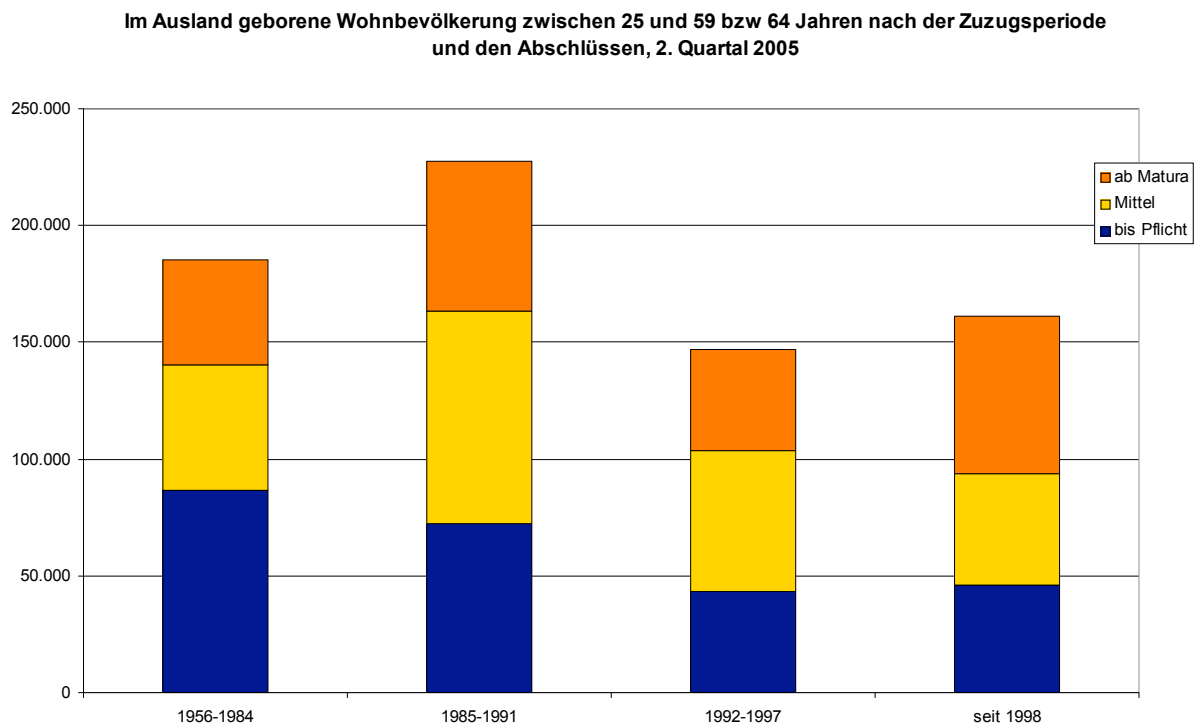


Fachtagung Migration und Arbeitsmarkt

Die Übertragung von Können & Wissen aus dem Ausland

August Gächter, 2007-05-30

Zuzugsperiode und Bildung



Brain Waste

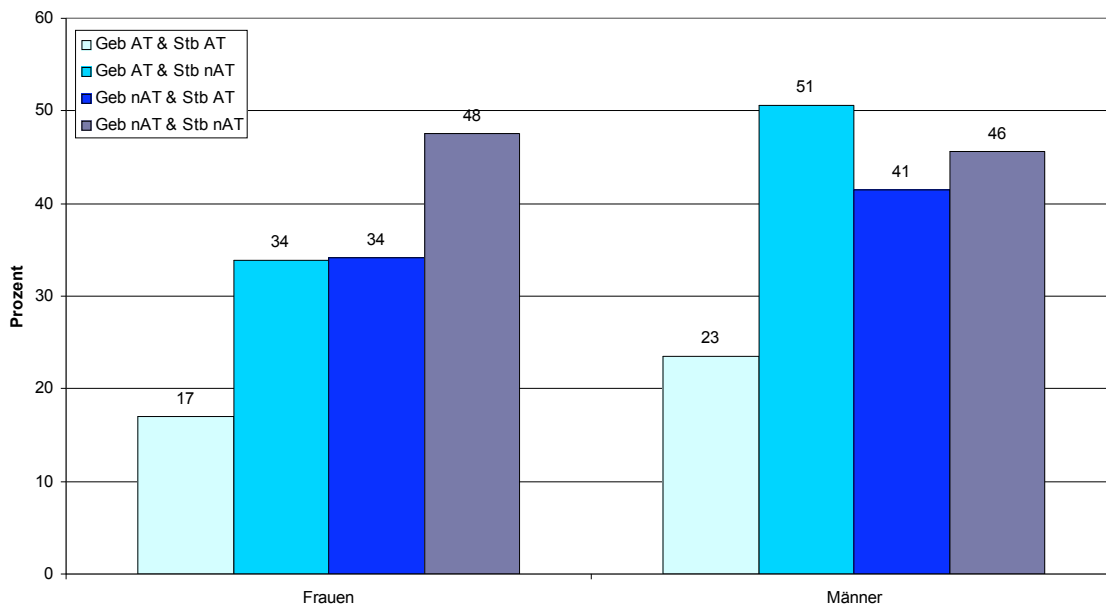
Leute haben Bildung, sind aber entweder nicht beschäftigt oder in Berufen, die nicht so viel Bildung erfordern

Betrifft nicht nur internationale Migrantinnen & Migranten ...

... ist bei ihnen aber viel häufiger.

Anteil dequalifiziert an den Berufstätigen, 2005

Dequalifizierungsanteile der schulisch oder berufliche Aktiven in erwerbsfähigem Alter mit Abschlüssen über der Pflichtschule nach Geburtsort, Staatsangehörigkeit und Geschlecht, 2. Quartal 2005



Defizit & Diskriminierung

Einwanderinnen und Einwanderern, ihren Kindern, Minderheiten mangle es an

1. Beschäftigungsfähigkeit
2. Netzwerkkontakten
3. Sozialer Kompetenz

Diskriminierung: Defizite im Einzelfall zu erwarten ohne sie zu überprüfen; oder Defizite zu erzeugen.

Erwartungen prägen die Wahrnehmung.

Mängel und Zwänge

Schlechtere Schultypen, Leistungsgruppen und Noten? Keine Daten verfügbar, um das zu überprüfen.

Deutschkenntnisse? Keine Daten.

Informationsmängel? Keine Daten.

Armut, daher rasch Beruf? Keine ...

Übertragbarkeit

Nicht jedes Können und Wissen (K&W) ist in anderen Ländern nützlich

Gleich wie Nachfragemangel, d.h. das falsche K&W haben (mismatch)

Sprachbasiertes Können:

- Die Sprache des Herkunftslandes ist oft ein wichtiger Einfluss auf den berufl. Erfolg
- Der Einfluss wird mit der Aufenthaltsdauer geringer

Sprache

„Sprache“ steht für vieles. 5 Dimensionen:

Verstehen und Ausdruck

Grammatik, Rechtschreibung

Umfang und Art des Wortschatzes

Akzent

Rhetorik.

Erwünschte, erlaubte, geduldete und verbotene Akzente?

Mangel an Nachfrage

Ausreichendes Inlandsangebot des gleichen K&W?

Nach welchen Kriterien wird entschieden, wer zuerst beschäftigt wird?

Räumlicher Mismatch, etwa Wohnkosten gegen Beschäftigungschancen?

K&W, das nie zuvor verfügbar war, findet keine Arbeitgeber, ist aber nicht unnütz

Umstände der Emigration

Flüchtlinge treffen am Arbeitsmarkt nicht synchron mit der Konjunktur ein.

Familienmigrantinnen und -migranten dagegen kommen abgestimmt auf die Nachfrage.

Es sei denn, das Migrationsrecht zwänge die Familien, nach anderen Kriterien zu entscheiden.

K&W formal und wirklich

Ein schlecht ausgestattetes Bildungssystem vermittelt vielleicht weniger K&W als der formale Abschluss suggeriert.

Bildungsausgaben (zu KKP) pro Studentin bzw Student in der tertiären Bildung als Maß

Wie wird das am Arbeitsmarkt kommuniziert?

Ausbildungsmängel?

Bildung von neu Zuziehenden wird nicht erfragt oder nicht ausgewertet

Im Ausland erworbene Abschlüsse werden selten anerkannt

Ihr Wert wird gewohnheitsmäßig bezweifelt

Entwertung: Die Hälfte der Qualifizierten arbeitet unter ihrem Niveau

Das Potential erkennen

Wahrnehmung und Zeugnisse

Aufnahmekompetenz

- Das Potential herausfinden
- Es der Nutzung zugänglich machen

Blieben unvermutete Potentiale unentdeckt?

Gibt es da Defizite der Aufnahmegesellschaft?

Defizite & Potentiale

Wirkliche Defizite

überwindbar oder nicht?

Sind sie nur Defizite oder auch Potentiale?

Formale und informelle Zeugnisse

Abschluss, Erfahrung, Neigung, Talent

Chancen, das Potential zu beweisen?

- bei der Arbeit

- formal einer Einrichtung zur Beglaubigung von K&W

Formelle Anerkennung

Gibt es Vorkehrungen zur Anerkennung von Abschlüssen aus dem Ausland?

Gibt es Möglichkeiten, ganz spezifische Lücken im K&W zu schließen?

Werden ausreichend formale Tests des K&W angeboten?

Werden K&W erhoben?

Von den Gemeinden statt zentral?

Zugang zu Berufen

Für welche Berufe bzw. Ausbildungen wird Staatsbürgerschaft verlangt?

Erteilung von Genehmigungen

Inländische Erfahrung

- in welchen Berufen, wann, von wem?

Erfahrung im Ausland anerkannt?

Zahlenmäßige Beschränkungen

Kosten an Zeit & Geld

Interne Arbeitsmärkte

Wer steigt in Organisationen auf?

Gläserne Decke nicht nur für Frauen?

Kaum Information über Aufstiegsmuster

Müssen die internen Arbeitsmärkte in Organisationen wirklich die

Unterordnungsverhältnisse in der Gesellschaft spiegeln?

Netzwerk

Gleich wie informelle Zeugnisse

Sehr wichtig für Zugang und Aufstieg

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Information über Jobangebote und

Voraussetzungen an K&W

Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Information über Verfügbarkeit und

tatsächliches K&W

„Soziales Kapital“:

- Bonding, bridging, linking
- Zuviel vom einen, zu wenig vom anderen?
- Lokale und betriebliche Ebene:
- Mentoring? Praktika?
- Nachbarschaft?
- Vereine? Von größter Bedeutung.
- Kontaktangst, Kontaktverweigerung?
- Weshalb? Durch wen?

Soziale Kompetenz

„Positive Einstellung“ und „Fähigkeit zu effizienter Kommunikation“ werden von AG stark nachgefragt

Es geht um Konfliktverhalten, um Anerkennung der Hierarchie

Dient als Rechtfertigung, um berufliche Erfahrung im Ausland nicht anzuerkennen

Zweiseitigkeit?

EU Mantra: Integration sei ein zweiseitiger Vorgang.

Asymmetrisch: Migrantinnen & Migranten kommen einmal, zweimal an, bleiben Amateure darin
Aufnahmekompetenz ausbilden: Die Gesellschaft hat täglich Zuzug & könnte sich professionalisieren

Mangel an Ersatz?

„Integration vor Neuzuzug“ kann es nicht geben
Ohne Neuzuzug müssen früher Zugezogene und ihre Kinder in den schlechten Jobs festgehalten werden
Das Mittel dazu ist Diskriminierung bei Bildung und Beruf
Trifft auch den Neuzuzug mit Bildung

Verdrängung

Aufstieg ist nicht immer ein freundlicher Prozess, nicht immer freiwillig
Fokus bisher ganz auf dem Verhindern von Abstieg
Sozialpartner und AMS sollten sich viel stärker auf Unterstützung von Aufstieg orientieren, praktisch also von Umstieg

Diskriminierung

Schwierig, direkt zu messen, daher häufig unerwähnt
Direkte Messung bis jetzt auf Einstiegsjobs beschränkt
Beweis, dass gegen Akzent diskriminiert wird
Betrifft auch Aufnahme in Vereine

Was tun?

Aufnahmekompetenz: Hinhören
Ausreichende Freiheiten für Versuch & Irrtum und das Wachstum neuer Berufe statt allgemeiner Umschulung
Nur verlangen, was wirklich nötig ist
Fairness beweisen, um den Glauben an Aufstiegsmöglichkeiten zu erhalten

Eine Quelle

www.ilo.org/migrant/publications

www.ilo.org/migrant/equality

www.ilo.org/migrant/discrimination

Letztere auch auf www.wisdom.at/ilo

Eine wichtige Quelle an Daten für diese Präsentation

Mattoo, Aaditya / Neagu, Ileana Cristina / Özden, Caglar (2005) Brain Waste? Educated Immigrants in the U.S. Labor Market; Policy Research Working Paper 3581; World Bank
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=722925

Dazu auch:

Özden, Çaglar / Schiff, Maurice (eds.) (2005) International Migration, Remittances, and the Brain Drain; Palgrave Macmillan (for the World Bank) http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2005/10/21/000012009_20051021094619/Rendered/PDF/339880rev.pdf

Meine Interpretation einiger Daten unterscheidet sich deutlich.