihrer Mitglieder zur Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen in den eigenen Betrieben entgegenwirken. Vor dem Hintergrund eines nicht zu vernachlässigenden Anteils an türkischstämmigen UnternehmerInnen (im Jahr 2004 existierten rd. 5.800 KMU türkischer Herkunft mit rd. 24.000 MitarbeiterInnen in Berlin) wurde der Verein im April 1996 gegründet und hat mittlerweile 150 Mitglieder (KMU; rd. 10 % davon sind deutsche UnternehmerInnen) aus verschiedensten Wirtschaftsbereichen. Ziel des Vereins ist es, die türkische (Business-)Community zu unterstützen. Die TDU ist insbesondere um die Integration von MigrantInnen türkischer Herkunft bemüht und fungiert als Kommunikationsplattform für diese Zielgruppe. Durch die damit verbundenen vielfältigen Tätigkeiten (z. B. Organisation von Informationsveranstaltungen, Dialog mit Institutionen, Verbänden und politischen Parteien etc.) hat sich die TDU zu einem Knotenpunkt in der türkischen Community in Berlin-Brandenburg entwickelt und dient als Anlaufstelle für Personen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Kreisen.

Mehr als ein Drittel der in Berlin lebenden MigrantInnen sind im schul- und ausbildungsrelevanten Alter zwischen 6 und 30 Jahren. Obwohl aktuell mehr ausländische Jugendliche einen Schulabschluss erreichen als noch vor einigen Jahren, ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtzahl der Bevölkerung, die an Ausbildungsmaßnahmen teilnimmt, gesunken. Die Mehrheit der in Berlin verfügbaren Maßnahmen, die darauf abzielen, die Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund am ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen, hat somit die Qualifizierung der Zielgruppe zum Inhalt.

Eine spezielle Maßnahme stellt in diesem Zusammenhang das EQUAL-Projekt **Qualifizierung für interkulturelle Arbeit QiA** dar, das auf Initiative des Berliner Senats von der Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz betrieben wird. Die einzelnen aufeinander abgestimmten Teilprojekte bieten ausbildungs- und arbeitssuchenden MigrantInnen¹⁰² (SozialhilfebezieherInnen) ein Qualifizierungs- oder Beratungsangebot (insbesondere in Gesundheitsberufen, kultursensibler Pflege oder dem Gemeindedolmetschdienst¹⁰³) an, das eine (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen soll. Dabei wird der fachlichen Nutzung und Förderung der kulturspezifischen Kompetenzen (z. B. Zweisprachigkeit, kulturelles Wissen, interkulturelle Erfahrungen) besonderer Stellenwert eingeräumt. Erfolge konnten v. a. durch die Qualifizierung von MigrantInnen in der Altenpflege und als DolmetscherInnen im Gesundheitswesen erreicht werden. Für die Maßnahme, die 2002 in Kraft trat und bis 30. Juni 2005 läuft (eine Weiterentwicklung des Projektes wird in der zweiten Förderrunde von EQUAL (2005 - 2007) stattfinden), steht ein jährliches Budget von rd. € 2 Mio zur Verfügung, das anteilig aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und den Trägern der Maßnahme finanziert wird.

¹⁰² Die MigrantInnen werden bei ihrer Einreise nach Deutschland begleitet und je nach Persönlichkeitsprofil den verschiedenen Institutionen zugewiesen. Von den MigrantInnen muss letztlich keine konkrete Initiative ausgehen.

¹⁰³ Die aufgezählten Qualifizierungen für MigrantInnen beziehen sich auf Bereiche des Arbeitsmarkts in Berlin, in dem steigender Bedarf an Arbeitsplätzen prognostiziert wird. Grundsätzlich bezieht sich die Qualifizierung jedoch auf alle Berufe und ist für alle MigrantInnen offen, unabhängig davon, aus welchem Beruf sie kommen.



Einige der angebotenen Qualifizierungsprogramme für Personen mit Migrationshintergrund richten sich explizit an Jugendliche bzw. Jungerwachsene, was darauf zurückgeführt werden kann, dass eine stärkere Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eines der zentralen politischen Ziele Berlins darstellt.

Vor dem Hintergrund einer geringen Beteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der beruflichen Erstausbildung und einem großen diesbezüglichen Informationsbedarf stellt beispielsweise die **KUMULUS - Bildungsberatung und Ausbildungsstellenvermittlung für Jugendliche mit Migrationshintergrund** entsprechende Dienstleistungen bereit. Seit 1993 stellt der Arbeit und Bildung e. V. im Auftrag des Senats von Berlin für Integration und Migration in Kooperation mit Oberschulen, Berufsberatungen und Mobilberatungen für die 9. und 10. Klassen Beratung, Betreuung und Vermittlung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bereit. Ergänzt wird dieses Angebot durch Trainingskurse im Bereich Berufsorientierung, Bewerbungstraining sowie Deutsch, Mathematik und EDV. Zusätzlich werden Exkursionen zu Betrieben und Bildungsträgern durchgeführt, um Berufsbilder anschaulicher zu machen. Der Besuch von Bildungsmessen und Ausbildungsplatzbörsen ist ein Bestandteil bei der Orientierung am Ausbildungsmarkt und zeigt, wie Informationsquellen sinnvoll nutzbar sind. Gleichzeitig erfolgen auch regelmäßige (muttersprachliche) Informationsabende für die Eltern der Jugendlichen, Fortbildung von LehrerInnen und anderen Multiplikatoren sowie eine rege Öffentlichkeitsarbeit. Jugendliche, die in Ausbildungsplätze vermittelt wurden, werden außerdem während der Ausbildung sozialpädagogisch betreut. Unternehmen, die bereit sind, Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Jugendliche mit Migrationshintergrund einzurichten, wird Unterstützung bei der Rekrutierung von BewerberInnen (Vermittlung), der Betreuung von Auszubildenden während der Ausbildung sowie Beratung in allen Fragen zum Thema Ausbildung und Arbeit angeboten.

KUMULUS-BeraterInnen erfahren auf Grund ihrer interkulturellen Kompetenz breite Akzeptanz in der Zielgruppe, und die Vernetzung/Kooperation mit Partnern der Berufsbildung führt zu einer hohen Effektivität der Maßnahme. Im Jahr 2003 haben 1.060 *Beratungen* stattgefunden, davon waren 774 Erstberatungen und 286 Folgeberatungen. Die Beratungssuchenden waren überwiegend türkischer Herkunft (51,8 %), rd. ein Fünftel war arabischer und rd. 15 % osteuropäischer Herkunft. Als Erfolg ist zu werten, dass trotz der verschlechterten Situation für rd. 23 % der Jugendlichen, die die Beratung in Anspruch nahmen, eine adäquate Ausbildung gefunden werden konnte.

An *Trainingskursen* haben im Jahr 2003 92 Jugendliche teilgenommen, 65 davon haben die Maßnahme erfolgreich absolviert. Der Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund unter den TeilnehmerInnen lag bei 52,2 %. Diese stammten überwiegend aus der Türkei. Es hat sich jedoch auch gezeigt, dass der Bildungserfolg wesentlich von der sozialen Lage abhängt, und die gesellschaftliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund (insbesondere in der beruflichen Bildung) systematischer Förderung bedarf (kurzfristig angelegte Maßnahmen sind nicht in der Lage, den Bedarf an beruflicher Integration zu decken).

Im Jahr 2003 sind insgesamt 194 *öffentliche Veranstaltungen* durchgeführt bzw. durch die Teilnahme von KUMULUS-MitarbeiterInnen mitgestaltet worden. Die Öffentlichkeitsarbeit wurde auf vier verschiedenen Ebenen (Veranstaltungen und Schulungen für MultiplikatorInnen, Informationsveranstaltungen für Eltern und Jugendliche, Gremienarbeit und Darstellung in den Medien) umgesetzt.

Die Finanzierung der Maßnahme erfolgt durch den Senat von Berlin für Integration und Migration, wobei allerdings auch Mittel des ESF herangezogen werden. Für die Zukunft ist angedacht, andere Einrichtungen der Jugendhilfe einzubeziehen und LehrerInnen zu verpflichten, sich interkulturelle Kompetenzen anzueignen.



Das **Berufliche Qualifizierungsnetzwerk BQN Berlin** wurde im März 2004 auf Initiative des Bundes durch die Berliner Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz und den Beauftragten des Senats von Berlin für Integration und Migration etabliert, um durch die Zusammenarbeit der mit der schulischen und beruflichen Bildung befassten Institutionen die Defizite der bisherigen Integrationspolitik (Einbindung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Schule und Ausbildung) aufzudecken und innovative Ansätze zu testen. Was sich bewährt, soll anschließend in das Regelangebot übernommen werden. Bislang erfolgten der Aufbau der Netzwerkstruktur und die Erstellung von Expertisen zur Vorbereitung der Maßnahmen. Auf Basis der Empfehlungen dieser Expertisen werden nun konkrete Maßnahmen konzipiert. Angedacht sind Kompetenztests in der Sekundarstufe (7. bis 9. Klasse), Modelle zur engeren Zusammenarbeit von Schule, Eltern und Wirtschaft (Stichwort: Netzwerkbildung) sowie Möglichkeiten der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen (z. B. Sprachförderung, Coaching), mit dem Ziel, die Kompetenzen von Jugendlichen (insbesondere auch jene bikulturellen Fähigkeiten, die in einer sich internationalisierenden Wirtschaft von großer Bedeutung sind) frühzeitig zu erkennen und sie beim Übergang in eine Ausbildung zu begleiten. Für das Modellprojekt, das bis Juli 2006 läuft, steht ein jährliches Budget von € 250.000,- zur Verfügung (Finanzierung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Ko-Finanzierung durch den ESF).

Da jedoch insbesondere Jugendliche bzw. Jungerwachsene von der eingangs erwähnten Perspektivlosigkeit hinsichtlich Ausbildung/Arbeitsplatz betroffen sind (es wird davon ausgegangen, dass bis zu 50 % der Jugendlichen aus den Berliner Bezirken mit hohem MigrantInnenanteil keine Ausbildung finden und somit auch keine qualifizierte Berufsperspektive aufbauen können), wurden in den letzten Jahren auch einige (bundesweite wie auch regionale) „globalere“ (d. h. über Qualifizierung hinausgehende) Maßnahmen eingesetzt, die diesem Umstand entgegenwirken sollen.

Motivierungsprojekte, die aus den Reihen der eigenen Community stammen und deren gewachsene Infrastruktur zur Heranführung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen genutzt werden können, haben in diesem Zusammenhang an Bedeutung gewonnen. Im Jahr 1999 wurde beispielsweise vom Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg e. V. (TBB) das Programm **Initiativen zur Berufs- und Beschäftigungsmotivierung (IBB)** (ab 1. Jänner 2005 wird das Nachfolgeprogramm unter dem Namen **Move** identisch weitergeführt) im Rahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit etabliert. Elementare Bestandteile der Projektarbeit der IBB sind das Aufsuchen und Kennenlernen sowie der kontinuierliche Kontaktaufbau zur Zielgruppe in Jugendfreizeitheimen, Sportvereinen, Moscheen oder anderen Einrichtungen. Die Jugendlichen und Jungerwachsenen mit Migrationshintergrund (unter den TeilnehmerInnen befinden sich vor allem türkischen MigrantInnen) werden motiviert, ihre aktuelle, häufig äußerst defizitäre berufliche Situation zu verändern und sich mit Hilfe des Arbeitsamtes sowie anderer Berufsförderungseinrichtungen eine solide Grundlage für ihren beruflichen Werdegang zu schaffen. Dies erfolgt in folgenden Schritten:

- **Modul I - Hinführung zu den Arbeitsämtern:** Die Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden zur Berufsberatung oder zur Arbeitsvermittlung der Arbeitsämter begleitet und während dieser Besuche durch die ProjektmitarbeiterInnen betreut. Auf diese Weise werden Schwellenängste abgebaut. Des Weiteren werden die Jugendlichen vor Ort und im Projektladen via Internet mit den Informationsmöglichkeiten der Berufsinformationszentren und mit Angeboten betrieblicher und überbetrieblicher Maßnahmen und Ausbildungseinrichtungen vertraut gemacht.
- **Modul II - Hilfe zur Eigendarstellung:** Die IBB-SozialberaterInnen erhalten im Lauf der Betreuung der Jugendlichen umfassende Informationen über deren persönliche Daten sowie ihren bisherigen schulischen und beruflichen Werdegang, die an die zuständigen MitarbeiterInnen der Arbeitsämter weitergeleitet und bei Begleitungen zu Berufsberatern und Arbeitsvermittlern sinnvoll eingebracht werden. Dadurch wird eine den Voraussetzungen der Jugendlichen angemessene Vermittlung erheblich verbessert. Des Weiteren werden die Jugendlichen, sofern sie zu einer ausführlichen Eigendarstellung aus sprachlichen oder anderen Gründen nicht ausreichend in der Lage sind, mit Hilfe entsprechender Zu- und Fürsprache sowie, falls erforderlich, durch Übersetzungen, unterstützt. Als



Ergebnis ist in aller Regel ein verändertes Sozialverhalten der betroffenen Jugendlichen zu verzeichnen, welches eine erleichterte Integration in Schulen, Berufsfachschulen, betriebliche bzw. überbetriebliche Ausbildungsstätten und, nicht zuletzt, in den Arbeitsmarkt ermöglicht.

- Modul III - Bewerbungsunterstützung: Durch Bewerbungstrainings- und PC-Einführungskurse sowie durch das so genannte Schreibbüro werden die Jugendlichen auf die Erfordernisse betrieblicher und überbetrieblicher Ausbildungen vorbereitet. Bewerbungsschreiben werden gemeinsam erarbeitet oder bei Bedarf neu erstellt. Darüber hinaus erfordert die Teilnahme an dem Bewerbungstrainingskurs oder Schreibbüro eine aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie. Die TeilnehmerInnen lernen dadurch, die persönlichen Stärken und Schwächen realistisch einzuschätzen. Im Schreibbüro können die in den erwähnten Kursen erarbeiteten Kenntnisse und Fertigkeiten unter Aufsicht und Anleitung geübt und vertieft werden. Da das Schreibbüro auch ohne Anmeldung aufgesucht werden kann, steht es vor allem denjenigen Jugendlichen zur Verfügung, die sich auf Grund ihres bisherigen, in vielen Fällen diskontinuierlichen Lebens-, Schul- oder Berufsweges nur schwerlich in die Regelmäßigkeit eines Kursangebotes integrieren lassen wollen oder können. Außerdem werden hier Bewerbungsunterlagen für BewerberInnen angefertigt, die über keine oder mangelhafte Deutschkenntnisse verfügen. Erfahrungsgemäß verlangen immer mehr Unternehmen und Bildungsträger selbst für gering qualifizierte Hilfstätigkeiten bzw. niedrigschwellige Bildungsangebote vollständige und ansehnliche Bewerbungsunterlagen. Des Weiteren werden in gesonderten Kursen Vorstellungsgespräche vorbereitet sowie Einstellungstests in kleinen Gruppen oder individuell trainiert. Besonders im Fall erfolgloser Bewerbungen wird die Zielgruppe kontinuierlich motiviert, ihre Bewerbungsbemühungen verstärkt fortzusetzen.
- Modul IV - Elternarbeit: Nicht selten hat sich die Einbeziehung der Eltern und des familiären Umfelds in den Beratungs- und Betreuungsprozess als besonders nützlich für die Motivierung der Jugendlichen erwiesen. In Krisensituationen der Jugendlichen, besonders im Fall eines beabsichtigten Abbruchs einer Maßnahme oder Ausbildung, kann die vertrauliche Einbindung der Eltern eine vorzeitige Aufgabe verhindern. Außerdem können in ausführlichen Gesprächen mit den interkulturell kompetenten IBB-MitarbeiterInnen kulturell bedingte Besonderheiten berücksichtigt und Verständnisfragen geklärt werden. Auf Grund des gewachsenen Bekanntheitsgrades der TBB-Berufsförderungsprojekte, insbesondere jedoch der Jugendintegrationsinitiativen IBB, suchen immer häufiger Mütter und Väter allein oder gemeinsam mit ihren Kindern die Projekteinrichtungen des TBB auf.
- Modul V - Öffentlichkeitsarbeit: Die IBB sind in den vergangenen vier Jahren innerhalb der türkischstämmigen Gemeinschaft sowie in anderen MigrantInnenorganisationen auf große Resonanz gestoßen und haben sich dabei ein positives Ansehen erworben. Die regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit in den türkisch- und deutschsprachigen Medien Berlins, insbesondere in den lokalen türkischen Fernseh- und Radiostationen sowie den Zeitungen, hat dabei eine wichtige Rolle eingenommen. Die Organisation und Durchführung eigener Fachtagungen sowie die Teilnahme der IBB-MitarbeiterInnen an Seminaren, Foren und Projektpräsentationen haben diese Initiative des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg e. V. zu einer anerkannten und viel beachteten Einrichtung in der Fachöffentlichkeit gemacht.

Das Programm wird von der Arbeitsagentur Mitte Berlin finanziert und hat sich mittlerweile, wie bereits erwähnt, durch die Beratung, Betreuung und Motivierung von arbeits- und ausbildungssuchenden Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu einer stark nachgefragten Einrichtung entwickelt.¹⁰⁴ Seit Beginn des Projektes im Frühjahr 1999 haben die IBB-MitarbeiterInnen etwa 2.500 Jugendliche und Jungerwachsene mit Migrationshintergrund beraten, motiviert und begleitet. Im abgeschlossenen Berichtsjahr (2002) wurden 465 Jugendliche in den IBB registriert, 325 Jugendliche konnten erfolgreich vermittelt werden. Die Erfolge der IBB

¹⁰⁴ Dafür spricht auch die Einsetzung vergleichbarer Initiativen in anderen bundesdeutschen Städten, die sich an der Konzeption der Berliner IBB orientieren.



widerlegen die häufiger geäußerte Vermutung, dass es vielen jungen Menschen mit Migrationshintergrund (oder ihren Eltern) generell am Interesse an einer qualifizierten Ausbildung mangle. Die Erfahrung der IBB hat gezeigt, dass viele der Jugendlichen trotz anfänglicher Skepsis und schlechten Erfahrungen gerne die angebotene Chance ergreifen und Schritt für Schritt Eigenmotivation entwickeln. Sie erleben sich nicht mehr als „Problemfall“, sondern erfahren, dass sie allen Hürden zum Trotz selbst einen wichtigen Beitrag zu ihrem Erfolg leisten können.

Exkurs: Bundesweite Maßnahme zur Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt (Deutschland)

Mit der Etablierung der **Jugendmigrationsdienste JMD** beabsichtigen die Trägergruppen der Bundesarbeitsgemeinschaft BAG Jugendsozialarbeit seit 2001, die Kooperation auf lokaler Ebene durch Förderung der Zusammenarbeit der örtlichen Arbeitsagenturen mit den Jugendmigrationsdiensten zu verbessern¹⁰⁵. Ziel dieser Zusammenarbeit ist eine stärkere Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt. Die Jugendmigrationsdienste bieten den Jugendlichen eine persönliche Begleitung des Integrationsprozesses.

Zielgruppe der Maßnahme sind neu zugewanderte Personen bzw. Personen mit Migrationshintergrund bis zum vollendeten 27. Lebensjahr mit Daueraufhaltungsperspektive. Die MigrantInnen werden im Rahmen der Begleitung durch SozialarbeiterInnen den adäquaten Stellen zugewiesen.

Ausgehend von einem ganzheitlichen Ansatz, der sich an den Kompetenzen und Ressourcen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund orientiert, wird zusammen mit den jungen Menschen im Rahmen ihrer Lebensplanung ein individueller Integrationsplan erarbeitet. Dieser umfasst:

- eine langfristig orientierte Lebensgestaltung/Lebensplanung (Berufswege- und Familienplanung, Einkommenssicherung etc.) mit dem Ziel der Förderung der Motivation der jungen Menschen zum Spracherwerb, zur Berufsausbildung etc. (die Betreuung erstreckt sich maximal bis zum vollendeten 27. Lebensjahr)
- kurz- und mittelfristige Zielsetzungen, Handlungsplanungen, Vereinbarungen zur Umsetzung und die Steuerung der Integrationschritte

Der individuelle Integrationsplan wird zeitnah nach der Einreise oder der Feststellung des Förderbedarfs in einem gemeinsamen Zielfindungsprozess erstellt, kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben. Eine zeitliche Festschreibung des Integrationsprozesses soll nicht erfolgen, da dieser in jedem Fall unterschiedlich lange dauert.

Es gehört auch zur Aufgabe des Jugendmigrationsdienstes, den Jugendlichen die für den individuellen Integrationsprozess sinnvollen und passgenauen Angebote zu empfehlen (z. B. Sprachkurse, berufsvorbereitende Maßnahmen, Ausbildung, Freizeit- und Präventionsmaßnahmen, Praktika etc.).

Zur Erreichung der Einzelziele werden die Jugendlichen durch den Jugendmigrationsdienst bei den einzelnen Maßnahmen (z. B. Integrationskurs, Berufsausbildung) begleitet und bedarfsbezogen an andere Stellen (z. B. Jugendamt, Arbeitsamt, Gesundheitsberatungsstellen etc.) vermittelt.

Die Bundesmaßnahme, die u. a. in Berlin durchgeführt wird (Lokal Berlin und Umgebung an 27 Standorten von verschiedenen Trägern), wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

¹⁰⁵ Dazu zählt z. B., dass von den Arbeitsagenturen angebotene oder geförderte Schulungen besucht werden können, wenn es dem Profil einer Person entspricht und dem Gelingen der Integration förderlich ist.



6.3.2 Maßnahmen der Internationalisierungspolitik zur Unterstützung von KMU

Ein wesentlicher Teil der Maßnahmen der Internationalisierungspolitik wird in Deutschland durch das System der **Industrie- und Handelskammern** in Zusammenarbeit mit den **Außenhandelskammern** durchgeführt. In allen in dieser Studie behandelten ost- und südosteuropäischen Ländern gibt es Außenhandelskammer-Büros, die Anfragen nach speziellen Wirtschaftsinformationen beantworten, Wirtschaftskontakte vermitteln, Unternehmen beraten, Geschäftsreisende aus Deutschland betreuen, Fach- und Führungskräfte aus- und weiterbilden, ausländische Aussteller und BesucherInnen für den Messestandort Deutschland vermitteln und UnternehmerInnentreffen, Kongresse und Seminare organisieren. Diese Angebote zielen jedoch nicht speziell auf die Zielgruppe der KMU ab. Die Außenhandelskammer-Büros finanzieren sich zum größten Teil aus den Eigeneinnahmen, d. h. aus dem Verkauf ihrer Dienstleistungen und aus den Beiträgen ihrer Mitglieder. Als maßgeblicher Teil der deutschen Außenwirtschaftsförderung erhalten die Außenhandelskammern für Aufgaben im öffentlichen Interesse ein Leistungsentgelt vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA).

Die Außenhandelskammern bilden gemeinsam mit den Industrie- und Handelskammern sowie dem BMWA und den Wirtschaftsverbänden ein Netzwerk, das für Unternehmen eine schnelle und direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben im Ausland ermöglicht und exportorientierten Unternehmen das benötigte Leistungsangebot bietet. Auf Grund dieser umfassenden Dienstleistung sind nur wenige originär lokale Maßnahmen verfügbar.

Das **Außenwirtschaftsförderprogramm Neue Märkte erschließen** des Landes Berlin (Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen; Abwicklung durch die Wirtschaftsförderung Berlin International GmbH) unterstützt Berliner KMU¹⁰⁶ beim Markteinstieg im Ausland (weltweit) mit dem Ziel, ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit und die des Standortes Berlin zu stärken. Seit Jänner 2005 werden insbesondere Unternehmen gefördert, die den Kompetenzfeldern der Berliner Wirtschaftspolitik (Biotechnologie, Medien und I+K-Technologien, Medizin sowie Verkehrstechnik) zuzuordnen sind. Die Förderung erfolgt in Form einer monetären Unterstützung (pro Antragsteller werden bis zu zwei Förderungen im Kalenderjahr gewährt) bei der Teilnahme an Messen und anderen außenwirtschaftlich relevanten Maßnahmen und Veranstaltungen, wobei die TeilnehmerInnen einen 50 %igen Zuschuss zu ihren Aufwendungen, maximal jedoch €5.000,-, erhalten. Rd. 70 % des Budgets wird durch Mittel des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) gedeckt, die restlichen 30 % stammen vom Land Berlin (Zuwendungsgeber ist die Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen). Die Maßnahme wird bis 2006 fortgeführt, weitere Zukunftsperspektiven sind von der Politik des Berliner Senats abhängig und derzeit noch nicht absehbar.

Zur Stärkung der Internationalisierung der Berliner Wirtschaft hat der Berliner Senat außerdem die Wirtschaftsförderung Berlin International GmbH beauftragt, **Messe-Gemeinschaftsstände** vorrangig für KMU auf den großen internationalen Messeplätzen (weltweit) zu organisieren. Dabei wird den teilnehmenden Betrieben die organisatorische Vorbereitung auf sowie die Durchführung und Betreuung der internationalen Messeaktivität angeboten, wodurch den KMU eine Fokussierung auf den Messeauftritt und die Kundenbetreuung ermöglicht wird. Die Finanzierung wird durch Mittel des EFRE und das Land Berlin bereitgestellt, die Information der Betriebe über die Fördermöglichkeiten erfolgt durch die Industrie- und Handelskammern sowie über das Internet.

¹⁰⁶ Unternehmen mit Sitz in Berlin mit bis zu 500 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von bis zu €80 Mio oder einer Jahresbilanzsumme von bis zu €54 Mio; die Unternehmen müssen zu weniger als 25 % im Besitz von Unternehmen sein, die das KMU-Kriterium nicht erfüllen



Die in Kapitel 6.3.1. angeführte **Türkisch-Deutsche Unternehmervereinigung in Berlin-Brandenburg e. V.** (TDU) unterstützt ihre Mitglieder auch durch die Vermittlung von Kontakten im In- und Ausland (weltweit). Die türkischen Unternehmen werden durch die Industrie- und Handelskammern sowie via Internet auf dieses Angebot aufmerksam gemacht. Darüber hinaus pflegt der Verein gute Beziehungen zu Wirtschaftsinstitutionen, Verwaltungen und Politikern in der Türkei, um die türkisch-deutschen Wirtschaftsbeziehungen zu stärken und um Probleme ihrer Mitglieder mit der türkischen Verwaltung zu lösen.

6.3.3 Sensibilisierungsmaßnahmen

Arbeitsmarktpolitisch wird die Lage in Berlin von den befragten ExpertInnen als „prekär“ bezeichnet. Es fehlt die Erkenntnis, dass Personen mit Migrationshintergrund nicht notwendigerweise Probleme bereiten, sondern auch Chancen bieten. Die hohe Arbeitslosigkeit und die damit verbundenen Probleme lassen das Bewusstsein für Personen mit Migrationshintergrund als Chance nur sehr zögerlich entstehen. Um Personen mit Migrationshintergrund eine faire Chance am Arbeitsmarkt zu bieten, ist es wichtig, dass die Mehrheitsgesellschaft ihre Ressentiments gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund revidiert und sich dessen bewusst wird, dass die Missachtung der Talente und Fähigkeiten dieser Personen, und somit des Potenzials, das die Erfahrung der Mehrkulturalität darstellt, die Zukunftsträchtigkeit des Wirtschaftsstandorts Berlin beeinträchtigt.

Die **Türkisch-Deutsche Unternehmervereinigung in Berlin-Brandenburg e. V.** (TDU) (siehe Kapitel 6.3.1 und 6.3.2) leistet durch ihre Beteiligung an Projekten des friedlichen Zusammenlebens von Zuwanderern und Einheimischen und ihre vierteljährlich erscheinende zweisprachige Zeitschrift *Türk Ekonomi Dergisi* (Zeitschrift für Türkische Wirtschaft) einen wichtigen Beitrag zur Öffentlichkeitsarbeit.

Das von der Gesellschaft für Berufsbildende Maßnahmen e. V. gemeinsam mit Partnern in Brüssel und Turin betriebene Projekt **Acting Labs** ist eine von der EU-Kommission im Rahmen des INTI-Programms geförderte Maßnahme zur Entwicklung von Strategien der positiven Rollenvorbilder für junge Menschen aus Migrantenfamilien. Acting Labs möchte dazu beitragen, dass der spezifische positive Beitrag, den Personen mit Migrationshintergrund in der Gesellschaft leisten, positiv bewertet wird und Kinder/Jugendliche gezielt gefördert werden. Acting Labs sammelt „Geschichten“ von Menschen mit Migrationshintergrund, die einen eigenen Weg der beruflichen und interkulturellen Perspektive gefunden haben. Mit diesen positiven Vorbildern soll jungen Menschen gezeigt werden, dass vorhandene Diskriminierungen und Blockaden überwunden werden können und auch Jugendliche mit Migrationshintergrund gute schulische Abschlüsse und berufliche Karrieren erfahren können. Acting Labs unterstützt u. a. den Aufbau von Kontakten zwischen „erfolgreichen“ Personen mit Migrationshintergrund und Kindern/Jugendlichen, erarbeitet ein entsprechendes Mentoring-Konzept und propagiert die Umsetzung von Konzepten der Vielfalt im Zusammenleben in Betrieben, Schulen und Kommunen. Das Projekt wird als praktischer Versuch, Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund Instrumente bereitzustellen, sich eine berufliche Perspektive zu schaffen, bewertet. Für die 18-monatige Projektlaufzeit (Februar 2004 - Juli 2005) steht ein Budget von €335.000,- zur Verfügung, dass zu 70 % von der Europäischen Kommission und zu 30 % von diversen öffentlichen und privaten Financiers bereitgestellt wird. Für die Zukunft ist der Aufbau eines Netzwerks mit Jugendzentren, Bürgerstiftungen, Schulvereinen etc. geplant.

Das bereits erwähnte EQUAL-Projekt **Qualifizierung für interkulturelle Arbeit QiA** (siehe Kapitel 6.2.1) zielt neben der Qualifizierung und Beratung von MigrantInnen auch darauf ab, Arbeitgeber im sozialen Bereich zu beraten und im Sinne der interkulturellen Öffnung ihrer Einrichtungen weiterzubilden. Dadurch sollen Beschäftigungsmöglichkeiten für interkulturell qualifizierte MigrantInnen geschaffen werden.



6.4 Hamburg

6.4.1 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für MigrantInnen

Unter den Unterstützungs- und Fördermaßnahmen in Hamburg im arbeitsmarktpolitischen Bereich finden sich sowohl Programme, die allgemein an Personen mit Migrationshintergrund¹⁰⁷ gerichtet sind als auch Instrumente mit den Zielgruppen Jugendliche bzw. Frauen mit Migrationshintergrund.

Zu den allgemeinen Beratungs, Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen für MigrantInnen ist beispielsweise die Maßnahme **Berufliche Integration von und mit MigrantInnen (B-I-M)** zu zählen. Diese wird auf Initiative der Arbeitsagentur Hamburg von der Servicegesellschaft für Aktivität am Arbeitsmarkt (AQtivus) betrieben und bietet Beratung und Unterstützung bei der Aufnahme von Erwerbsarbeit an. Zielgruppe der Maßnahme stellen arbeitssuchende MigrantInnen dar. Die beruflichen Integrationschancen von MigrantInnen sollen mit Hilfe von Beratung, Profiling/Assessment, Arbeitsvermittlung und Coaching entscheidend verbessert werden. Das Projekt arbeitet gezielt ausschließlich mit qualifizierten BeraterInnen, TrainerInnen und Vermittlern, die selbst einen Migrationshintergrund aufweisen. Diese sprechen die Sprache der Klienten und verfügen über eine entsprechende interkulturelle Kompetenz, um den Zugang zur Zielgruppe zu erschließen, vertrauensgewinnend zu wirken und die beruflichen Integrationschancen der MigrantInnen somit entscheidend zu verbessern. Das Projekt wird im Zeitraum von 1. April 2003 bis 31. März 2006 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie der Freien und Hansestadt Hamburg gefördert. Informationen hinsichtlich einer Weiterführung über diesen Zeithorizont hinaus sind derzeit nicht verfügbar.

Die seit den 1970er Jahren bestehenden **Interkulturellen Stadtteilzentren** bieten MigrantInnen und MultiplikatorInnen, die mit MigrantInnen arbeiten, Beratung und Weiterbildung. Dieses Angebot richtet sich vor allem an die in den Hamburger Bezirken Altona und Harburg (in den Stadtteilen Wilhelmsburg und Kirchdorf-Süd), in denen die Beratungseinrichtungen liegen, wohnhafte Zielgruppe, teilweise aber auch bezirksübergreifend an MigrantInnen und MultiplikatorInnen in ganz Hamburg. Initiator dieser Einrichtungen ist die Behörde für Soziales der Freien und Hansestadt Hamburg. Seit dem Jahr 2002 ist der gemeinnützige Verein Verikom der Betreiber dieser Maßnahme. Das Angebot der Interkulturellen Stadtteilzentren reicht von Sprachförderung über berufliche Orientierung bis hin zu Beratung zu unterschiedlichsten Themen. Im Rahmen der *Sprachförderung* stehen Deutsch als Zweit- und Fremdsprache, Alphabetisierung in deutscher und türkischer Sprache und Kurse in anderen Sprachen zur Auswahl. Im Themenbereich *Berufliche Qualifizierung und Orientierung* bieten die Einrichtungen berufsorientierende Beratung und Bewerbungshilfen und Bewerbungstraining an. Im *Weiterbildungsbereich* stehen PC-Kurse, Fortbildung für KursleiterInnen und Fortbildung für Kinderbetreuerinnen zur Verfügung. Zudem bestehen Beratungsmöglichkeiten zu den Themen ausländerrechtliche Fragen, Lebensunterhaltssicherung, Arbeitslosigkeit, Rentenangelegenheiten, Pflege- und Krankenversicherung, Behindertenrecht, Gesundheitsversorgung, Trennung und Scheidung, Unterhalts- und Sorgerecht, Kindererziehung und Familienkonflikte, Schule und Ausbildung, Steuerangelegenheiten und Schuldenfragen sowie Konfliktvermittlung. Weiters besteht die Möglichkeit der Teilnahme an den Erwerbslosentreffen und der Infogruppe. Durch das flankierende Angebot von *Kinderspielgruppen* wird die Teilnahme an den Kursen in vielen Fällen überhaupt erst ermöglicht.

¹⁰⁷ Die MigrantInnen sind überwiegend türkischer Abstammung bzw. aus den GUS Staaten, Afghanistan, Iran und den afrikanischen Ländern.



Die Beratung und Qualifizierung unterstützt die Selbstorganisation und Vernetzung der Personen mit Migrationshintergrund im Stadtteil. Die Einrichtungen verzeichnen eine gleich bleibend hohe Auslastung¹⁰⁸ und tragen erheblich zur sozialen Integration in den Stadtteilen bei. Das jährliche Budget für die Einrichtungen beträgt rd. €1 Mio und wird zu 50 % vom Land Hamburg und zu 50 % vom Bund und der EU finanziert. Die zukünftige Entwicklung der Interkulturellen Stadtteilzentren ist abhängig von der Hamburger Integrationspolitik.

Das spezifische Angebot für Jugendliche mit Migrationshintergrund umfasst Beratung, Training und Qualifizierung, aber auch Vermittlung in betriebliche Praktikums- und Ausbildungsverhältnisse. Das gemeinsame Ziel der im Folgenden dargestellten Maßnahmen ist die erfolgreiche Integration Jugendlicher mit Migrationhintergrund in den Arbeitsmarkt.

Jugendliche mit Migrationshintergrund ohne oder mit sehr geringen Deutschkenntnissen zwischen 15 und 18 Jahren, die vor kurzer Zeit aus einem fremden Land nach Deutschland gekommen sind und in einer anderen Schulform oder in der Berufsausbildung sprachlich nicht folgen können, haben die Möglichkeit, in Hamburg das **Vorbereitungsjahr** oder das **Berufsvorbereitungsjahr für Migrantinnen und Migranten** (VJ-M oder BVJ-M) zu besuchen. Das VJ-M richtet sich insbesondere an Jugendliche, die keinen gesicherten Aufenthalt in Deutschland haben und von Sozialhilfeleistungen leben (z. B. AsylbewerberInnen). Die Zielgruppe wird generell durch Information in einschlägigen Beratungszentren auf dieses Angebot aufmerksam gemacht.¹⁰⁹

Zu Beginn des Kurses steht der Deutschunterricht im Vordergrund, später kommen unterschiedliche Inhalte dazu. Im BVJ-M geht es neben dem Erlernen der deutschen Sprache um die Vorbereitung auf die Berufswelt, im VJ-M mehr um allgemeine Bildung. Ziel der Maßnahmen ist in erster Linie die Aufnahme einer Berufstätigkeit - beim BVJ-M wird alternativ auch die Teilnahme an einer Berufsausbildung bzw. der Besuch einer weiterführenden Schule angestrebt. Jugendliche, die das BVJ-M erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten einen Berufsvorbereitungs-Schulabschluss. Jugendliche mit entsprechend guten Leistungen können außerdem Abschlüsse erwerben, die dem Hauptschulabschluss oder dem Realschulabschluss gleichgestellt sind. Alle erhalten eine Bescheinigung über die beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen, die sie gelernt haben. Dieses Angebot wird von der Behörde für Bildung und Sport der Freien und Hansestadt Hamburg betrieben und finanziert. Eine Einstellung der Maßnahme ist aktuell nicht absehbar.

Die Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e. V., die ursprünglich gegründet wurde, um ausländische ExistenzgründerInnen in ihrer Selbstständigkeit zu begleiten, ihnen beratend zur Seite zu stehen und sie als AusbilderInnen für das duale Ausbildungssystem in der Bundesrepublik zu gewinnen, betreibt seit 1. Mai 2004 den **Ausbildungsservice für Handel und Dienstleistungen**. Dieses Angebot wendet sich an Jugendliche mit Migrationshintergrund, Jugendliche mit besonderem Förderbedarf und Betriebe mit InhaberInnen ausländischer Herkunft und zielt darauf ab, Jugendliche in die duale Berufsausbildung zu vermitteln, zusätzliche Ausbildungsplätze zu akquirieren und Coaching von Jugendlichen zu betreiben. Umgesetzt werden diese Ziele u. a. durch die Unterstützung von erstausbildenden Betrieben bei der Erlangung der Ausbildungsberechtigung. Unter den betreuten BewerberInnen wird eine Vorauswahl getroffen und die Ausbildungsbetriebe bekommen Unterstützung bei allen anfallenden Formalitäten (Ausbildungsvertrag, Anmeldung zur Berufsschule etc.). Die Jugendlichen werden während der ersten Ausbildungsmonate

¹⁰⁸ Im Jahr 2004 wurden z. B. im Rahmen der Integrationshilfe 1.627 Frauen und 551 Männer informiert, beraten und unterstützt, davon in 564 Fällen zu Fragestellungen bezüglich Arbeitsmarkt und Weiterbildung.

¹⁰⁹ Wenn die MigrantInnen in Hamburg ankommen, werden sie von SozialarbeiterInnen schon bei der Einreise in Empfang genommen und durch das institutionalisierte System begleitet, um in Deutschland Fuß zu fassen. Die MigrantInnen müssen somit selbst keine Informationen einholen, diese wird z. B. durch das Schulinformations Zentrum (SIZ) bereitgestellt. Drei Beratungsteams bieten Informationen und Beratung für Eltern und SchülerInnen zu allen Fragen um das Thema „Schule in Hamburg“. Das SIZ ist angesiedelt bei der Behörde für Bildung und Sport in Hamburg.



intensiv unterstützt. Sie erhalten Informationen zu Themen wie z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen, Führen eines Berichtshefts, Rechte und Pflichten während der Ausbildung und ähnliches.

Im Jahr 2004 wurden 130 Jugendliche in die duale Ausbildung vermittelt, 40 erstausbildende Betriebe akquiriert und 220 Jugendliche im Rahmen des Coaching betreut. AußendienstmitarbeiterInnen wurden ausgeschiedt, um in Kontakt mit den UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund zu treten. Viele der kontaktierten Unternehmen wussten nicht über die Möglichkeit, einen Antrag auf Ausbildungsberechtigung zu stellen, Bescheid. Einige hatten bereits gute Erfahrungen mit SchülerInnen im Rahmen eines Praktikums gemacht und waren daher interessiert, Ausbildungsplätze anzubieten. Die interessierten Betriebe wurden bei der Antragsstellung zur Ausbildungsberechtigung unterstützt, und nach Erhalt derselben wurden ihnen interessierte Lehrlinge vorgestellt.

Die Unterstützung des Ausbildungsservice (die bis zum Entwurf eines Ausbildungsvertrages reicht) ist für die Unternehmen wesentlich, da diese sich häufig keine Stellenanzeige leisten können, nicht ausreichende Kapazitäten haben, um auf unzählige Bewerbungen zu reagieren, über keine Personalabteilung verfügen etc.

Viele der zu betreuenden Jugendlichen sind SchulabbrecherInnen bzw. verfügen über schwache schulische Leistungen, wodurch sie auch Schwierigkeiten in der Berufsschule (z. B. im kaufmännischen Bereich) hatten. Es stellte sich heraus, dass eine intensive Betreuung aller Beteiligten notwendig ist. Einerseits wurde versucht, Jugendliche mit weniger guten schulischen Leistungen in Ausbildungsplätze mit bewältigbaren Anforderungen zu vermitteln, um Frustration, Demotivation und Abbruch der Lehre zu vermeiden. Andererseits wurde erkannt, dass nicht nur AusbilderInnen und Auszubildende eine Anlaufstelle brauchen, sondern auch die Berufsschulen. Anfangs lag die Dropout-Rate bei rd. 50 %, derzeit (Stand: Sommer 2005) liegt sie bei rd. 17 %, was deutlich unter der durchschnittlichen Dropout-Rate von Lehrverhältnissen (rd. 30 %) liegt und damit auch als Erfolg der intensiven Bemühungen gesehen werden kann. Durchschnittlich haben rd. 85 % der vermittelten Lehrlinge Migrationshintergrund. Die Unterstützung der Jugendlichen erfolgt u. a. im Rahmen des so genannten „Azubi-Stammtisch“, zudem auch regelmäßig Personen aus Politik und Wirtschaft eingeladen werden. Die Betreuung findet auch im Rahmen regelmäßiger Besuche der AußendienstmitarbeiterInnen in den Betrieben statt, und die Lehrlinge können sich außerdem direkt mit ihren Fragen an den Ausbildungsservice wenden.

Die Maßnahme hat eine Laufzeit von 17 Monaten und ein jährliches Budget von rd. € 180.000,-, das zu 45 % aus ESF-Mitteln finanziert wird. Das restliche Budget wird von der Wirtschaftsbehörde Hamburg, der Agentur für Arbeit und aus Eigenmitteln gestellt. Über eine Weiterführung der Maßnahme liegen keine Informationen vor.

Das langfristige Ziel der **Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen MigrantInnen** (BQM) ist es, die Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund durch Qualifikation zu fördern und deren Ausbildungssituation in Hamburg zu verbessern. Dies soll mit Hilfe eines Netzwerkes und dem Aufbau kohärenter Förderstrukturen in der Beratung, Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung umgesetzt werden. Diese Maßnahme ist im Unterschied zu den vorher genannten in erster Linie an Unternehmen, Multiplikatoren in Qualifizierungs- und Jugendhilfeträgern, Schulen, Selbsthilfeorganisationen, Religionsgemeinschaften und ähnliche Organisationen gerichtet und nur indirekt an junge Migrantinnen und Migranten unter Einbeziehung ihres sozialen Umfeldes.

Die BQM organisiert mit Partnern die passgenaue Vermittlung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in betriebliche Praktikums- und Ausbildungsverhältnisse, unterstützt und berät Unternehmen während der Ausbildung und ist Ansprechpartner bei Fragen und Problemen. Die Förderangebote sollen für Jugendliche mit Migrationshintergrund stärker geöffnet und ausgebaut werden, z. B. durch eine Intensivierung der Sprachförderung. Durch den Aufbau von Netzwerken zwischen den am Ausbildungsprozess beteiligten Akteuren sollen Schnittstellen aufgebaut und dadurch effektive berufliche Qualifizierungswege ermöglicht werden. Bei der



Beratung von Unternehmen, der Ansprache von MultiplikatorInnen und Jugendlichen und bei der Entwicklung von Arbeitshilfen wird eine geschlechtergerechte Ansprache entsprechend dem Gender Mainstreaming-Ansatz ebenso wie unterschiedliche ethnische und kulturelle Hintergründe berücksichtigt. Das Projekt wird vom 1. September 2002 bis 31. August 2005 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (45 %) sowie der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert und wird auch in Zukunft weiter fortgesetzt.

Wege in den Beruf - Beratungs- und Bildungszentrum für Migrantinnen ist eine Förderung für die am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppe der Frauen mit Migrationshintergrund. Die Zielgruppe sind Migrantinnen, die überwiegend nicht über einen deutschen Schul- oder Berufsabschluss verfügen und einen Arbeitsplatz suchen oder eine Weiterbildung anstreben. Zusätzliche Voraussetzungen für die Förderung sind Alphabetisierung in lateinischer Schrift und das Fehlen eines in Deutschland anerkannten Berufsabschlusses. Die Förderung erstreckt sich über das gesamte Stadtgebiet Hamburgs und in Einzelfällen auf Randgebiete Schleswig Holsteins und Niedersachsens. Ziel dieser Maßnahme ist es, der Benachteiligung von Migrantinnen am Arbeitsmarkt, wie Sprachdefizite und sonstige Barrieren für die berufliche Integration, durch Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse, berufliche Orientierung, Berufswegeplanung und nachhaltige Integration in Arbeit zu entgegenzuwirken. Um dieses Ziel zu erreichen, werden im Rahmen der Maßnahme neben der Berufswegeberatung und Deutsch als Zweitsprache die Vermittlung allgemeiner berufsrelevanter Kenntnisse (u. a. EDV und Grundrechenarten) und eine Vorbereitung und Begleitung in der verkürzten Ausbildung (z. B. zur Krankenpflegerin¹¹⁰) für Migrantinnen angeboten. Die Beratungs- und Trainingsmaßnahmen sind auf die Situation von Zuwanderinnen zugeschnitten und bestehen u. a. aus Vermittlung aktueller Informationen zu Arbeitsmarkt und Weiterbildung und Bewerbungsunterstützung und -training durch Personal mit Migrationshintergrund. Außerdem werden zielgruppenspezifische Trainingsmaßnahmen, Deutsch am Arbeitsplatz, Motivationsförderung durch sozialpädagogische Begleitung, Kooperation und Vernetzung mit anderen Trägern der Beratungs- und Vermittlungsarbeit sowie Informationsmaterialien eingesetzt.

Der Betreiber dieser Maßnahme ist die gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit und Integration passage GmbH. Das Projekt wird vom 1. Februar 2004 bis zum 31. Dezember 2006 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (rd. €200.000,-) sowie der Bundesagentur für Arbeit und der FHH-Behörde für Bildung und Sport finanziert. Das jährliche Budget für diese Maßnahme beläuft sich auf €400.000,-. Durch neue Finanzierungsgrundlagen seitens der Arbeitsagentur ist die Arbeit derzeit allerdings gefährdet. Voraussichtlich muss das Angebotsvolumen reduziert werden. Nicht eingeschränkt wird das Krankenpflegeprojekt, das im Juli 2006 ausläuft. Ein weiteres Projekt einer Teilzeitausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin für Migrantinnen, das auch die im Herkunftsland absolvierte Ausbildung und Arbeitserfahrung zumindest zum Teil anerkennt, ist angestrebt.

¹¹⁰ Die Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen gelten für alle Berufsgruppen, die Ausbildung zur Krankenpflegerin hat sich als besonders erfolgreich erwiesen.



6.4.2 Maßnahmen der Internationalisierungspolitik zur Unterstützung von KMU

Die **Auslandsmesseförderung** der Behörde für Wirtschaft und Arbeit in Hamburg unterstützt Hamburger KMU bei der Markterschließung und dient somit der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit. Gefördert werden Gemeinschafts- und auch Einzelbeteiligungen an Messen und Ausstellungen sowie Veranstaltungen, die vergleichbaren wirtschaftlichen Zwecken dienen. Darunter fallen z. B. Musterschauen, Produktpräsentationen, Symposien und Seminare. Antragsberechtigt sind kleine und mittlere Unternehmen¹¹¹ - einschließlich für die Wirtschaft tätige Forschungsinstitute und vergleichbare Einrichtungen - mit Sitz in Hamburg. Die Zuwendungen betragen bis zu 50 % der als förderungsfähig anerkannten Kosten, jedoch höchstens € 5.000,- pro Einzelbeteiligung und höchstens € 10.000,- insgesamt bei Gemeinschaftsbeteiligungen. Die Finanzierung erfolgt über den Haushalt der Freien und Hansestadt Hamburg. Derzeit ist kein Ende der Laufzeit dieser Förderung festgelegt. Für das Jahr 2006 ist jedoch eine Neukonzeption geplant.

6.4.3 Sensibilisierungsmaßnahmen

Die in Kapitel 6.4.1 erwähnte **Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen MigrantInnen** (BQM) leistet durch gezielte Ansprache von MultiplikatorInnen, Betrieben und Jugendlichen einen wesentlichen Beitrag zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit. Ziel dieser Arbeit ist es, Betriebe und Jugendliche über die verschiedenen Einstiegs- und Fördermöglichkeiten zu informieren und die Ausbildungsbereitschaft auf allen Seiten zu erhöhen.

6.5 Vergleichende Betrachtung der verfügbaren Maßnahmen

Die Analyse des verfügbaren Maßnahmenpektrums zeigt, dass sowohl in Wien als auch in den beiden betrachteten „Vergleichsstädten“ Berlin und Hamburg zahlreiche Unterstützungs- und Fördermaßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen verfügbar sind, jedoch kaum explizit auf die Beschäftigung dieser Personen in Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Tätigkeiten abgezielt wird.

Im Bereich der **arbeitsmarktpolitischen Programme** finden vorwiegend aus EU-Mitteln kofinanzierte Qualifikationsinstrumente Anwendung, um MigrantInnen den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern. Finanzielle Mittel werden z. B. vom ESF im Rahmen von EQUAL oder der Ziel-2-Förderung zur Verfügung gestellt, sowie vom EFRE u. a. im Rahmen von INTERREG. Einige dieser EU-Förderschienen werden jedoch mit Ende dieser Finanzperiode auslaufen. Da die durch EU-Gelder finanzierten bzw. teilfinanzierten Maßnahmen einen wesentlichen Anteil darstellen, stellt dies eine nicht unbeachtliche Herausforderung an die Finanzierung der Programme dar.

¹¹¹ Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten und einem Jahresumsatz bis zu € 40 Mio oder einer Jahresbilanzsumme bis zu € 27 Mio; das Unternehmen darf nicht zu 25 % oder mehr des Kapitals oder der Stimmanteile im Besitz eines oder mehrerer Unternehmen, die die KMU-Definition nicht erfüllen, stehen.



Exkurs: Finanzierungsquellen der analysierten Maßnahmen

Europäische Finanzierungsquellen

- EQUAL (ESF)
- Ziel-2-Förderung (ESF)
- INTERREG III A (EFRE)
- EFRE

Lokale Finanzierungsquellen

- Bundesministerien (BMWA in Österreich und Deutschland und BM für Bildung und Forschung in Deutschland)
- Regionale Akteure der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), Wiener Wirtschaftsförderungsfonds (WWFF), Wiener Integrationsfonds (WIF), Behörde für Wirtschaft und Arbeit (BWA) Hamburg, Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen Berlin)
- Arbeitsmarktservice bzw. Arbeitsagentur
- Land, Stadt, Gemeinde
- Sozialpartner (z. B. Wirtschaftskammer Wien)

Die Maßnahmen stoßen im Allgemeinen auf rege Nachfrage und dürften nicht unwesentlich zur Einsetzbarkeit der Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund in den Wiener, Berliner und Hamburger Betrieben beitragen. Vereinzelt werden als BeraterInnen und/oder TrainerInnen der Zielgruppe der Maßnahme ebenfalls Personen mit Migrationshintergrund eingesetzt, um die „Berührungspunkte“ der potenziellen TeilnehmerInnen zu reduzieren.

Neben diversen Angeboten zur *Bildungs-/Qualifizierungsberatung* lassen sich zahlreiche Qualifizierungsmaßnahmen identifizieren (wobei sich in vielen Fällen eine Kombination dieser beiden Maßnahmenarten zeigt). Bei diesen Qualifizierungsmaßnahmen sind insbesondere *Deutschkurse* verbreitet. Diese reichen von „Standard- bzw. Basiskursen“ (z. B. Schreib-, Lese- und Kommunikationsfähigkeit wie in der „Arbeitsmarktintegration durch Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit“ oder sogar Alphabetisierung wie beim „Integrationsgutschein Sprache“ in Wien oder den Hamburger „Interkulturellen Stadtteilzentren“) bis zu einem gegenseitigen Austausch der Sprachkompetenzen zwischen MigrantInnen und interessierten ÖsterreicherInnen („TANDEM®“ in Wien) oder einem Fachsprachenglossar für die Bereiche Bauwesen, Holz, Metall und Elektro („Qualifikation stärkt“ in Wien). Teilweise lässt sich hier auch ein spezieller Fokus auf Jugendliche aufzeigen (z. B. „Integrationsgutschein Sprache“ oder „SUPER PRIMA“ in Wien oder „(Berufs-)Vorbereitungsjahr für Migrantinnen und Migranten“ in Hamburg). Eine der diesbezüglichen Hamburger Maßnahmen („Wege in den Beruf - Beratungs- und Bildungszentrum für Migrantinnen“) zielt auf arbeitssuchende Frauen mit Migrationshintergrund ab.

Die Qualifikationsmaßnahmen im Bereich der „*thematischen*“ *Kompetenzen* setzen an unterschiedlichen Punkten an und bieten somit ein Spektrum, das von Basisqualifikationen, wie in der Wiener Maßnahme „Qualifikation stärkt“, bis zu branchenspezifischen, höher qualifizierten Tätigkeiten reicht. Bei letzterem lässt sich insbesondere ein Fokus auf den Gesundheits- und Sozialbereich erkennen (z. B. „Integrationsinfoservice von MigrantInnen für MigrantInnen“ in Wien, „Qualifizierung für interkulturelle Arbeit QiA“ in Berlin oder „Interkulturelle Stadtteilzentren“ in Hamburg), was darauf schließen lässt, dass zumindest in diesem Bereich die große Bedeutung von interkulturellen Kompetenzen bereits erkannt wurde.



Vereinzelt lassen sich aber auch Qualifizierungsmaßnahmen für andere Wirtschaftsbereiche identifizieren (z. B. Technik bei der auf Frauen ausgerichteten Wiener Maßnahme „MATADiTA“). Vielfach lassen sich EDV-Kurse finden (z. B. im Rahmen der „Orientierungs- und Qualifizierungswerkstatt für MigrantInnen“ in Wien oder den „Interkulturellen Stadtteilzentren“ in Hamburg), u. a. auch mit speziellem Fokus auf Jugendliche (z. B. „SUPER PRIMA“ in Wien) oder Frauen („Wege in den Beruf - Beratungs- und Bildungszentrum für Migrantinnen“ in Hamburg).

Interessant sind auch jene Programme, die den MigrantInnen praktische Informationen über das Leben im Zielland (z. B. Sozialsystem, Rechtskunde) vermitteln wollen, wie dies etwa im „Lehrgang für Soziales Diversity Management und Kulturvermittlung“ in Wien der Fall war. Besonders umfassend dürfte dies im Rahmen der „Interkulturellen Stadtteilzentren“ in Hamburg stattfinden. Derartige Maßnahmen sind vor dem Hintergrund, dass die Informationsdefizite von MigrantInnen bezüglich ihrer Arbeitnehmerrechte als ein wichtiges Vermittlungshemmnis identifiziert wurden (Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich), für deren Integration in den Arbeitsmarkt von nicht zu vernachlässigender Bedeutung.

Zwei der wenigen Maßnahmen, die explizit auf eine Qualifikation für die „Schnittstellenposition“ ausgerichtet sind, stellen „Osteuropa Know How für Fachhochschul- und Universitätsabsolventinnen“ sowie die „Meisterklasse Osteuropa“ dar, bei der WienerInnen wirtschaftsspezifisches Osteuropawissen vermittelt wird.

Die Wiener Maßnahme „CERNET“, die u. a. darauf ausgerichtet ist, Ostsprachenkenntnisse im Rahmen der schulischen Ausbildung zu vermitteln, setzt in diesem Zusammenhang „noch früher“ (d. h. bei Kindern und Jugendlichen) an. Des Weiteren erfolgt hier eine internationale Vernetzung im Bildungssystem. Auch das „Qualifizierungsnetzwerk BQN Berlin“ basiert auf der schulischen Ausbildung, hat jedoch dahingehend einen strategischeren Charakter, als dass ein Bildungsangebot erarbeitet wird, das zu einer stärkeren Einbindung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die Ausbildung führen soll.

In vielen der Instrumente ist auch die Unterstützung bei der Arbeitssuche bzw. die *Arbeitsvermittlung* i. w. S. inkludiert. Die Wiener Maßnahme „Qualifikation stärkt“ befasst sich beispielsweise mit dem Empowerment von MigrantInnen (Unterlagen zur Erhebung und Darstellung der eigenen Kompetenzen, Berufsorientierung und -planung). Andere (z. B. „Arbeitsmarktintegration durch Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit“ in Wien oder die „Berufliche Integration von und mit MigrantInnen (B-I-M)“ in Hamburg) fokussieren auf Bewerbungstraining und/oder Arbeitssuche, wobei auch hier wieder speziell auf Jugendliche ausgerichtete Maßnahmen zu finden sind (z. B. „SUPER PRIMA“ in Wien oder „KUMULUS“ in Berlin). In Bezug auf Jugendliche hat sich erwiesen, dass umfassendere und länger andauernde Maßnahmen nötig sind, um eine tatsächliche Integration bewirken zu können. Ebenso hat es sich als vorteilhaft erwiesen, das Elternhaus in die Maßnahmen einzubeziehen. Ein besonders umfassendes Programm dürfte in diesem Zusammenhang „Move“ (Berlin) sein, in dessen Rahmen Jugendlichen unter Einbeziehung der Eltern und einer regen Öffentlichkeitsarbeit die Berührungspunkte vor dem Arbeitsamt genommen werden und sie Unterstützung bei der Eigendarstellung und im Bewerbungsprozess erhalten.

In Berlin (etwa durch die Türkisch-Deutsche Unternehmervereinigung in Berlin-Brandenburg e. V.) wird überdies versucht, durch Motivierung von UnternehmerInnen *neue Ausbildungs- und/oder Arbeitsplätze* für MigrantInnen oder deren Nachkommen zu schaffen. Im Hamburger „Ausbildungsservice für Handel und Dienstleistungen“ werden Ausbildungsplätze nicht nur akquiriert, sondern die UnternehmerInnen im Vorfeld sowie in den Anfängen der Ausbildung operativ unterstützt.



Tabelle 16 **Übersicht über die analysierten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen**

	Wien	Berlin	Hamburg
Deutschkurse	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifikation stärkt (Fachsprachenglossar) • <i>Arbeitsmarktintegration durch Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit (Schreib-, Lese-, Kommunikationsfähigkeit)</i> • <i>Orientierungs- und Qualifizierungswerkstatt für MigrantInnen</i> • Integrationsgutschein Sprache (Basiskenntnisse, Jugendliche) • <i>TANDEM® (Austausch von Sprachkompetenzen)</i> • SUPER PRIMA (Jugendliche) 	<ul style="list-style-type: none"> • KUMULUS (Jugendliche) 	<ul style="list-style-type: none"> • Interkulturelle Stadtteilzentren (auch: Alphabetisierung) • (Berufs-)Vorbereitungsjahr für Migrantinnen und Migranten (Jugendliche) • Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen MigrantInnen (Jugendliche) • Wege in den Beruf - Beratungs- und Bildungszentrum für Migrantinnen (Frauen)
Thematische Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifikation stärkt (Basisqualifikation für Frauen) • <i>Arbeitsmarktintegration durch Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit (EDV)</i> • <i>Orientierungs- und Qualifizierungswerkstatt für MigrantInnen (EDV)</i> • <i>Perspektiven (Asylberechtigte)</i> • <i>Integrationsinfoservice von MigrantInnen für MigrantInnen (Gesundheits- und Sozialbereich; Türkei und Ex-Jugoslawien)</i> • Osteuropa Know How für Fachhochschul- und Universitätsabsolventinnen (Frauen mit mind. Matura; Sprache, wirtschaftl./rechtl. Rahmenbedingungen; Fokus H, CZ) • Meisterklasse Osteuropa (Sprache, betriebswirtschaftl. Themen) • SUPER PRIMA (Jugendliche; Allgemeinbildung, EDV) • CERNET (Sprache, kultureller Austausch, Networking im Bildungssystem) • <i>Lehrgang für Soziales Diversity Management und Kulturvermittlung (Frauen; „Österreich Know How“)</i> • MATADiTA (Frauen; Technik, IT) 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierung für interkulturelle Arbeit QiA (v. a. Gesundheits-/Pflegebereich, Dolmetsch) • KUMULUS (Jugendliche; EDV) • Berufliches Qualifizierungsnetzwerk BQN Berlin (Einbindung von Jugendlichen in die Ausbildung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Integration von und mit MigrantInnen (B-I-M) • Interkulturelle Stadtteilzentren (EDV; Bildungs-/Sozialbereich) • (Berufs-)Vorbereitungsjahr für Migrantinnen und Migranten (Jugendliche; Basisqualifikation bzw. Vorbereitung auf die Berufswelt) • Wege in den Beruf - Beratungs- und Bildungszentrum für Migrantinnen (Frauen; EDV; Pflegebereich)

	Wien	Berlin	Hamburg
„Matching“	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifikation stärkt (Empowerment) • <i>Arbeitsmarktintegration durch Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit (Bewerbungstraining, Arbeitssuche)</i> • <i>Orientierungs- und Qualifizierungswerkstatt für MigrantInnen (Berufsorientierung, Arbeitssuche)</i> • SUPER PRIMA (Jugendliche; Berufsorientierung, Arbeitssuche) 	<ul style="list-style-type: none"> • KUMULUS (Jugendliche; Berufsorientierung, Arbeitssuche) • Initiativen zur Berufs- und Beschäftigungsmotivierung (IBB)/Move (Jugendliche; Hinführen zu Arbeitsämtern, Verbesserung der Eigendarstellung, Bewerbungstraining) 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Integration von und mit MigrantInnen (B-I-M) (Profiling/Assessment, Vermittlung) • Interkulturelle Stadtteilzentren (Beratung, Bewerbungstraining) • Ausbildungsservice für Handel und Dienstleistungen (Vermittlung und Unterstützung von Jugendlichen) • Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifikation von jungen MigrantInnen (Vermittlung von Jugendlichen in Praktika und Ausbildung) • Wege in den Beruf - Beratungs- und Bildungszentrum für Migrantinnen (Frauen; Bewerbungsunterstützung, -training)
Unternehmensfokus		<ul style="list-style-type: none"> • Türkisch-Deutsche Unternehmervereinigung in Berlin-Brandenburg e. V. (Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsservice für Handel und Dienstleistungen (Schaffung von Ausbildungsplätzen, Unterstützung und Coaching von Betrieben)

Anmerkung: Kursiv dargestellte Maßnahmen werden aktuell nicht mehr bzw. noch nicht angeboten. Die Darstellung erfolgt ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA

Des Weiteren sind Unterstützungsmaßnahmen verfügbar, die Unternehmen bei ihrem Eintritt in den ost- und südosteuropäischen Markt fördern sollen. Diese **Internationalisierungsmaßnahmen** sind in erster Linie auf nationaler Ebene angesiedelt, doch auch regionale Instrumente lassen sich aufzeigen. Vereinzelt lässt sich eine Schwerpunktsetzung auf KMU (Wien: „Internationalisierungsförderung“, Berlin: „Messe-Gemeinschaftsstände“, Hamburg: „Auslandsmesseförderung“) oder bestimmte Branchen (Biotechnologie, Medien, IKT, Medizin, Verkehrstechnik im Berliner „Außenwirtschaftsförderprogramm Neue Märkte erschließen“) finden, verbreiteter ist jedoch die horizontale Unterstützung aller Unternehmensgrößenklassen bzw. aller Wirtschaftssektoren. Eine Fokussierung auf Ost- und Südosteuropa ist in den identifizierten Programmen kaum zu finden.

Gefördert werden vielfach eine *Internationalisierungsberatung* sowie die Teilnahme an internationalen *Warenmessen* (in nahezu allen identifizierten Maßnahmen zu finden). Während letzteres vornehmlich auf finanzielle Unterstützung ausgerichtet ist, beinhaltet eine entsprechende Berliner Maßnahme („Messe-Gemeinschaftsstände“) Hilfestellungen bei der organisatorischen Durchführung, was insbesondere für kleinere Unternehmen wertvoll sein dürfte.

In Wien gibt es außerdem eine Unterstützung für die Erstellung fremdsprachiger Homepages oder Produktinformationen („Internationalisierungsförderung“) sowie eine MitarbeiterInnenqualifikation zur Nutzung von Exportchancen („Personal entwickeln für Europa“, mit Fokus auf das Baltikum, Polen, die Tschechische und Slowakische Republik, Ungarn und Slowenien). In Berlin wird durch die Türkisch-Deutsche Unternehmervereinigung e. V. an einer *Netzwerkbildung* zwischen deutschen und ausländischen Akteuren gearbeitet.

Tabelle 17 Übersicht über die analysierten Maßnahmen zur Internationalisierungsförderung

	Wien	Berlin	Hamburg
Beratung	<ul style="list-style-type: none"> Internationalisierungsförderung (KMU; inkl. Coach) 		
Auslandsmessen	<ul style="list-style-type: none"> Internationalisierungsförderung (KMU) 	<ul style="list-style-type: none"> Außenwirtschaftsförderprogramm Neue Märkte erschließen (finanziell; Biotechnologie, IKT, Medizin, Verkehrstechnik) Messe-Gemeinschaftsstände (KMU; organisatorisch) 	<ul style="list-style-type: none"> Auslandsmesseförderung (KMU)
Sonstige finanzielle Förderung	<ul style="list-style-type: none"> Internationalisierungsförderung (KMU; Homepage, Publikationen, Übersetzung etc.) Personal entwickeln für Europa (Qualifikation; EE, LV, LT, PL, CZ, H, SK, SI) 		
Networking		<ul style="list-style-type: none"> Türkisch-Deutsche Unternehmervereinigung in Berlin-Brandenburg e. V. (Kontakt zu Institutionen, Verwaltung, Politik) 	

Anmerkung: Es werden nur die identifizierten lokalen Maßnahmen dargestellt. Die Darstellung erfolgt ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA



In deutlich eingeschränkterem Ausmaß sind auch Maßnahmen zu finden, die auf die **Sensibilisierung** hinsichtlich des endogenen Potenzials von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund abzielen. In Berlin wurde in diesem Zusammenhang beispielsweise der Ansatz über die *breite Öffentlichkeit* durch leicht zugängliche Fallbeispiele („Acting Labs“ stellt „Good Practices“ als Rollenvorbilder für Jugendliche bereit) bzw. zweisprachige Zeitschriften (herausgegeben von der Türkisch-Deutschen Unternehmervereinigung in Berlin-Brandenburg e. V.) gewählt.

In Wien wurde einerseits bei *Jugendlichen* („Lehrlingsaustausch Wien-Bratislava“, Fokus auf den Elektro- und Metallbereich) und andererseits bei *Betrieben* (durch Erstellung eines Muster-Code of Conduct) angesetzt („Gleiche Chancen im Betrieb - Betriebe ohne Rassismus“). Ein entsprechender übergreifender Ansatz wurde durch die Hamburger „Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen MigrantInnen“ gewählt. Des Weiteren lassen sich - ähnlich wie bei den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen - Programme im Gesundheits- und Sozialbereich aufzeigen („Diversity@Care“ in Wien oder „Qualifizierung für interkulturelle Arbeit QiA“ in Berlin).

In Wien wurde außerdem eine Maßnahme zur Sensibilisierung von MitarbeiterInnen der *Erwachsenenbildung* und *arbeitsmarktpolitischen BeraterInnen* von MigrantInnen realisiert („Qualifikation stärkt“).

Tabelle 18 Übersicht über die analysierten Sensibilisierungsmaßnahmen

	Wien	Berlin	Hamburg
MitarbeiterInnen	<ul style="list-style-type: none"> Lehrlingsaustausch Wien-Bratislava (Jugendliche; Metall/Elektro) nEwC_Baselines (Roma, Sinti) 	<ul style="list-style-type: none"> Acting Labs (Rollenvorbilder für Jugendliche) 	<ul style="list-style-type: none"> Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung junger MigrantInnen (Information, Erhöhung Ausbildungsbereitschaft von Jugendlichen)
Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> Diversity@Care (Gesundheits-/Sozialbereich) nEwC_Baselines Gleiche Chancen im Betrieb - Betriebe ohne Rassismus 	<ul style="list-style-type: none"> Qualifizierung für interkulturelle Arbeit QiA (Sozialbereich) 	<ul style="list-style-type: none"> Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung junger MigrantInnen (Information, Erhöhung Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen)
Multiplikatoren	<ul style="list-style-type: none"> Qualifikation stärkt (Bildungsträger) 		<ul style="list-style-type: none"> Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung junger MigrantInnen
Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> Integrationsinfoservice von MigrantInnen für MigrantInnen Grätzelmanagement für den 2. und 20. Bezirk 	<ul style="list-style-type: none"> Türkisch-Deutsche Unternehmervereinigung in Berlin-Brandenburg e. V. (z. B. zweisprachige Zeitschrift) 	

Anmerkung: Die Darstellung erfolgt ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA



7 Schlussfolgerungen und Maßnahmenempfehlungen

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass die **intensiven wirtschaftlichen Verflechtungen zu Ost- und Südosteuropa** einen wesentlichen Erfolgsfaktor für den Wirtschaftsstandort Wien darstellen. Um dieses Potenzial ausschöpfen zu können, suchen die Wiener Unternehmen für die Abwicklung ihrer grenzüberschreitenden Geschäftsbeziehungen nach Personal, das zumindest über Ostsprachenkenntnisse verfügt, im Idealfall jedoch auch interkulturelle Kompetenzen (Kenntnis der Kultur, der Mentalität der Akteure etc. sowohl in Österreich als auch im Ausland) aufweisen kann. Die Betriebe gehen davon aus, dass damit der Eintritt in bzw. die Bearbeitung des Auslandsmarktes effizienter und erfolgreicher gestaltet werden kann.

Gleichzeitig ist Wien von einem vergleichsweise **großen endogenen Arbeitskräfteangebot an Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund** gekennzeichnet. Es könnte somit davon ausgegangen werden, dass die Wiener Betriebe besonders diese MitarbeiterInnen in ihre grenzüberschreitenden Wirtschaftsbeziehungen einbeziehen. Vor allem in KMU wäre der Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund für internationale Geschäfte vorteilhaft, da hier oft das Know-How über den Auslandsmarkt fehlt. Tatsächlich zeigen die verfügbaren Daten jedoch, dass Personen mit Migrationshintergrund in Berufen, die im weitesten Sinn mit den Auslandsgeschäften der Unternehmen in Zusammenhang stehen, selten anzutreffen sind.

Als Grund hierfür wurden im Rahmen dieser Studie bestimmte **Barrieren** aufgezeigt, die Unternehmen hemmen, Personen mit Migrationshintergrund mit Aufgaben in Zusammenhang mit ihren internationalen Geschäftsbeziehungen zu betrauen. Im Folgenden werden diese Problembereiche dargestellt und mögliche **Ansatzpunkte für öffentliche Maßnahmen** hervorgehoben.

Bedeutende Rolle der Wirtschaftsbeziehungen mit Ost- und Südosteuropa für den Standort Wien

Ost- und südosteuropäisches Arbeitskräfteangebot nur teilweise für grenzüberschreitende Wirtschaftsbeziehungen eingesetzt

Je nach Art und Ausgestaltung des spezifischen Hemmnisses können die Maßnahmen dabei bei den Personen mit Migrationshintergrund, den Unternehmen oder der breiten Öffentlichkeit ansetzen. Des Weiteren werden, in Folge der sehr unterschiedlichen Situationen der Unternehmen (z. B. unterschiedliche Unternehmensgrößen, Branchen, Intensität der Verflechtungen mit dem Ausland etc.), aber auch der Personen mit Migrationshintergrund (z. B. Herkunftsland, Bildungsniveau, Alter etc.), einzelne Unterstützungs- und Fördermaßnahmen bei den verschiedenen Segmenten der Zielgruppe in unterschiedlichem Ausmaß greifen. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, werden bei einigen Handlungsempfehlungen **illustrative Beispiele** angeführt, für welche Teilzielgruppe die vergleichsweise „besten“ Resultate zu erwarten sein dürften.

Mangelndes
Bewusstsein als
Hemmnis der
Integration von
Personen mit
Migrationshinter-
grund

Mangelndes Bewusstsein über „Migrationselite“

Als wesentliche Barriere ist zunächst ein mangelndes Bewusstsein über die Potenziale der Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund seitens der potenziellen Arbeitgeber zu nennen. Ost- und südosteuropäische ArbeitnehmerInnen sind am (Wiener) Arbeitsmarkt vielfach mit Vorurteilen konfrontiert, die auf die erlebte Migrationshistorie zurückzuführen sind.

Unabhängig von Bildungsverlauf und bisheriger Erwerbsbiografie haftet Personen mit Migrationshintergrund oftmals ein gewisses „Gastarbeiterimage“ an, das insbesondere mit einem geringen Qualifikationsniveau verbunden wird (Stichwort: Akzent als Qualifikationsmaßstab). Obwohl ein großer Teil der WienerInnen mit Migrationshintergrund auch tatsächlich über ein vergleichsweise niedriges Bildungsniveau verfügt, sollte durch Generalisierung die (tendenziell wachsende) gut ausgebildete und hoch qualifizierte „Migrationselite“, die gut die „Schnittstellenposition“ in Wiener Unternehmen füllen könnte, nicht übersehen werden.



Es gilt somit, sowohl die **Wirtschaft** als auch die institutionellen **Akteure am Arbeitsmarkt** (z. B. Personalvermittlungen) dafür zu **sensibilisieren**, das in Wien verfügbare endogene Arbeitskräftepotenzial von Personen mit Migrationshintergrund für den grenzüberschreitenden Geschäftsverkehr (stärker) zu nutzen. Diesbezügliche Maßnahmen sind derzeit bereits vereinzelt zu finden (z. B. „Gleiche Chancen im Betrieb“ in Wien, „Willkommen Nachbar“ in Niederösterreich), dennoch ist in diesem Bereich noch deutliches Handlungspotenzial zu sehen. Dies bezieht sich in erster Linie auf „**Öffentlichkeitsarbeit**“ im weitesten Sinn, die sich an verschiedene Zielgruppen richten kann:

Bei den **Unternehmen** gilt es, Bewusstsein über die möglichen Vorteile eines Einsatzes von Personen mit Migrationshintergrund zu schaffen bzw. zu verankern. Auf Grund der spezifischen Charakteristika der hier betrachteten ArbeitnehmerInnengruppe sollten derartige Maßnahmen über reine Antidiskriminierungs- bzw. Antirassismussarbeit hinausgehen.

- Zweckmäßig wären in diesem Zusammenhang etwa konkrete **Informationsveranstaltungen**, die den UnternehmerInnen die Vorteile des Einsatzes der „Migrationselite“ näher bringen.
- Nach Möglichkeit sollte dies in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Interessensvertretung erfolgen, und insbesondere auf UnternehmerInnen fokussieren, die bereits starke internationale Verflechtungen aufweisen.
- Nach *sektoralen* Gesichtspunkten würden sich somit Betriebe des Bereichs Maschinenbau/Elektrotechnische Geräte, des Fahrzeugbaus, der Nahrungsmittelerzeugung sowie die chemische Industrie und der Dienstleistungsbereich (Wirtschafts-, Finanzdienstleistungen, Transport) anbieten.

Hinsichtlich der *Zielländer* könnte sich in Anbetracht der aktuellen Außenwirtschaftsbeziehungen eine Orientierung an folgenden Ländern als vorteilhaft erweisen: Ungarn, Tschechische und Slowakische Republik, Slowenien, Polen, Rumänien, Kroatien und Türkei.

Des Weiteren sollten derartige Sensibilisierungsprogramme an Akteure der **Arbeitsmarktpolitik** (z. B. AMS - Stichwort: Matching 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.

Dabei sollte jedoch auch eine Orientierung an den Anforderungen der Unternehmen erfolgen.

Mangelhafte
Selbstdarstellung der
eigenen
interkulturellen
Kompetenzen seitens
der Personen mit
Migrationshintergrund

Mangelhafte Selbstdarstellung der Arbeitskräfte

Die Personen mit Migrationshintergrund sind sich des „Wertes“ ihrer interkulturellen Kompetenzen für die Wiener Wirtschaft grundsätzlich bewusst. Nahezu alle der im Rahmen der Studie befragten Personen können sich vorstellen, im grenzüberschreitenden Bereich zu arbeiten; tatsächlich „vermarktet“ (z. B. bei Bewerbungsgesprächen) werden diese speziellen Kompetenzen jedoch in den wenigsten Fällen. Dies liegt - neben schlechten Erfahrungen/erlebten Vorurteilen in der Vergangenheit – zumindest teilweise daran, dass die Kompetenzen des „Vertraut-Seins“ mit verschiedenen Kulturen im Bewerbungsprozess kaum oder schlecht präsentiert werden. Einerseits sind verbreitete Defizite in der Selbstdarstellung der Personen mit Migrationshintergrund festzustellen. Andererseits spielt die grundlegende Schwierigkeit eine Rolle, auf die besonderen Vorteile dieser sozialen und kulturellen Kompetenzen für Tätigkeiten im wirtschaftlichen Bereich in einer Bewerbung hinzuweisen



- ➔ Zukünftige Maßnahmen könnten somit auch darauf ausgerichtet sein, einerseits - z. B. durch Aufzeigen von Rollenvorbildern, wie dies etwa bereits durch „Acting Labs“¹¹² in Berlin und Turin der Fall ist (Darstellung von „Erfolgsgeschichten“ von MigrantInnen sowie Mentoring von Jugendlichen durch erfolgreiche MigrantInnen) - Personen mit Migrationshintergrund zur verstärkten aktiven Beschäftigung mit ihren interkulturellen Kompetenzen zu **motivieren**.
- ➔ Andererseits können auch Instrumente hilfreich sein, die die (potenziellen) Arbeitskräfte bei der Vermarktung dieser Fähigkeiten am Arbeitsmarkt unterstützen (z. B. spezielle **Bewerbungstrainings**).
- ➔ Derartige Maßnahmen dürften insbesondere bei jenen Migrantengruppen erfolgreich sein, die von einem vergleichsweise hohen Qualifikationsniveau gekennzeichnet sind (z. B. Tschechische und Slowakische Republik, Slowenien) bzw. für die große Nachfrage seitens der Unternehmen besteht (z. B. Kroatien, Türkei, Serbien und Montenegro).

Mentale Barrieren

Mentale Barrieren und
Berührungängste

Seitens der Unternehmen bestehen vielfach „Berührungängste“, die auf geringe Erfahrung mit dieser Personengruppe in Schlüsselpositionen zurückzuführen sind. Aber auch seitens der Personen mit Migrationshintergrund gibt es Vorurteile, die in schlechten Erfahrungen, aber auch Ängsten in Bezug auf die möglichen Vorurteile der Arbeitgeberseite begründet liegen. In diesem Zusammenhang ist davon auszugehen, dass - insbesondere in dem hier

¹¹² Wenngleich sich die hier angesprochene Initiative insbesondere an demotivierte Jugendliche richtet, könnte eine derartige Maßnahme für Wien z. B. eher auf erwachsene MigrantInnen der 1. Generation ausgerichtet sein.



behandelten Segment der Hochqualifizierten - der Austausch von „good practices“ bzw. auch ein allgemeinerer Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen bzw. den ArbeitnehmerInnen wesentlich dazu beitragen kann, mentale Barrieren abzubauen.

- Dazu beitragen könnten Maßnahmen wie **geförderte Praktika** für die Jugendlichen der 2. Generation. Durch derartige Praktika kann bereits in jungen Jahren berufliche Erfahrung in derartigen Schlüsselpositionen gesammelt werden, und die Personen mit Migrationshintergrund haben die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten unter Beweis zu stellen.
- Ein Beispiel für eine derartige erfolgreiche Maßnahme stellt das Hamburger Ausbildungsservice für Handel und Dienstleistungen dar, das nicht nur Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Migrationshintergrund akquiriert, sondern auch sowohl die Jugendlichen als auch die Betriebe vor und während der ersten Ausbildungsmonate umfassend informiert und unterstützt.

Eine derartige Maßnahme müsste allerdings strategisch gut kommuniziert werden, um nicht dem Image dieser hoch qualifizierten Gruppe Schaden zuzufügen, indem sie als (sozial) „förderungsbedürftig“ klassifiziert wird. Viel eher sollte das **Image einer positiv konnotierten Elite gepflegt** werden, von der Wiener Unternehmen profitieren können.



Sprachkenntnisse

Neben dem Mangel an Bewusstsein bzw. Sensibilität in Bezug auf das gegenständliche Thema spielt der Bereich der Qualifikation eine maßgebliche Rolle für die erfolgreiche Integration von Personen mit Migrationshintergrund in „Schnittstellenposition“ der Wiener Unternehmen. Das umfassende **Beherrschen der deutschen Sprache** ist als Grundvoraussetzung für den Zugang zum Arbeitsmarkt anzusehen. Insbesondere für die 1. Generation ist es somit wichtig, ein Angebot an Deutschkursen vorzufinden, das sowohl ihren Lernbedürfnissen als auch den Anforderungen der Unternehmen an diese spezifische Gruppe an ArbeitnehmerInnen entspricht. Zwar lässt sich - sowohl in Wien als auch in den anderen analysierten Städten - eine große Zahl an Deutschkursen identifizieren; in den wenigsten Fällen wird jedoch darauf eingegangen, dass vergleichsweise **Höherqualifizierte andere Ansprüche** haben als Personen eines niedrigeren Bildungsniveaus. Viele Einrichtungen der beruflichen Erwachsenenbildung orientieren sich in ihrer Angebotsplanung nach wie vor am „Gastarbeitermodell“ und nehmen MigrantInnen eher als Träger von Bildungsdefiziten wahr, anstatt individuell bzw. zielgruppenspezifisch auf vorhandene Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen einzugehen (vgl. auch *Reinprecht*, 2005, S. 13).

Statt einer Konzentration auf die Vermittlung der allgemeinen Schreib-, Lese- und Kommunikationsfähigkeit könnte eine stärkere Ausrichtung auf das spezielle Segment der hier betrachteten MigrantInnen (1. Generation) erfolgen:

- ➔ **Aussprache** (siehe oben, Vorurteil „Akzent“)
- ➔ Erlernen eines gezielten **berufsspezifischen Vokabulars** (beispielsweise in Anlehnung an das Fachsprachenglossar, das im Rahmen von „Qualifikation stärkt“ bereitgestellt wurde)

Kenntnisse in
Deutsch, Englisch
und Ostsprachen



Hinsichtlich letzterem bietet sich wieder eine Fokussierung auf jene *Wirtschaftsbereiche* an, die starke Außenwirtschaftsaktivitäten aufweisen (Maschinenbau/Elektrotechnische Geräte, Fahrzeugbau, Nahrungsmittelerzeugung, chemische Industrie, Dienstleistungsbereich (Wirtschafts-, Finanzdienstleistungen, Transport)). Aus *inhaltlicher* Sichtweise dürften sich vor allem wirtschaftliche/kaufmännische Fachtermini (Import/Export) eignen. In Anbetracht der Nachfrage der Wiener Unternehmen nach entsprechenden *Ostsprachenkenntnissen* liegt eine Orientierung an Personen aus der Tschechischen Republik, Kroatien, der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien nahe.

Für die **2. (oder nachfolgende) Generation(en)** stellt sich hingegen 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 **Ost-sprache** (v. a. tschechisch, kroatisch, türkisch, serbisch/ jugoslawisch) sowie die **Kontakte zur lokalen osteuropäischen Community** zu fördern, ohne jedoch die Verbindungen zur „österreichischen Gesellschaft“ zu unterminieren.

Schließlich zeigen die Ergebnisse der Studie, dass jene Personen mit Migrationshintergrund wesentlich zu den grenzüberschreitenden Aktivitäten des Arbeitgebers beitragen können, die mit beiden Kulturkreisen und Sprachen bestens vertraut sind.

Entsprechende Maßnahmen sollten bei den Kindern und Jugendlichen ansetzen (z. B. zweisprachige Ausbildung in der (beruflichen) Erstausbildung), um gewährleisten zu können, dass den Betroffenen bei Eintritt in den Arbeitsmarkt die entsprechenden Kompetenzen zu Verfügung stehen.



Im internationalen Vergleich zeigt sich in diesem Zusammenhang auch dadurch Verbesserungspotenzial, dass sowohl Berlin als auch Hamburg ein breiteres Spektrum an auf Jugendliche mit Migrationshintergrund ausgerichtete Qualifikationsmaßnahmen aufweisen als Wien. Hinsichtlich der (rechtlichen) Umsetzbarkeit böte sich hier beispielsweise die Möglichkeit, derartige Maßnahmen auf Mesoebene durch einen Schulversuch¹¹³ bzw. auf Mikroebene im Rahmen der Schulautonomie¹¹⁴ zu erproben.

Wie sich zeigt, haben auch umfassende **Englischkenntnisse** in jenen Berufen, die in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten Wiener Unternehmen stehen, große Bedeutung.

→ Maßgeschneiderte diesbezügliche Qualifizierungspakete (ähnlich den angesprochenen Deutschkursen) könnten somit ebenfalls zur besseren Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt beitragen.

Anerkennung formaler Qualifikationen

Anerkennung von
ausländischen
Bildungsabschlüssen

Auf Grund der (zum Teil großen) Unterschiede in den Aus- und Weiterbildungssystemen zwischen den Ländern sind ausländische Zeugnisse für die heimischen Unternehmen in den seltensten Fällen unmittelbar aussagekräftig. Die daraus entstehende Notwendigkeit für die (potenziellen) Arbeitskräfte, den „Umweg“ über die **Nostrifikation** zu gehen, bedeutet einen bürokratischen und

¹¹³ Das BMBWK (oder mit dessen Zustimmung der Landesschulrat) kann zur Erprobung besonderer pädagogischer oder schulorganisatorischer Maßnahmen abweichend von den Bestimmungen des II. Hauptstücks des Schulorganisationsgesetzes (BGBl.Nr. 242/1962 idF BGBl. I Nr. 77/2001), Schulversuche an öffentlichen Schulen durchführen. Hierzu zählen auch Schulversuche zur Entwicklung neuer Lehrpläne sowie zur Verbesserung didaktischer und methodischer Arbeitsformen (insbesondere soziale Arbeitsformen) in einzelnen Schularten.

¹¹⁴ Das BMBWK bietet dem öffentlichen Bildungswesen auf regionaler/lokaler Ebene einen vergleichsweise großen Gestaltungsspielraum, der jedoch eher auf Mikroebene (Schulautonomie in den einzelnen Schulen) denn auf Mesoebene (z. B. Wiener Stadtschulrat) zum Tragen kommt.



zeitlichen Aufwand, der die Betroffenen häufig dazu veranlasst, zwischenzeitlich niedrig qualifizierte Arbeiten anzunehmen (was wiederum zu einer Präjudizierung durch spätere Arbeitgeber führen kann).¹¹⁵ Unterstützungsmaßnahmen im Bereich der Nostrifizierung wären somit ebenfalls empfehlenswert, werden aber eher auf nationaler als auf regionaler Ebene angesiedelt sein¹¹⁶.

Matching von Angebot und Nachfrage

Matching am Arbeitsmarkt

Die Schwierigkeiten, mit denen Personen mit Migrationshintergrund hinsichtlich der „Sichtbarmachung“ ihrer im Ausland erworbenen Kompetenzen konfrontiert sind, anfängliche schlechte Deutschkenntnisse und mangelndes Kapital führen dazu, dass Personen der 1. Generation vielfach im unteren Segment in den österreichischen Arbeitsmarkt einsteigen. Ein Aufstieg bzw. Neueinstieg in eine hoch qualifizierte Tätigkeit wird durch den Bruch in der Erwerbsbiografie bzw. Karriere stark erschwert, da der heimische Arbeitsmarkt gerade für diese Personengruppe besonders undurchlässig ist. Bestehende Potenziale werden so vielfach keiner adäquaten Nutzung zugeführt, sondern eher verdeckt. Als besonderes Hindernis für das Zusammenführen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen ergibt sich somit die „**Anonymität der Hochqualifizierten**“ in der Masse der Arbeitssuchenden. Für Unternehmen ist es schwierig, Personen aus der Zielgruppe zu identifizieren. Der Rekrutierungsprozess ist außerdem auch durch die **Herausforderung**, die **genauen Stellenanforderungen exakt spezifizieren zu müssen**, durch einen hohen Aufwand gekennzeichnet.

¹¹⁵ Allerdings darf auch nicht übersehen werden, dass zahlreiche MigrantInnen (sofern ihnen diese Vorgehensweise finanziell möglich ist) in dieser Situation an österreichischen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, um ein österreichisches Zertifikat zu erwerben. Da hierbei nicht nur fachspezifische deutsche Termini erlernt, sondern auch soziale Kontakte aufgebaut werden, ist dies für die Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt durchaus förderlich.

¹¹⁶ § 75 Abs. 1 Schulunterrichtsgesetz 1986 (BGBl.Nr. 472/1986 i.d.V. BGBl. I Nr. 78/2001) legt fest, dass die Nostrifikation von Zeugnissen über im Ausland abgelegte Schulbesuch in den Kompetenzbereich des BMBWK fallen.



Den ArbeitnehmerInnen sind hingegen jene **Unternehmen nicht bekannt**, die Geschäftsbeziehungen mit ihrem Herkunftsland pflegen oder aufbauen wollen, und an die sie sich durch Eigeninitiative wenden können. Neben dem Problem der Identifikation potenzieller Arbeitgeber stellt sich auch hier die Schwierigkeit, die Qualifikationen sowie die interkulturellen Kompetenzen (und somit das eigene Arbeitskraftpotenzial) klar definieren zu müssen.

Zusammengefasst bedeutet dies einen **Mangel an Transparenz** auf beiden Seiten. Sowohl die vorhandenen Stellen als auch die dafür qualifizierten Arbeitskräfte der Zielgruppe sind nur schwer bzw. unter großem Aufwand zu identifizieren. Dies wiegt umso schwerer, da es sich um einen sehr spezifischen Bereich mit speziellen Anforderungen und einer entsprechend eingegrenzten Zielgruppe handelt. Als zielführend kann sich somit auch die **Unterstützung des Matching- und Rekrutierungsprozesses** erweisen. Im Detail sind beispielsweise folgende Initiativen denkbar:

- ➔ Aufbereitung detaillierter *Anforderungs- bzw. Qualifikationsprofile* zur Unterstützung der Stellenausschreibungen von Unternehmen (möglicher Fokus auf Branchen mit starker Außenwirtschaftsverflechtung, siehe oben)
- ➔ Schaffung eines breiteren *Zugangs* von Unternehmen und ArbeitnehmerInnen *zu entsprechenden Informationen*, etwa durch die Schaffung und Bewerbung spezifischer Jobbörsen für qualifiziertes Personal mit Migrationshintergrund
- ➔ konkrete Unterstützung von Personal suchenden Unternehmen - insbesondere KMU -, z. B. Muster für Stelleninserate, Leitfäden für Bewerbungsgespräche oder zur Bewertung/Einschätzung der Qualifikationen/Ausbildungen (insbesondere bei Ablegung in den wichtigsten „Zielländern“ der grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Betriebe, siehe oben, rechtliche Beratung über die Einsatzmöglichkeiten von ausländischen Arbeitskräften).

- konkrete *Unterstützung von Arbeit suchenden Personen mit Migrationshintergrund*, z. B. Unterstützung des Ansuchens um Arbeitsgenehmigung, Gestaltung der Bewerbungsunterlagen unter spezieller Berücksichtigung der interkulturellen Kompetenzen, Bewerbungstrainings, aber auch Unterstützung/Förderung der persönlichen/sozialen Netzwerkkontakte; ein Fokus nach bestimmten Herkunftsländern könnte hier auf die am häufigsten nachgefragten Ostsprachkompetenzen oder die Außenwirtschaftsintensität gelegt werden.

Zwar beinhalten einige der in Wien bereits implementierten Maßnahmen Bewerbungstrainings für MigrantInnen (z. B. „Arbeitsmarktintegration durch Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit“ oder die „Orientierungs- und Qualifizierungswerkstatt für MigrantInnen“ - die jedoch beide aktuell nicht betrieben werden), es entsteht jedoch der Eindruck, dass sich diese an die „breite Masse“, und nicht an die spezifische Zielgruppe (die andere Bedürfnisse hat), richten.

Diesbezügliche Instrumente für die Zielgruppe der Unternehmen sind bislang in Wien kaum zu finden und böten somit Entwicklungspotenzial.

- Ein möglicher Ansatzpunkt wäre beispielsweise die Orientierung an der Hamburger „Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung junger MigrantInnen (BQM)“, welche an einem Aufbau kohärenter Förderstrukturen in der Beratung, Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung arbeitet, welche u. a. auf Unternehmen ausgerichtet ist und in einer passgenauen Vermittlung von Jugendlichen resultieren soll.



Eingeschränkter Bedarf/Ressourcenrestriktionen

Konzepte des
„Personal-Sharing“

Bei der konkreten Ausgestaltung von Unterstützungs- und Fördermaßnahmen für die Einbeziehung von Personen mit Migrationshintergrund in diese Tätigkeiten sollte nicht die spezielle Situation von kleinen und mittleren Betrieben außer Acht gelassen werden. Auf Grund der vergleichsweise großen Anzahl an „Generalisten“ in KMU (d. h. weniger strikte Aufgabenteilung) besteht vielfach kein oder nur geringer Bedarf nach einer zusätzlichen Arbeitskraft. Dies gilt insbesondere zum (oft durch große Unsicherheit hinsichtlich der Rentabilität der diesbezüglichen Aktivitäten gekennzeichneten) Zeitpunkt der Aufnahme von Auslandsgeschäften. Wie sich auch durch bereits eingeführte Maßnahmen gezeigt hat, ist die **„Hemmschwelle“ von KMU, weitere MitarbeiterInnen anzustellen** (auch wenn diese über für die neuen Geschäftsbeziehungen wertvolle Kompetenzen verfügen würden) als relativ hoch anzusehen. Um den Klein- und Mittelbetrieben dennoch diese Qualifikationen zugänglich zu machen, ohne gleichzeitig einen langfristig höheren Personalaufwand damit zu verbinden, können innovative Konzepte des **„Personal-Sharing“** angedacht werden.

- So können etwa Personen mit Migrationshintergrund in der Anfangsphase der grenzüberschreitenden Aktivitäten als zeitlich befristete MitarbeiterInnen/KonsulentInnen beim Aufbau der Geschäftsnetzwerke herangezogen werden, deren Aufgaben im Lauf der Zeit (z. B. nach erfolgtem Netzwerkaufbau) von der Stammebelegschaft übernommen werden bzw. bei sichtbaren Erfolgen und beiderseitigem Einverständnis in ein Normalarbeitsverhältnis übertragen werden.



- Ein derartiger Pool an Personen mit Migrationshintergrund könnte sich dabei etwa an den von den Wiener Unternehmen am stärksten nachgefragten Ostsprachenkenntnissen orientieren (d. h. Schwerpunkt auf Personen mit Migrationshintergrund aus der Tschechischen Republik, Kroatien, der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien) und sollte in erster Linie Personen mit fundierter kaufmännischer Ausbildung, guten Deutschkenntnissen und ausgeprägten interkulturellen Kompetenzen umfassen.
- Vorteilhaft wäre überdies, wenn diese Personen über ein gutes Netzwerk an bestehenden Kontakten in bzw. zu den Zielländern verfügen.

Da ähnliche Programme in anderen Bereichen (z. B. Innovationsassistenz) bereits erfolgreich sind, könnte ein derartiges Instrument auch im hier betrachteten Zusammenhang sowohl für Unternehmen als auch für die Personen mit Migrationshintergrund Vorteile bringen.

Zusammenfassend lassen sich die bedeutendsten Problembe-
reiche und die aufgezeigten Handlungsoptionen wie folgt dar-
stellen:



Tabelle 19 Übersicht über die wichtigsten Barrieren und entsprechenden Handlungsoptionen

Barriere	Maßnahmenvorschläge	Anmerkungen
<p>Mangelndes Bewusstsein über „Migrationselite“</p>	<p>Sensibilisierung/Öffentlichkeitsarbeit i.w.S.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen • Arbeitsmarktakteure 	<p>Fokus-Zielgruppen:</p> <p><u>Sektoral</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Maschinenbau/Elektrotechnische Geräte • Fahrzeugbau • Nahrungsmittelerzeugung • chemische Industrie • Dienstleistungsbereich (Wirtschafts-, Finanzdienstleistungen, Transport) <p><u>Regional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ungarn • Tschechische Republik • Slowakische Republik • Slowenien • Polen • Rumänien • Kroatien • Türkei
<p>Intransparenz am Arbeitsmarkt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mangelnde Informationen über Angebot und Nachfrage • Schwierige Artikulation der Anforderungen • Mangelhafte Selbstdarstellung 	<p>Matching</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung (z.B. spezifische Jobbörsen) • Unterstützung im Rekrutierungsprozess (z.B. Muster-Anforderungsprofile, rechtliche Beratung etc.) • Unterstützung bei der „Vermarktung“ der Kompetenzen, z. B. Bewerbungstrainings 	<p>Fokus-Zielgruppen:</p> <p><u>Sektoral</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Maschinenbau/Elektrotechnische Geräte • Fahrzeugbau • Nahrungsmittelerzeugung • chemische Industrie • Dienstleistungsbereich (Wirtschafts-, Finanzdienstleistungen, Transport) <p><u>Regional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ungarn • Tschechische Republik • Slowakische Republik • Slowenien • Polen • Rumänien • Kroatien • Türkei • Serbien und Montenegro

Barriere	Maßnahmvorschläge	Anmerkungen
Mangelnde Deutsch-/Englischkenntnisse (v.a. der 1. Generation)	Spezifische Sprachkurse <ul style="list-style-type: none"> • Aussprache • Fachvokabular 	<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppe: Personen aus der Tschechische Republik, Kroatien, der Türkei, Serbien und Montenegro • Kaufmännische Termini, bzw. Fachbegriffe im Bereich Maschinenbau/Elektrotechnische Geräte, Fahrzeugbau, Nahrungsmittelerzeugung, chemische Industrie Dienstleistungsbereich (Wirtschafts-, Finanzdienstleistungen, Transport)
Defizite bei Ostsprachen und interkulturellem Know-How (v.a. der 2. Generation)	Heranführen von Kindern und Jugendlichen an beide Sprachen und Kulturkreise	v.a. tschechisch, kroatisch, türkisch, serbisch/jugoslawisch
Eingeschränkter Bedarf/Ressourcenrestriktionen	Personal-Sharing	v.a. tschechischer, kroatischer, türkischer, serbischer/jugoslawischer Migrationshintergrund, kaufmännische Ausbildung, gute Deutschkenntnisse
(Nostrifikation)		(mögliche Maßnahmen eher auf nationaler Ebene)

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA

Herausforderung:
Finanzierung

Abschließend sei - unabhängig von der Art bzw. den Inhalten gegebenenfalls in Zukunft eingeführter (bzw. auch (adaptierter) weitergeführter) Maßnahmen zur Förderung des endogenen Arbeitskräftepotenzials von Personen mit Migrationshintergrund für die grenzüberschreitenden Aktivitäten Wiener Unternehmen - noch auf die Herausforderung der **Finanzierung** derartiger Instrumente hingewiesen. Ein Großteil der aktuell verfügbaren Maßnahmen wird durch **EU-Mittel** kofinanziert, die jedoch in absehbarer Zeit auf Grund des Auslaufens der Programmperioden nicht mehr in dieser Form zur Verfügung stehen werden. Somit gilt es auch, nicht nur die inhaltliche Ausrichtung der Unterstützungs- und Förderinstrumente aus strategischen Gesichtspunkten festzulegen und deren spezifische Umsetzbarkeit/Effizienz zu überprüfen, sondern auch Budgetmittel für deren Durchführung zu sichern. Wie bedeutend derartige Überlegungen sind, zeigt sich nicht zuletzt durch die Tatsache, dass zahlreiche integrative arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die in Wien unter Heranziehung von EU-Mitteln angeboten wurden, aktuell nicht mehr weitergeführt werden.

Rechtliche
Umsetzbarkeit

Hinsichtlich der rechtlichen Umsetzbarkeit der vorgeschlagenen Maßnahmen lässt sich allgemein festhalten, dass diese insbesondere durch die in Artikel 5 der Anti-Diskriminierungsrichtlinie aus dem Jahr 2000¹¹⁷ erlaubte positive Diskriminierung von MigrantInnen gewährleistet sein sollte.

Die Richtlinie anerkennt ausdrücklich, dass ein Diskriminierungsverbot allein vielfach nicht ausreicht, um für alle Mitglieder der Gesellschaft eine echte Chancengleichheit zu verwirklichen. Oftmals sind spezifische Maßnahmen erforderlich, mit denen Benachteiligungen wegen der Rassenzugehörigkeit oder ethnischen Herkunft, des Alters oder eines anderen Diskriminie-

¹¹⁷ Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft



rungsgrunds ausgeglichen werden. So könnten ethnische Minderheiten beispielsweise besonderer Ausbildungsmaßnahmen und besonderer Unterstützung bedürfen, um eine realistische Aussicht auf einen Arbeitsplatz zu haben. Die Einrichtung von Lehrgängen oder Sondervereinbarungen speziell für diese Gruppen sind Möglichkeiten, mit denen sich ihre Chancen verbessern lassen. Die Richtlinie lässt positive Maßnahmen dieser Art zu und sieht darin keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Dabei ist allerdings darauf hinzuweisen, dass, sofern derartige Maßnahmen nicht an alle ethnischen Minderheiten, sondern an spezielle Subgruppen (z. B. Personen aus bestimmten Herkunftsländern) gerichtet sind, eine sachliche Rechtfertigung für diesen Umstand gegeben sein muss. Der Gleichheitssatz verbietet, andere als sachlich begründbare Differenzierungen zu schaffen und jede Differenzierung, sofern sie nicht durch tatsächliche Unterschiede gerechtfertigt werden kann, muss als gleichheitswidrig angesehen werden. Dieses grundrechtliche Prinzip gilt sowohl für den hoheitlichen Bereich in Bezug auf Gesetzgebung und Vollziehung als auch für den Bereich der Privatwirtschaftsverwaltung¹¹⁸.

Das gemeinschaftsrechtliche Diskriminierungsverbot gilt auch hinsichtlich Drittstaatsangehörigen, erlaubt jedoch Ungleichbehandlungen auf Grund der Staatsangehörigkeit. Dennoch ist auf Grund des Bundesverfassungsgesetzes betreffend des Verbots rassischer Diskriminierung (BGBl 1973/390) darauf zu achten, dass bei der Durchführung von Maßnahmen für Personen aus Drittländern, jede Unterscheidung, die auf dem *alleinigen Grund* der nationalen oder ethnischen Herkunft beruht, zu vermeiden ist.

¹¹⁸ Die grundrechtliche Position des Fiskus ist generell eine andere als die eines echten Privaten. Daher sind staatliche Stellen auch in ihrer Eigenschaft als Träger von Privatrechten nicht irgendeinem Privaten gleichzuhalten, sondern auch im privatrechtlichen Verkehr an das Gleichheitsgebot gebunden (vgl. Öhlinger, T. (1999), S. S 335).



8 Literaturverzeichnis

- Alteneder, W.* (2003): Ausländische Arbeitskräfte: Für österreichische Betriebe lukrativer? Die Positionierung ausländischer Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt. Kurzbericht 3/03. Wien: Synthesis Forschung
- Arbeitsmarktservice Österreich* (2004): Geschäftsbericht 2003. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich
- Antalovsky, E./Wolffhardt, A.* (2002): Migration & Integration, Teil 4 Kontext Wien. Wien: Europaforum Wien
- Bauer, T.K./Haisken-DeNew, J.P./Schmidt, Ch.M.* (2004): International Labor Migration, Economic Growth and Labor Markets. RWI Discussion Papers Nr. 20. Essen: RWI
- Bernard, A.B./Jensen, J.B./Wagner, J.* (1997): The Good go Abroad: Evidence from Longitudinal Micro Data on German and U.S. Exports. In: S. Laaksonen (ed): The Evolution of Firms and Industries. International Perspectives, S. 489-500. Helsinki
- Biffi, G./Bock-Schappelwein, J.* (2004): Zur Niederlassung von Ausländern in Österreich. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
- Bock-Schappelwein, J.* (2004): Ausländer in Österreich - vier Fragen zu ihrer Integration. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung/Bundesministerium für Finanzen/Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen* (2000): Seniorenbericht 2000: Zur Lebenssituation älterer Menschen in Österreich „Ältere Menschen-Neue Perspektiven“. Wien: Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit* (2003): Österreichs Außenwirtschaft. Das Jahrbuch 2002/03. Wien: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Dell'mour, R.* (2002): Österreichs Direktinvestitionen und die EU-Erweiterung. In: Österreichische Nationalbank: Berichte und Studien, 2/2002, S. 209-225. Wien: Österreichische Nationalbank
- Dell'mour, R.* (2004): Direktinvestitionslücke geschlossen. Ergebnisse der aktuellen Direktinvestitionsbefragung der OeNB. In: Österreichische Nationalbank: Statistiken. Daten und Analysen, Quartal 3/04, S. 16-18. Wien: Österreichische Nationalbank
- Der Standard* (8./9. Jänner 2005): „Es geht um Selbstbehauptung“, S. 11
- Floeting, H./Reimann, B./Schuleri-Hartje, U.* (2005): Von „Tante Emma“ zu „Onkel Ali“ – Entwicklung der Migrantenökonomie in den Stadtquartieren deutscher Großstädte. Berlin: Deutsches Institut für Urbanistik
- Europäische Kommission* (2003): Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über Einwanderung, Integration und Beschäftigung. Brüssel: Europäische Kommission
- EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Gleiche Chancen im Betrieb“ (Hrsg.)* (2004): Gleiche Chancen im Betrieb. Das Handbuch zur Gleichstellung von MigrantInnen. Wien: EQUAL
- Fassmann, H./Kohlbacher J./Reeger, U.* (2001): Integration durch berufliche Mobilität? Eine empirische Analyse der beruflichen Mobilität ausländischer Arbeitskräfte in Wien. Wien: Verlag der österreichischen Akademie der Wissenschaften
- Fassmann, H./Münz, R./Seifert, W.* (1997): Die Arbeitsmarktposition ausländischer Arbeitskräfte in Deutschland (West) und Österreich. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 30 (1997), 4, S. 732-745. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH



- Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger* (2000): Statistische Daten aus der Sozialversicherung. Beschäftigte in Österreich. Jahresdurchschnitt 2000. Wien: HSV
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger* (2004): Statistische Daten aus der Sozialversicherung. Beschäftigte in Österreich. Jahresdurchschnitt 2004. Wien: HSV
- Havlik, P.* (2001): EU Enlargement: Economic Impacts on Austria, the Czech Republic, Hungary, Poland, Slovakia and Slovenia. WIIW Research Reports, No. 280, October 2001. Wien: WIIW
- Herzog-Punzenberger, B.* (2003): Die „2. Generation“ an zweiter Stelle? Soziale Mobilität und ethnische Segmentation in Österreich – eine Bestandsaufnahme. Wien: Wiener Integrationsfonds/Stadt Wien (Magistratsabteilung 7)
- Hunger, U.* (2003): Vom Brain Drain zum Brain Grain. Die Auswirkungen der Migration von Hochqualifizierten auf Abgabe- und Aufnahmeländer. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung
- Institut für empirische Sozialforschung (IFES)* (2003): Leben und Lebensqualität in Wien. Gesamtbericht. Wien: Stadt Wien (Magistratsabteilung 18)
- Lebhart, G.* (2003): Volkszählung 2001: Geburtsland und Staatsangehörigkeit. In: Statistische Nachrichten 4/2003, S. 258 - 265. Wien: Statistik Austria
- Magistrat der Stadt Wien* (Hrsg.) (2002): Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien. Ausgabe 2002. Wien: Magistrat der Stadt Wien, Magistratsabteilung 66 - Statistisches Amt der Stadt Wien
- Magistrat der Stadt Wien* (Hrsg.) (2004): strategieplan wien im erweiterten Europa. Wien: Magistrat der Stadt Wien, Magistratsabteilung 18 - Stadtentwicklung und Stadtplanung
- Mayerhofer, P.* (2003): Zweiter Bericht zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit Wiens. WIFO-Monographien 7/2003. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung/Stadt Wien (Magistratsabteilung 26)
- Mayerhofer, P.* (2004): Wien in der internationalen Städtekonkurrenz. Entwicklung und Potentiale in einem veränderten Umfeld. WIFO-Monatsberichte, Nr. 5, S. 425-438. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
- Münz, R.* (2004): Migration, Labour Markets and Migrant's Integration in Europe: A Comparison. Hamburg: HWWA Hamburg, Migration Research Group
- Öhlinger, T.* (1999): Verfassungsrecht. Wien
- Podkaminer, L./Hunya, G. et al.* (2005): Back from the Peak, Growth in Transition Countries Returns to Standard Rate of Catching-up. WIIW – Wiener Institut für internationale Wirtschaftsvergleiche, Research Reports Nr. 320, Juli 2005
- Rauch, J.E.* (1991): Comparative Advantage, Geographic Advantage and the Volume of Trade. In: Economic Journal, Vol. 101, No. 408, S. 1230-1244. Oxford: Blackwell
- Ray, B.* (2004). Practices to Promote the Integration of Migrants into Labour Markets. Hamburg: Migration Research Group
- Reinprecht, Pohn-Weidinger* (2005): Migrantinnen und Migranten in Wiener Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Ergebnisbericht. Studie im Auftrag der Equal-Entwicklungspartnerschaft „Qualifikation stärkt“. Wien: Institut der Soziologie der Universität Wien
- Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft
- Rhomberg, W./Gavac, K./Grosz, A.* (2004a): Zukunftsperspektiven Burgenland/Westungarn. Wien: Wirtschaftskammer Burgenland /KMU FORSCHUNG AUSTRIA/NYUTI
- Rhomberg, W./Gavac, K./Gittenberger, E./Kamptner, I./Mandl, I.* (2004b): Eu-Erweiterung - Marktmonitoring Steiermark/Slowenien. Wien: Wirtschaftskammer Steiermark, Sparte Gewerbe und Handwerk/KMU FORSCHUNG AUSTRIA



- Saxenian, A.* (1999): Silicon Valley' New Immigrant Entrepreneurs. San Francisco: Public Policy Institute of California
- Schmidt, A./Menke, A./Hespe, A./Künzel, T.* (1995): Die Internationalisierung mittelständischer Industrieunternehmen unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Banken. IfM-Materialien 113. Bonn: IfM
- Sozialagenda* (2004): Umgang mit Migration in einer globalen Wirtschaft. Magazin der Europäischen Kommission für Beschäftigung und Soziales. Nummer 10. Dezember 2004
- Statistik Austria* (2004): Leistungs- und Strukturstatistik 2002. Produktion und Dienstleistungen. Wien: Statistik Austria
- Statistik Austria* (2003): 2001 Volkszählung Hauptergebnisse I – Wien. Wien: Statistik Austria
- Steiner, K./ Kreiml, T./ Muralter, D./ Erben-Hartig, R.* (2003): Evaluierung des Pilotprojektes „Grätzelmanagement Volkert- und Alliertenviertel“ im 2. Bezirk. Kurzbericht 11/2003. Wien: abif-analyse beratung und interdisziplinäre forschung/Wissenschaftszentrum Wien
- Steiner, K./ Kreiml, T./ Muralter, D./ Erben-Hartig, R.* (2003): Evaluierung des Pilotprojektes „Grätzelmanagement Rund um den Wallensteinplatz“ im 20. Bezirk. Kurzbericht 11/2003. Wien: abif-analyse beratung und interdisziplinäre forschung/Wissenschaftszentrum Wien
- Verein Projekt Integrationshaus* (2003): Jahresbericht 2002. MigrantInnen-Akademie. Wien: Verein Projekt Integrationshaus
- Verein Projekt Integrationshaus* (2004): Jahresbericht 2003. MigrantInnen-Akademie. Wien: Verein Projekt Integrationshaus
- Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds* (2003): Geschäftsbericht 2002. Wien: Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
- Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds* (2004): Geschäftsbericht 2003. Wien: Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds



Internetlinks

- abz.wien (Arbeit, Bildung, Zukunft): www.abzwien.at (Stand Mai 2005)
- Acting Labs: www.acting-labs.com (Stand Juni 2005)
- Arbeitsmarktservice Wien (AMS): www.ams.or.at/wien (Stand Mai 2005)
- Ausbildungsservice für Handel und Dienstleistung: www.atu-ev.de (Stand Juni 2005)
- Auslandsmesseförderung: www.bwa.hamburg.de (Stand Juni 2005)
- Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen MigrantInnen (BQM): www.bmq-hamburg.de (Stand Juni 2005)
- Berufliches Qualifizierungsnetzwerk Berlin (BQN): www.bqn-berlin.de (Stand Juni 2005)
- CERNET: www.cernet.at (Stand Juni 2005)
- Gemeinschaftsinitiative EQUAL: www.equal-esf.at bzw.
www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.cfm
- Gleiche Chancen im Betreib: www.gleiche-chancen.at (Stand Mai 2005)
- Grätzelmanagement: www.graetzelmanagement.at (Stand Juni 2005)
- Grenzüberschreitendes Impulszentrum Retz (GIZ Retz): www.gizretz.at (Stand Mai 2005)
- Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten:
www.bibb.de/de/11839.htm (Stand Juli 2005)
- Integrationsinfoservice von MigrantInnen für MigrantInnen: www.wiso.or.at (Stand Juni 2005)
- Interkulturelle Stadtteilzentren: www.verikom.de (Stand Juni 2005)
- Jugendmigrationsdienste (JMD): www.caritas-berlin.de (Stand Juni 2005)
- Koordinierungsstelle - Ausbildung in Ausländischen Unternehmen: www.kausa.dec (Stand Juli 2005)
- KUMULUS: www.aub-berlin.de (Stand Juni 2005)
- Qualifikation stärkt: www.migrant.at (Stand Mai 2005)
- Qualifizierung für interkulturelle Arbeit (QiA): www.berlin.de/auslb (Stand Juni 2005)
- TANDEM: <http://www.tandem-f.org/> (Stand Juni 2005)
- Türkisch-Deutsche Unternehmervereinigung in Berlin: www.tdu-berlin.de (Stand Juni 2005)
- Türkischer Bund in Berlin Brandenburg: www.tbb-berlin.de (Stand Juni 2005)
- Verein Integrationshaus Wien: www.integrationshaus.at (Stand Mai 2005)
- Verein Willkommen Nachbar: www.willkommennachbar.at (Stand Juni 2005)
- Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff): www.waff.at (Stand Mai 2005)
- Wiener Wirtschaftsförderungsfonds: www.wwff.gv.at (Stand Mai 2005)
- Wirtschaftsförderung Berlin: www.wfbi.de (Stand Juni 2005)



Anhang I - Argumentarium: Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit durch Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund

Ungenutzte Außenwirtschaftspotenziale

Die **ost- und südosteuropäischen Länder** sind in den letzten Jahren im Zuge der europäischen Integration (insb. EU-Erweiterungsprozess) zu **wichtigen (potenziellen) Märkten** für Wiener Unternehmen geworden, die dabei von der günstigen geografischen Lage profitieren können. Steigende Exporte und Direktinvestitionen in diesen Staaten spiegeln diese Entwicklung wider. Allerdings werden die Chancen und das Potenzial dieser Märkte derzeit von der Wirtschaft, und vor allem von den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), bei weitem noch **nicht vollständig genutzt und ausgeschöpft**. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass nur ein geringer Prozentsatz der ostösterreichischen Betriebe gleichsam „vor der Haustür“ grenzüberschreitend aktiv ist (im Sinn von Außenhandel, Direktinvestitionen, Kooperationen etc.).

Eine stärkere Nutzung der angesprochenen Markt- und Kooperationschancen in Ost- und Südosteuropa wird durch verschiedene **Internationalisierungs- und Kooperationshemmnisse** verhindert. Neben den Internationalisierungskosten und rechtlichen bzw. administrativen Aspekten zählen dazu vor allem sprachliche und kulturelle Barrieren. Darüber hinaus erfordert eine erfolgreiche grenzüberschreitende Kooperation eine reibungslose Kommunikation und ein gutes Vertrauensverhältnis zwischen den Partnern. Im Geschäftsleben, und insbesondere bei KMU, sind Kontakte und Partnerschaften fast immer auch von der Qualität der persönlichen und „atmosphärischen“ Beziehung abhängig.

Aus den genannten Barrieren für Internationalisierungsaktivitäten wird deutlich, dass **MitarbeiterInnen** mit Herkunft **aus Ost- und Südosteuropa** einen wesentlichen Beitrag zur Überwindung dieser Hemmnisse in den Unternehmen leisten können. Wie die Erfahrungen jener Unternehmen, die bereits gut ausgebildete bzw. qualifizierte Personen mit Migrationshintergrund in Zusammenhang mit ihren Außenwirtschaftsbeziehungen beschäftigen, zeigen, stellen diese Arbeitskräfte eine wichtige Ressource für die Nutzung der wirtschaftlichen Chancen in den ost- und südosteuropäischen Ländern dar.

Umfassende Vertrautheit mit Sprache und Kultur als Erfolgsfaktor im Ausland

Die „Erfolgsbeispiele“ jener Unternehmen, die aktuell eine Person mit Migrationshintergrund mit ihren entsprechenden grenzüberschreitenden Tätigkeiten befassen, zeigen, dass die Vertrautheit mit der Sprache und der Kultur des Ziellandes (z. B. Kenntnis der Geschäftspraktiken, aber auch der Mentalität der EinwohnerInnen) wesentlich dazu beiträgt, die **Zusammenarbeit mit ausländischen Auftraggebern, Partnern und Tochterunternehmen zu verbessern**. Dabei wird von den befragten UnternehmerInnen (siehe Fallbeispiele) wiederholt darauf hingewiesen, dass nur Personen mit entsprechender Muttersprache die Feinheiten der Sprache erschöpfend beherrschen können.

Wesentlich ist somit die Tatsache, dass - im Vergleich zu „theoretischem Wissen“ über das Zielland (z. B. schulischer/universitärer Sprachunterricht bzw. Vermittlung von interkulturellem Know How) - Personen mit Migrationshintergrund auf Grund ihrer eigenen Erfahrungen das Verhalten des ausländischen Verhandlungspartners nicht nur **interpretieren**, sondern teilweise sogar im Vorhinein **einschätzen** können. Dadurch werden einerseits **Missverständnisse verhindert**, die die Geschäftsbeziehungen belasten könnten. Andererseits ermöglicht dies eine Identifikation möglicher Handlungsalternativen im Vorfeld bzw. ein besseres Eingehen auf die Reaktion des Gegenübers während der Verhandlungen.



Kontakte und Netzwerke im Zielland

Insbesondere die 1. Migrantengeneration verfügt überdies in den meisten Fällen über (langjährige) Arbeitserfahrung im Herkunftsland. Dadurch bestehen Kontakte bzw. Netzwerke, die großteils auch nach der Einwanderung nach Österreich weiter gepflegt werden. Diese sind nicht nur familiärer/freundschaftlicher/sozialer Natur, sondern umfassen auch **wirtschaftlich relevante Kontakte**. Für einen Wiener Arbeitgeber kann die Nutzung derartiger Kontakte vor allem dann von Vorteil sein, wenn der ausländische Zielmarkt bislang noch nicht bearbeitet wurde. Die ansonsten tendenziell langwierige und schwierige **Suche nach Auftraggebern oder Kooperationspartnern kann verkürzt und vereinfacht werden**, wodurch der Markteintritt maßgeblich effizienter gestaltet werden kann.

Unabhängig davon, ob bereits derartige Kontakte oder Netzwerke bestehen, verfügen MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund auf Grund der oben angeführten intensiven Vertrautheit mit Sprache und Kultur über die Möglichkeit, **stärkere Verbindungen** zu Auftraggebern und Kooperationspartnern zu knüpfen. Die Person mit Migrationshintergrund (und somit ihr Arbeitgeber) profitiert - quasi als „Vertrauensperson“ - von einer **höheren Akzeptanz** (z. B. seitens Behörden, Kooperationspartner, potenziellen MitarbeiterInnen) im Zielland. Diese wird von den im Rahmen der vorliegenden Studie befragten UnternehmerInnen (siehe Fallbeispiele) nicht zuletzt damit begründet, dass die Person mit Migrationshintergrund ein **hohes Engagement** in und für die (süd-)osteuropäische Region zeigt, was bei einer „bloßen“ Marktbearbeitung selten der Fall ist. Es ist davon auszugehen, dass sich diese hohe Qualität der Kontakte auch wirtschaftlich auswirkt (z. B. erneute Kooperation in Nachfolgeaufträgen, gemeinsame Bearbeitung anderer Projekte etc.).

Des Weiteren verfügen die Personen mit Migrationshintergrund vielfach über „Insider-Wissen“ hinsichtlich **bestehender Seilschaften**, die es beim Eingehen von Wirtschaftsbeziehungen zu berücksichtigen gilt. Dadurch kann **verhindert** werden, beim Markteintritt auf Grund von Unwissenheit einen „**Faux pas**“ zu begehen (z. B. Kooperation mit den „falschen“ Partnern), der nachhaltig zu einem wenig erfolgreichen Auslandsgeschäft führt.

Die Kombination der Vertrautheit mit Sprache/Kultur und der Eingebundenheit in soziale/wirtschaftliche Netzwerke im Zielland führt auch dazu, dass seitens des Wiener Betriebs die allgemeine „Stimmung“ im Zielland besser eingeschätzt und somit die **Marktpotenziale besser abgeschätzt** werden können.

Multikulturalität fördert das Arbeitsklima

Neben rein wirtschaftlichen Effekten kann die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund auch positive Auswirkungen auf das Sozialgefüge im Unternehmen haben. Das Zusammenwirken verschiedener Kulturen führt zu einer größeren **Aufgeschlossenheit** und **Flexibilität** aller ArbeitnehmerInnen im Betrieb. Die Multikulturalität wird von den befragten Unternehmen als „wertvoll“ erachtet, da die MitarbeiterInnen voneinander lernen können und somit auch eine stärkere Verbindung zum jeweils anderen Kulturkreis entsteht.



Fallbeispiel: Bluewaters Umweltconsulting

Bluewaters Umweltconsulting wurde 1997 als Einpersonunternehmen gegründet und beschäftigt mittlerweile 10 MitarbeiterInnen. Die Tätigkeit des Unternehmens besteht in erster Linie in technischer Unterstützung und Beratung sowie in der Projektentwicklung in den neuen EU-Mitgliedstaaten. Etwa 80 % des Umsatzes werden durch Auslandsgeschäfte erzielt.

Die MitarbeiterInnen, die in die grenzüberschreitenden Aktivitäten des Unternehmens eingebunden sind, sind hoch qualifiziert und verfügen über Arbeitserfahrung in ihrem Herkunftsland. Ihre Aufgaben umfassen den Kontakt zum Auslandsmarkt sowie den Marktaufbau in Ost- und Südosteuropa.

Es gehört zur Firmenphilosophie, beim Eingehen einer Geschäftsbeziehung mit einem ausländischen Partner zuerst die Niederlassung in Österreich mit Personal zu besetzen, das Migrationshintergrund aus den „Zielländern“ hat. Allerdings haben sich auch bereits durch bestehende MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund Geschäftsbeziehungen in weiteren, ursprünglich nicht intendierten ost- und südosteuropäischen Staaten ergeben, die auf die Initiative und das Engagement der Arbeitskräfte zurückzuführen sind. Die Besetzung der Schnittstellenposition durch eine Person mit Migrationshintergrund wird als wesentlicher Erfolgsfaktor für die Zusammenarbeit mit den ausländischen Partnern und/oder Tochterunternehmen gesehen, da - so die Einschätzung des Unternehmens - nur dadurch eine umfassende Betreuung der ost- und südosteuropäischen Kunden bzw. Unterstützung der Tochterunternehmen erfolgen kann. Es wird als Chance bzw. Vorteil angesehen, wenn auch MitarbeiterInnen in Österreich in der Lage sind, nicht nur die Sprache der ausländischen Geschäftspartner zu verstehen, sondern auch deren Kultur zu kennen und somit deren Verhalten korrekt antizipieren bzw. interpretieren können.

Des Weiteren verfügen Bluewaters' MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund über Arbeitserfahrung und Kontakte/Netzwerke in ihren Herkunftsländern bzw. Herkunftsregionen. Dieses Wissen um mögliche Kunden und Geschäftspartner bzw. auch „bestehende Seilschaften“, die es beim Eingehen von Wirtschaftsbeziehungen zu berücksichtigen gilt, werden als wesentliche Erfolgsfaktoren für das Betreten eines neuen Marktes erachtet. Das große Engagement der MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in und für ihr(em) Herkunftsland ermöglicht das Eingehen enger Kooperationen.

Bislang hat das Unternehmen mit seinen ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund durchwegs äußerst positive Erfahrungen gemacht. Durch die durch die ausländischen Arbeitskräfte begünstigten grenzüberschreitenden Geschäftsbeziehungen konnte Bluewaters neue Arbeitsplätze schaffen, die (auch) ÖsterreicherInnen zugute kamen.



Fallbeispiel: ADUT HandelsgmbH

Die Firma ADUT HandelsgmbH wurde im Jänner 1995 als Großhandels- und Exportunternehmen für Hardware-, Sound & Vision- und Telekommunikationsprodukte von inländischen und ausländischen Investoren in Wien gegründet. Das Auslandsgeschäft stellt eine bedeutende Einnahmequelle für die ADUT HandelsgmbH dar - es werden rd. 80 % des Umsatzes mit Serbien und Montenegro sowie Kroatien erzielt.

Die Angestellten, die mit den grenzüberschreitenden Tätigkeiten des Unternehmens betraut sind, verfügen über ein (sehr) hohes Ausbildungsniveau: Eine Mitarbeiterin hat die Handelsschule abgeschlossen und zwei verfügen über einen Universitätsabschluss im technischen Bereich bzw. als Juristin. Auf Grund des vergleichsweise jungen Alters haben die Angestellten bisher noch nicht viel Berufserfahrung gesammelt, lediglich eine Person war vor dem aktuellen Beschäftigungsverhältnis bereits im Handel in der Modebranche tätig. Die MitarbeiterInnen sind zwischen 6 Monate und 4 Jahre bei der ADUT HandelsgmbH angestellt.

Für die Anstellung von Personen mit Migrationshintergrund für die Schnittstellenposition in Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten des Unternehmens stand im Vordergrund, dass sie die serbische oder kroatische Sprache beherrschen. Für den laufenden Kundenkontakt, insbesondere mit Geschäftspartnern aus dem ehemaligen Jugoslawien, ist es allerdings auch wichtig, dass die MitarbeiterInnen Verständnis für ihre Mentalität aufbringen und wissen, wie in diesen Ländern Geschäfte gemacht werden. Weiters wird es als vorteilhaft erachtet, wenn die MitarbeiterInnen die „lokalen Spezifika“ (wie etwa Namen und Ortsbeschreibungen der KundInnen) verstehen und eventuell auch die kyrillische Schrift beherrschen.

Das Unternehmen hat mit der bisherigen Vorgehensweise der Stellenbesetzung durch Personen mit Migrationshintergrund durchwegs gute Erfahrungen gemacht und plant, auch in Zukunft weiterhin diese Strategie zu verfolgen.



Anhang II - Tabellen

Tabelle 20 Wichtigste statistische Indikatoren und Datenquellen zur Beschreibung des Potenzials an Arbeitskräften mit Migrationshintergrund in Wien

Indikator	Quelle	Besonderheiten
Kapitel 2.2 Wiener Wohnbevölkerung		
Wohnbevölkerung	Statistik Austria Volkszählung 2001 / Bevölkerungsregister (Hauptwohnsitz) ab 2002	Vollerhebung, Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zentralsmelderegisters
Kapitel 2.3 Unselbstständige Beschäftigung in Wien		
Unselbstständig Beschäftigte	Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger	Beschäftigungsverhältnisse (Mehrfachbeschäftigungen möglich)
Bewilligungspflichtig beschäftigte AusländerInnen	Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)	<p>Jene Personen mit Migrationshintergrund, die keine Beschäftigungsbewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz benötigen (z. B. österreichische Staatsbürgerschaft, Ehepartner eines österreichischen Staatsangehörigen etc.), werden nicht erfasst.</p> <p>Als im Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen stehende Berufe („ausgewählte Berufe“) wurden die folgenden verwendet (Berufsgruppen nach AMS):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40 - HändlerInnen, Ein- und VerkäuferInnen • 41 - HandelsvertreterInnen, Werbefachleute, VermittlerInnen und verwandte Berufe • 42 - Landverkehrsberufe • 43 - Wasserverkehrsberufe • 44 - Luftverkehrsberufe • 45 - Nachrichtenverkehrsberufe • 46 - Speditions-, Fremdenverkehrsfachleute • 47 - TransportarbeiterInnen • 48 - Boten, Amts-, Büro- und GeschäftsdiennerInnen • 50 - Hoteliers, GastwirtInnen und verwandte leitende Berufe • 51 - Hotel- und Gaststättenberufe anderer Art • 59 - Übrige Dienstleistungsberufe • 61 - ArchitektInnen, TechnikerInnen für Bauwesen, Vermessungswesen • 62 - TechnikerInnen für Maschinenbau, Elektronik • 63 - TechnikerInnen für Chemie, Physik, ChemikerInnen, PhysikerInnen • 64 - TechnikerInnen, soweit nicht anderweitig eingeordnet • 65 - TechnikerInnen ohne Angabe eines Fachgebietes

Indikator	Quelle	Besonderheiten
Kapitel 2.3 Unselbstständige Beschäftigung in Wien (Fortsetzung)		
Bewilligungspflichtig beschäftigte AusländerInnen	Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)	<ul style="list-style-type: none"> • 66 - Technische und physikalisch-technische Sonderberufe, ChemielaborantInnen • 71 - Verwaltungsfachbedienstete • 75 - JuristInnen, WirtschaftsberaterInnen • 76 - Tätige BetriebsinhaberInnen, DirektorInnen, GeschäftsleiterInnen • 78 - Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe • 84 - WissenschaftlerInnen und verwandte Berufe • 85 - SchriftstellerInnen, JournalistInnen, DolmetscherInnen • 99 - Unbestimmt
Lehrlinge	Wirtschaftskammer Österreich	<p>Da auch Lehrlinge eine Beschäftigungsbewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz benötigen und als unselbstständig Beschäftigte erfasst werden, sind die Lehrlingsdaten auch in den oben angeführten Statistiken enthalten. Als im Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen stehende Lehrberufe („ausgewählte Lehrberufe“) wurden die folgenden verwendet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bankkaufmann • Bürokaufmann • Einkauf • Großhandelskaufmann • Hotel- und Gastgewerbeassistent • Industriekaufmann • Mobilitätsservice • Personaldienstleistung • Pharmazeutisch-kaufmännischer Assistent • Rechtskanzleiassistent (ersetzt Kanzleiassistent - Notariat, Kanzleiassistent - Rechtsanwaltskanzlei) • Reisebüroassistent • Speditionskaufmann • Versicherungskaufmann • Verwaltungsassistent • Buch- und Medienwirtschaft - Buch- und Musikalienhandel (ersetzt Buchhändler, Musikalienhändler) • EDV-Kaufmann • Einzelhandel <ul style="list-style-type: none"> – Allgemeiner – Baustoffhandel – Einrichtungsberatung – Eisen- und Hartwarenhandel – Elektro-, Elektronikberatung



Indikator	Quelle	Besonderheiten
Kapitel 2.3 Unselbstständige Beschäftigung in Wien (Fortsetzung)		
Lehrlinge	Wirtschaftskammer Österreich	<ul style="list-style-type: none"> - Fleischfachhandel - Kraftfahrzeuge und Ersatzteile - Lebensmittelhandel - Schuhhandel - Sportartikelhandel - Textilhandel • Einzelhandelskaufmann • Fleischverkauf • Fotokaufmann • Gartencenterkaufmann • Gold- und Silberschmied und Juwelier • Immobilienkaufmann • Informations- u. Telekommunikationssysteme-Kaufmann (IT-Kaufmann) • Waffen- und Munitionshändler
Kapitel 2.4 Arbeit- und lehrstellensuchende Personen in Wien		
Vorgemerkte Arbeitslose	Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)	Zur Definition der „ausgewählten Berufe“ siehe oben (AMS)
SchulungsteilnehmerInnen	Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)	Zur Definition der „ausgewählten Berufe“ siehe oben (AMS)
Vorgemerkte Lehrstellensuchende	Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)	<p>Als im Zusammenhang mit den grenzüberschreitenden Aktivitäten der Wiener Unternehmen stehende Lehrberufe („ausgewählte Lehrberufe“) wurde jene Teilgruppe der weiter oben ausgewählten Berufsgruppen nach AMS verwendet, welche Lehrberufe enthält. Unter Anwendung auf den Indikator <i>Vorgemerkte Lehrstellensuchende</i> ergeben sich damit inhaltlich „Lehrberufsgruppen“.</p> <p>Die folgenden Gruppen wurden ausgewählt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40 - HändlerInnen, Ein- und VerkäuferInnen • 42 - Landverkehrsberufe • 43 - Wasserverkehrsberufe • 46 - Speditions-, Fremdenverkehrsfachleute • 51 - Hotel- und Gaststättenberufe anderer Art • 61 - ArchitektInnen, TechnikerInnen für Bauwesen, Vermessungswesen • 64 - TechnikerInnen, soweit nicht anderweitig eingeordnet • 66 - Technische und physikalisch-technische Sonderberufe, ChemielaborantInnen • 78 - Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe • 84 - WissenschaftlerInnen und verwandte Berufe

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA



Tabelle 21 Sachgütererzeugung - Strukturunterschiede zwischen Österreich und Wien, 2002

		Österreich		Wien		
		Anteil an Beschäftigten in Österreich insgesamt	durchschnittliche Betriebsgröße	Anteil an Beschäftigten in Wien insgesamt	durchschnittliche Betriebsgröße	Anteil Wiens an branchenspezifischen Betriebserlösen in Österreich
Branche	ÖNACE-Abschnitt	%	Anzahl Beschäftigte /Betrieb	%	Anzahl Beschäftigte /Betrieb	%
Sachgütererzeugung	D	26,1	22	12,1	20	13,0
Nahrungsmittelindustrie	15, 16	3,3	18	1,6	27 ¹	12,5
Textilien u. Bekleidung	17, 18, 19	1,5	17	0,3	5	5,2
Holz- und Papierindustrie, Verlagswesen	20, 21, 22	3,4	15	1,8	14	13,7
Chemische Industrie	24, 25	2,3	49	1,3	46	12,8
Glas, Keramik, Steine u. Erden	26	1,5	25	0,2	10	2,3
Metallindustrie	27, 28	4,1	26	0,9	11	4,8
Maschinenbau	29	3,3	36	1,1	31	8,9
E-techn. Industrie	30, 31, 32	2,4	66	2,9	84	36,3
Feinmech. u. opt. Industrie	33	0,7	13	0,5	9	17,5
Fahrzeugbau	34, 35	1,4	101	0,8	148	17,8
Sonstige	23, 36, 37	2,2	11	k.A.	k.A.	k.A.

¹ ohne Tabakverarbeitung (16)

k.A. fehlende Daten für Wien aus Datenschutzgründen

Quelle: eigene Berechnungen nach: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturerhebung 2002



Tabelle 22 Dienstleistungen - Strukturunterschiede zwischen Österreich und Wien, 2002

		Österreich		Wien		
		Anteil an Beschäftigten in Österreich gesamt	Durchschnittliche Betriebsgröße	Anteil an Beschäftigten in Wien insgesamt	Durchschnittliche Betriebsgröße	Anteil Wiens an branchenspezifischen Betriebserlösen in Österreich
Branche	ÖNACE-Abschnitt	%	Anzahl Beschäftigte/ Betrieb	%	Anzahl Beschäftigte/ Betrieb	%
Dienstleistungen	G I, J, 71-74	51,8	8	71,2	11	47,1
Handelsvermittlung	51	8,1	8	9,8	10	46,7
Verkehr	60, 61, 62	6,4	14	11,8	31	35,1
Nachrichtenübermittlung	64	2,4	119	8,2	293	93,0
Kredit- und Versicherungswesen	J	4,8	19	9,1	51	71,6
Vermietung bewegl. Sachen od. Bed. Personal	71	0,3	4	0,4	5	57,0
Datenverarbeitung und Datenbanken	72	1,9	4	3,5	6	66,0
Forschung und Entwicklung	73	0,2	9	0,4	9	72,1
sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen	74	10,0	6	14,4	7	46,5

Quelle: eigene Berechnungen nach: Statistik Austria, Leistungs- und Strukturerhebung 2002

Tabelle 23 Befragte Wiener Unternehmen (qualitative Tiefeninterviews)

Branche	Anzahl unselbstständig Beschäftigte	Art der grenzüberschreitenden Tätigkeit	Zielland	Ausmaß der grenzüberschreitenden Tätigkeit	Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund in der Schnittstellenposition
Computerhandel	3 in Wien (alle mit Migrationshintergrund) bzw. weitere 5 in Wien im angeschlossenen Transportunternehmen	Export, Import, Tochtergesellschaften	Kroatien, Serbien und Montenegro	ca. 80 % des Umsatzes	ja
Spielzeughandel	5	Import	Polen, Tschechische Republik, Ungarn	ca. 3 % des Umsatzes	nein



Branche	Anzahl unselbstständig Beschäftigte	Art der grenzüberschreitenden Tätigkeit	Zielland	Ausmaß der grenzüberschreitenden Tätigkeit	Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund in der Schnittstellenposition
Lebensmittel-großhandel	k. A. (Großunternehmen)	Außenhandel	Alle ausgewählten Länder außer Türkei	ca. € 20 Mio	ja
Handel mit Steinen	15	Export	Slowakische Republik, Tschechische Republik, Ungarn	€ 70.000,-	nein
Großhandel mit Kältemaschinen	55 (10 in Wien)	Export	Rumänien, Slowakische Republik, Tschechische Republik, Ungarn	60 - 65 % des Umsatzes	nein
Wasserver- und -entsorgung	8	Niederlassung	Slowakische Republik, Tschechische Republik, Ungarn	ca. 20 % des Umsatzes	ja
Wassertechnik	42 in Wien	Export	Albanien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Rumänien, Serbien und Montenegro, Tschechische Republik	ca. 65 % des Umsatzes	ja
Elektronik	238 (weltweit)	Joint Venture	Slowakische Republik	k. A.	nein
Werkzeugmaschinenbau	39	Niederlassung, Tochterunternehmen	Rumänien, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn	ca. 30 % des Umsatzes	nein
Technisches Büro	10 (5 in Wien)	Niederlassung, Know-How-Export	Kroatien, Serbien und Montenegro, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn	ca. 80 % des Umsatzes	ja
Kredit-/Versicherungswesen/Finanzdienstleistungen	80	Export	Polen, Tschechische Republik, Ungarn	ca. 10 % des Umsatzes	ja
Kredit-/Versicherungswesen/Finanzdienstleistungen	Rd. 4.500	Niederlassung, Tochterunternehmen	Kroatien, Polen, Rumänien, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn	k. A.	ja



Branche	Anzahl unselbstständig Beschäftigte	Art der grenzüberschreitenden Tätigkeit	Zielland	Ausmaß der grenzüberschreitenden Tätigkeit	Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund in der Schnittstellenposition
IT-Logistik	70	Niederlassung	Rumänien, Ungarn	k. A.	ja
Reisebüro	33 in Wien	Niederlassung, Kooperation, Repräsentanzen	Tschechische Republik, Türkei, Ungarn	k. A.	ja
Personalberatung, -suche	5	Kooperation	Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Polen, Slowakische Republik, Tschechische Republik, Türkei, Ungarn	k. A. („gering“)	nein

k. A. = keine Angabe

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA



Tabelle 24 Befragte MigrantInnen¹, die aktuell in Schnittstellenpositionen in Wiener Unternehmen tätig sind

Herkunftsland	Geschlecht	Alter	Bildung	Erwerbsbiografie
Serbien und Montenegro	w	30	HAK, Jus-Studium (beides in Belgrad), Deutschkurs in Wien	Erste Arbeitsstelle in Wien
Serbien und Montenegro	w	39	Chemie-Studium in Novi Sad, Ausbildung in Umweltmanagement und Projektentwicklung in Wien, aktuell Doktoratstudium in Wien, Deutsch im Selbststudium	Universität Novi Sad, Universität Wien, aktuell Management-Position und Verantwortung für Serbien und Montenegro
Rumänien	w	33	Österreichische Schule und TU-Studium in Rumänien	6 Jahre Export-/Importsachbearbeitung in Rumänien, Karenz, 0,5 Jahre Arbeitssuche in Österreich, Teilzeitstelle in Wien wurde auf Vollzeit ausgeweitet
Bulgarien	w	34	Beginn Wirtschaftsstudium in Bulgarien, Fortsetzung in Wien (noch kein Abschluss), weitere Kurse	Studentenjobs, Großhandel, Export-/Importsachbearbeitung (alles in Wien)
Ungarn	m	39	Deutsch in Schule, Technik-Studium in Ungarn, einige Kurse (u. a. Marketing) in Wien	Sehr kurze Arbeitserfahrung in Ungarn, schnell Tätigkeit in Wien (technischer Bereich, Verkauf, Finanz- und Projektmanagement)
Slowakische Republik	w	27	Deutsche Schule und Tourismus-Studium in der Slowakischen Republik	Gastgewerbetätigkeit in der Slowakischen Republik (während Studium) und Österreich

¹ bei den befragten Arbeitskräften handelt es sich durchgängig um die 1. Migrantengeneration

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA



Tabelle 25 Befragte Personen mit Migrationshintergrund, die aktuell keine „Schnittstellenposition“ in einem Wiener Unternehmen haben („Clustering“ nach Herkunftsland, Alter, Geschlecht und Migrationsgeneration)

Herkunftsland	Geschlecht	Alter / Generation	Bildung	Erwerbsbiografie
Cluster I: Ungarn und Tschechische Republik				
Ungarn	w	27 / 2	WU-Abschluss	Mitarbeit in diversen Projekten, 3-monatiges Praktikum, seit 1 Jahr auf Jobsuche
Tschechische Republik	m	35 / 2	Hauptschule in CZ, Abendmatura in Ö, derzeit Studium a. d. WU-Wien	Neben dem Studium im Vertrieb elektronischer Produkte beschäftigt
Ungarn	m	33 / 2	Student an der TU-Wien	Jobs im Großkundenbereich eines Wr. Unternehmens, in der Administration und an der TU-Wien (EDV-Zentrum); derzeit Softwareentwickler
Ungarn	w	40 / 1	Matura, Abschluss der „Hochschule für Außenhandel“ in Ungarn	In Ungarn: Redakteurin f. Computer-Zeitschrift, Computersoftwarefirma. In Ö: Büroassistentin bei Wr. Hi-Fi-Großhändler, Hausfrau, derzeit: Sachbearbeiterin in MA 17 (zuvor Wr. Integrationsfonds)
Cluster II: Slowenien, Slowakische Republik, Rumänien				
Rumänien	m	30 / 2	Studium der techn. Physik abgebrochen, WU-Abschluss	VWL-Tutor, wissenschaftl. Mitarbeiter; derzeit: Projektleiter in einem Forschungsinstitut
Rumänien	m	Mitte 20 / 1	HTL-Abschluss in Rumänien; Studium an TU-Wien abgebrochen	In Rumänien in der EDV-Branche gearbeitet. In Ö: Techniker im EDV-Bereich, derzeit: EDV-Projektmanagement
Rumänien	w	35 / 1	In Rumänien wirtschaftl. Studium abgeschlossen	Neben dem Studium bei Radiosender gearbeitet; in Deutschland Mitarbeit in einem wissenschaftl. Projekt; in Ö: nach 4-monatiger Jobsuche Filialeiterin in Drogeriemarkt, derzeit: Sekretariat bei Culturni Centar (bosnisches Kulturzentrum)
Rumänien	w	Mitte 40 / 1	Abschluss des Hochschulstudiums „Bekleidungstechnik und Technologie“ in Rumänien, Umschulung zur Sachbearbeiterin in Wien	Nach Berufstätigkeit in Deutschland seit ca. 2,5 Jahren in Wien: Arbeit in Zuschneiderei, derzeit: arbeitslos/Weiterbildungsmaßnahme (AMS)

Herkunftsland	Geschlecht	Alter/Generation	Bildung	Erwerbsbiografie
Slowakische Republik	w	Mitte 40 / 1	Maturaabschluss, Ausbildung zur Bibliothekarin in der Slowak. Republ. Weiterbildung in Ö: „Höheres Qualifizierungsprogramm für Frauen“ (WIFI), ECDL	In der Slowak. Republ. tätig als Sachbearbeiterin, Geschäftsführerin u. im Management. In Ö selbstständige (Kunstwerkladen) und freiberufliche Tätigkeit (Meinungsforschung, Dolmetsch), außerdem Tätigkeit in Marketingabteilung für Osteuropa eines großen Wr. Autohändlers, derzeit: arbeitslos/Weiterbildungsmaßnahme (AMS)
Slowakische Republik	w	ca. 50 / 1	HAK-Abschluss in der Slowak. Republ., technisches Studium, Weiterbildung in Ö: EDV, Sprache	In der Slowak. Republ. Job im Bauwesen. In Ö verschiedene Tätigkeiten: im Import/Export für Slowakei u. damaligen Ostblock, nach der „Öffnung“: Officemanagement in österr. Niederlassung eines niederländischen Konzerns, Management u. Kooperation Deutschland - Österreich in anderem Konzern, derzeit: arbeitslos/Weiterbildungsmaßnahme (AMS)
Cluster III: Mazedonien und Bosnien und Herzegowina				
Bosnien und Herzegowina	m	Mitte 50 / 1	Abschluss des Jura-Studiums im ehem. Jugoslawien, Nostrifizierung in Ö, Deutschkurse	Tätigkeiten im ehem. Jugoslawien: 4 Jahre in Pensionsversicherungsanstalt, 4 Jahre in einem Zollamt, 3 Jahre Richter, 15 Jahre Rechtsanwalt. In Ö: Zusammenarbeit mit Rechtsanwälten bei der Gründung von Kanzleien in Bosnien und mit Wirtschaftsrechtswalt, Marktanalyse für Liegenschaften in Bosnien für eine österr. Bank, derzeit: Berater für MigrantInnen in einem Beratungszentrum für ältere MigrantInnen
Bosnien und Herzegowina	w	Mitte 50 / 1	Abschluss eines wirtschaftl. Studiums im ehem. Jugoslawien, Weiterbildung in Ö: ECDL, Sprache, BO	Jahrelang im Handel tätig (Import-/Export-Bereich einer Pharmafirma). In Ö: Versicherungsvertreterin (Verkauf und Kundenbetreuung), Mitarbeit in EQUAL-Projekt im Sozialbereich, derzeit: arbeitslos



Herkunftsland	Geschlecht	Alter/Generation	Bildung	Erwerbsbiografie
Bosnien und Herzegowina	w	40 / 1	Studium der Elektrotechnik, Weiterbildung in Ö: EDV-Kurse (AMS)	Tätigkeiten in Ö: Arbeit in einem Ingenieurbüro im elektrotechn. Bereich, nach Jobverlust (auf Grund der wirtschaftl. Lage des Unternehmens) Tätigkeit als Sachbearbeiterin im Import-/Export-Bereich und im EDV-Bereich, derzeit: arbeitslos/Weiterbildungsmaßnahme (AMS)
Cluster IV: Polen, Kroatien und Türkei				
Türkei	m	Mitte 30 / 1	HAK, Fachhochschul-Abschluss im Tourismusbereich (mit BWL, Marketing), nach dem Studium nach Ö gekommen, um Deutsch zu lernen	Versch. Tätigkeiten in Hotels während des Studiums. In Ö: Hilfsarbeiter, Kellner, muttersprachl. Zusatzlehrer, Sozialarbeiter, derzeit in Beratungszentrum für MigrantInnen tätig
Polen	w	27 / 1	Studium „Internationale Beziehungen“ in Warschau	Nach dem Studium (befristeten) Job in Ö in der Transportbranche gefunden; Tätigkeit in der Presseabteilung der polnischen Botschaft, Praktikum bei der OSZE, Mitarbeit bei Filialgründung eines Wr. Telekomunternehmens in PL., derzeit als Radiojournalistin tätig
Türkei	w	41 / 1	Matura in Istanbul, Studium in Ö (BWL, Publizistik)	Während des Studiums als Sozialarbeiterin tätig (Frauenberatung), derzeit Berater-tätigkeit im Frauenbereich
Polen	w	53 / 1	Studium der Philologie in Lodz, Nostrifizierung in Ö, Sprachliche Weiterbildung (Deutsch)	Tätigkeit als Lehrkraft und Bibliothekarin an der Universität Lodz. In Ö: Hausfrau, zwischenzeitlich immer wieder arbeitslos, derzeit im Verkauf tätig
Kroatien	m	33 / 2	Jusstudium	Nach dem Gerichtsjahr 3 Jahre lang stellvertretender Außenhandelsdelegierter der österr. Wirtschaftskammer in Belgrad, derzeit auf Jobsuche
Türkei	m	20 / 2	AHS-Matura, ECDL-Kurs, Kurs zum Buchhalter (WIFI)	Keine nennenswerten beruflichen Erfahrungen
Cluster V: Serbien und Montenegro				
Serbien und Montenegro	w	25 / 2	WU-Studium (Handelswissenschaften)	Versch. Tätigkeiten neben dem Studium (u. a. im Studiendekanat), Mitbegründerin einer PR-Agentur, seit 3 Jahren in der PR-Branche tätig

Quelle: abif

