

## Arbeitsmarktpolitik – Chancen und Barrieren

### Arbeitsmarktintegration – was ist das ?

Es gibt zwar in den einzelnen Bundesländern bereits reflektierte Wege zur Integration, was aber fehlt, ist ein Gesamtleitbild für Integration für Österreich; daher mein Bild für eine gelungene Arbeitsmarktintegration von ZuwandererInnen vorangestellt:

Integration in den Arbeitsmarkt setzt

- quantitativen Erfolg (zB Angleichung von Erwerbs- und Arbeitslosenquoten von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund) ebenso voraus wie den
- qualitativen Erfolg (zB Angleichung von Einkommens- und Aufstiegschancen und –erfolg sowie Stopp von Dequalifizierungsprozessen).

### Rahmenbedingungen und Ansatzpunkte für Integration in den Arbeitsmarkt

Trotz aktuell guter Konjunkturlage stellt die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren eine echte Herausforderung für das Ziel einer gelingenden Arbeitsmarktintegration von ZuwandererInnen dar.

So wird die Zahl der Arbeitsuchenden (inklusive SchulungsteilnehmerInnen) Ende dieses Jahres immer noch um mehrere zehntausend Personen über dem Wert des Jahres 2000 liegen und ist das Regierungsziel der Vollbeschäftigung bis 2010 kaum zu erreichen, wenn nicht massive Zusatzmaßnahmen gesetzt werden.

Gleichzeitig wird sich der Angebotsdruck auf dem Arbeitsmarkt weiter verschärfen, weil bis 2011 allein auf Grund der demografischen Entwicklung und der Auswirkungen der Pensionsaltersanhebung 120.000 zusätzliche Arbeitsplätze benötigt werden; das Ende der Übergangsfristen führt zu zusätzlichem Angebot an Arbeitskräften und das – selbst bei optimistischer Konjunkturerwartung – wahrscheinliche Wirtschaftswachstum wird nicht ausreichen, um sowohl den aktuellen als auch den zusätzlichen Bedarf an Arbeitsplätzen so ausreichend bereitzustellen, dass Vollbeschäftigung herrscht; es sei denn es werden dafür massive Zusatzmaßnahmen (die jetzt noch nicht erkennbar sind), gesetzt.

MigrantInnen sind diesem Wettbewerb aber verstärkt ausgesetzt, wobei jene aus den traditionellen Herkunftsländern ( Ex-Jugoslawien und Türkei) aktuell offenbar besonders schlechte Karten haben. Während die Arbeitslosigkeit bei MigrantInnen (foreign born) schon generell höher liegt als bei (in Österreich geborenen) ÖsterreicherInnen, ist sie bei AusländerInnen, die in Österreich geboren sind am allerhöchsten (= große Teile der zweiten Generation; wohl überwiegend aus den traditionellen Herkunftsländern); vgl Biffli.

MigrantInnen aus den traditionellen Herkunftsländern verfügen im Schnitt auch über die für den Arbeitsmarkt ungünstigste Qualifikationsstruktur (vgl dazu Biffli) was ihre Integration in den Arbeitsmarkt massiv behindert.

Tatsächlich weisen neben der besonders hohen Arbeitslosigkeit bei Angehörigen der zweiten Generation auch andere Indizien auch auf Verdrängungsprozesse innerhalb der Zuwandererpopulation hin: so kommt es offenbar zu einer Einkommensunterschichtung von ZuwandererInnen aus den neuen EU-Staaten gegenüber jenen aus den traditionellen Herkunftsländern. Männliche Arbeiter aus Tschechien, der Slowakei, Polen, Ungarn und

ferner auch jene aus Deutschland haben ein geringeres Medianeinkommen als jene aus dem ehemaligen Jugoslawien und aus der Türkei ( Quelle: HV der Sozialversicherungsträger).

Der massive Rückgang an Lehrstellen in den letzten beiden Jahrzehnten (rd - 70.000 seit 1980), wirkt sich ebenfalls überdurchschnittlich zu Lasten von MigrantInnen aus. Für Wien wird geschätzt, dass aktuell nahezu zwei Drittel der Lehrstellensuchenden Migrationshintergrund haben.

Probleme auf Betriebsebene im Umgang mit Multikulturalität erweisen sich in der Praxis als weiterer Hemmschuh für das Gelingen von Integration.

Sprachliche Mängel können nicht nur ganz allgemein zu Vermittlungsschwierigkeiten führen, für reelle Aufstiegschancen in attraktivere Arbeitsmarktsegmente bedarf es ferner in vielen Fällen in der Regel muttersprachlicher Sprachbeherrschung (Wortschatz, Grammatik und Aussprache) um nicht an zumindest „gläserne“ Grenzen zu stoßen.

### **Wohin führt die aktuelle EU-Politik im Bereich der Arbeitsmigration?**

Während die einzelnen EU-Staaten zT sehr voneinander abweichende Modelle der Migrationspolitik verfolgen, gibt es auf Ebene der Kommission Ansätze zu einer Vereinheitlichung von Maßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitsmigration aus Drittstaaten. So sind Richtlinienentwürfe in Ausarbeitung, die Zulassungsmodelle für

- hochqualifizierte ArbeitnehmerInnen (AN)
- innerbetrieblich versetzte AN (konzerninterne Entsendung)
- bezahlte auszubildende AN und
- ein neues EU-Saisoniermodell

vorsehen. Allen Modellen ist ein hohes Missbrauchspotenzial für unfaires UnternehmerInnentum inhärent, sodass ihre Bewertung im Hinblick auf ihre Integrationsorientierung stark von der konkreten Ausgestaltung der Richtlinien abhängen wird. Das geplante Saisoniermodell geht – den bisherigen Informationen zufolge - von vornherein von keiner dauerhaften Integration und Familienmitnahme aus, sondern sieht nach vier bis fünf Jahren jedenfalls die Rückkehr in den Herkunftsstaat und den rotierenden Ersatz der bisherigen durch neue Saisoniers vor; erzwingbar soll diese Rückkehr durch perfektionierte elektronische Ein- und Ausreisekontrollen werden. Dieser Politikansatz, der stark an die Philosophie der Rotationspolitik in Österreich, der Schweiz und Deutschland va in den 1960er und 1970er Jahren erinnert, steht mE einer integrationsorientierten Migrationspolitik diametral entgegen.

Positiv zu bewerten ist dagegen der Plan der Kommission, bereits im Herbst diesen Jahres einen Richtlinienentwurf für Sanktionen gegen ArbeitgeberInnen bei illegaler Beschäftigung von MigrantInnen vorzulegen. Ebenso positiv, aber angesichts der vorgesehenen geringen Dotierung keineswegs ausreichend, ist die Schaffung eines EU-Fonds zur Förderung von Integrationsmaßnahmen bzw die Herausgabe eines Handbuchs für Integration.

Meines Erachtens besteht daher dringender Bedarf, dass die auf EU-Ebene geplanten (oder eben nicht geplanten) Maßnahmen in den Fokus der politischen Diskussion auch auf nationaler Ebene gerückt werden und ein gezielter Prozess zur Einleitung einer klar integrationsorientierten Migrationspolitik und Budgetgestaltung auch auf EU-Ebene erfolgt.

## Politikansätze für Arbeitsmarktintegration in Österreich

Angesichts der strukturellen Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarktes (und der Arbeitsmärkte in der EU überhaupt) wird das Schaffen eines erfolgreichen Systems der laufenden Integration von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt mE künftig einen Hauptfaktor für den Erfolg jeder Arbeitsmarktpolitik und für das Sichern des sozialen Zusammenhalts der Gesellschaft darstellen.

Die Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinn muss dabei eine entscheidende Rolle spielen, sie darf aber nicht allein gelassen werden, sondern muss in ein Gesamtsystem eingebunden sein, das überdies die europäische Ebene mitberücksichtigt um volle Wirkung und Finanzierbarkeit im erforderlichen Ausmaß zu sichern.

Soll allen MigrantInnengruppen in diesem Sinn eine möglichst umfassende Chance auf Integration in den Arbeitsmarkt geboten werden, so sind vor allem folgende Voraussetzungen zu schaffen:

- Schaffung eines österreichweiten Integrationsleitbildes (siehe zB Modell Oberösterreich) und von institutionellen Voraussetzungen zur besseren Steuerung und laufenden Anpassung von Integrationsprozessen (va zur besseren Verschränkung interdisziplinärer und interregionaler Ansätze, etwa bei Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik) - denkbar wäre hier die Schaffung einer einerseits breit angelegten aber mit handlungsfähigen Strukturen ausgestatteten Zuwanderungs- und Integrationskommission;
- Generelles Maßnahmenpaket Arbeitsmarkt (über die von der Regierung derzeit geplanten Maßnahmen hinaus) um das Ziel Vollbeschäftigung bis 2010 ernsthaft anzustreben (dies ist auch unerlässlich als Vorbereitung auf das Ende der Übergangsfristen, weil andernfalls gerade MigrantInnen aus den traditionellen Herkunftsländern dem verstärkten Wettbewerb nicht gewachsen sein werden);
- Maßnahmen zur nachhaltigen Verbesserung der Lehrstellensituation (auch in qualitativer Sicht: Lehrstellen im Handel genügen nicht), was vor allem für die Zielgruppe der zweiten Generation von relevanter Bedeutung wäre;
- Maßnahmenpakete für Qualifikation (auch dies va an MigrantInnen aus den traditionellen Herkunftsländern gerichtet) und gegen Dequalifizierungsprozesse; in Wien geplante Maßnahmen zur Schaffung einer „Kompetenzbilanz“, die mitgebrachte Qualifikationen sichtbar machen soll und darauf aufbauende weiterführende Berufsorientierungs und Ausbildungsangebote könnten hier wegweisend sein;
- Zentrale Zielgruppe muss aber auch die Gruppe der Kinder und Jugendlichen in Grundschulausbildung sein: sie müssen die Chance zur bilingualen Muttersprachlichkeit erhalten; bilinguale Ausbildung in den Grundschulen ist dafür ebenso erforderlich wie ein verpflichtendes Vorschuljahr für alle;
- Maßnahmen gegen unfaires UnternehmerInnentum, das MigrantInnengruppen für Lohndumping missbraucht;
- Förderung der Interkulturalität auf betrieblicher Ebene und im öffentlichen Bereich; vgl Diversitäts-Ansätze zB in Linz und in Wien bzw bei verschiedenen Unternehmen; auch das AMS ist gefordert, sich diesem Thema umfassend zu stellen – Pilotprojekte in einzelnen regionalen Geschäftsstellen zum Erwerb interkultureller Kompetenz der AMS-Beschäftigten laufen bereits, müssten jedoch ausgewertet, weiterentwickelt und verallgemeinert werden;
- Gezieltes Lobbying für eine wirksame Integrationspolitik auf EU-Ebene; diese muss auch in künftigen EU-Budgets und Maßnahmen dotierungen ihren Niederschlag finden. Anzustreben wären EU-geförderte Integrationsprogramme, die zB nach dem Muster der ESF-Maßnahmen organisiert und national kofinanziert werden könnten.