

Migration und Arbeitsmarkt

Linz, 2007-05-31

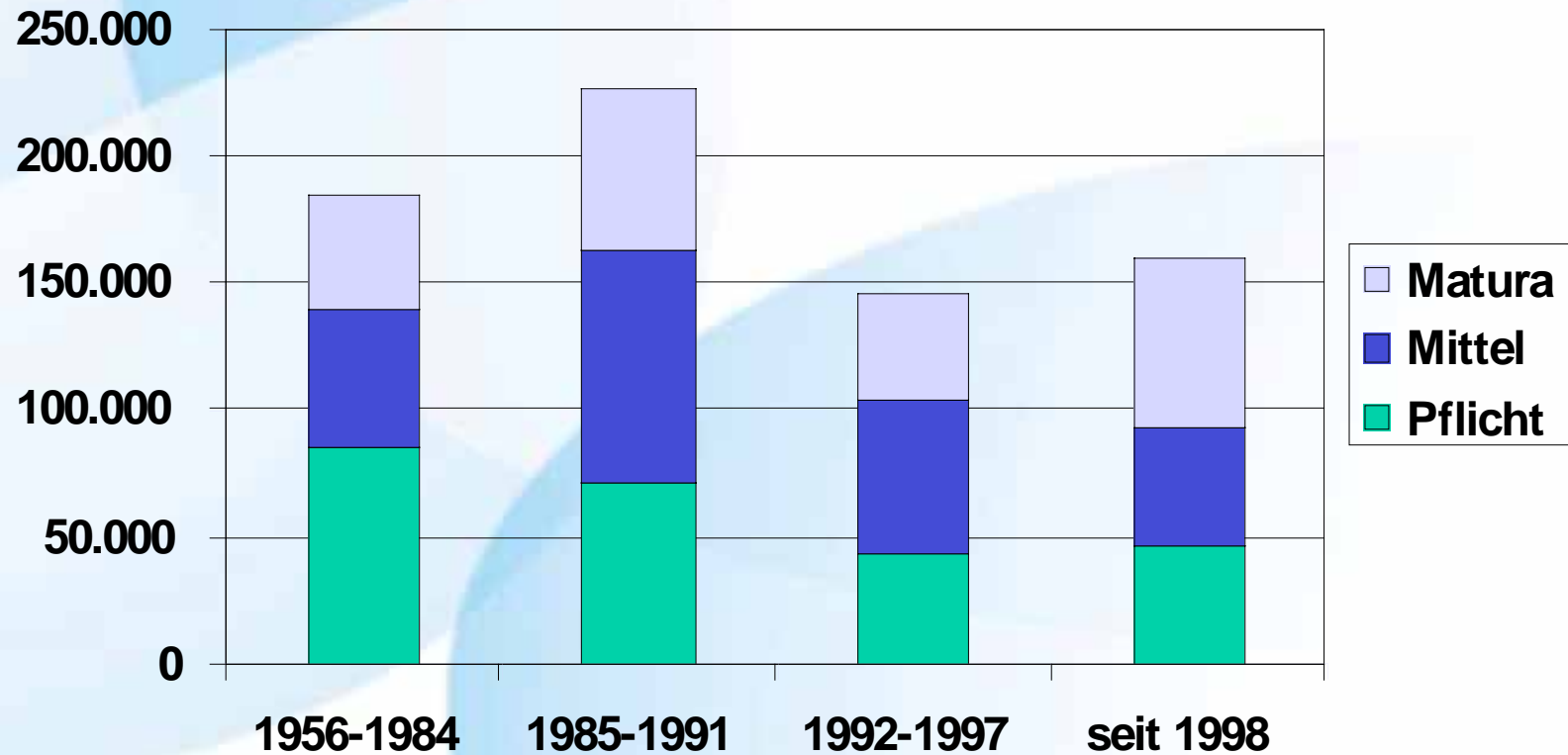
Die Übertragung von Können & Wissen aus dem Ausland

August Gächter



Zuzugsperiode & Bildung

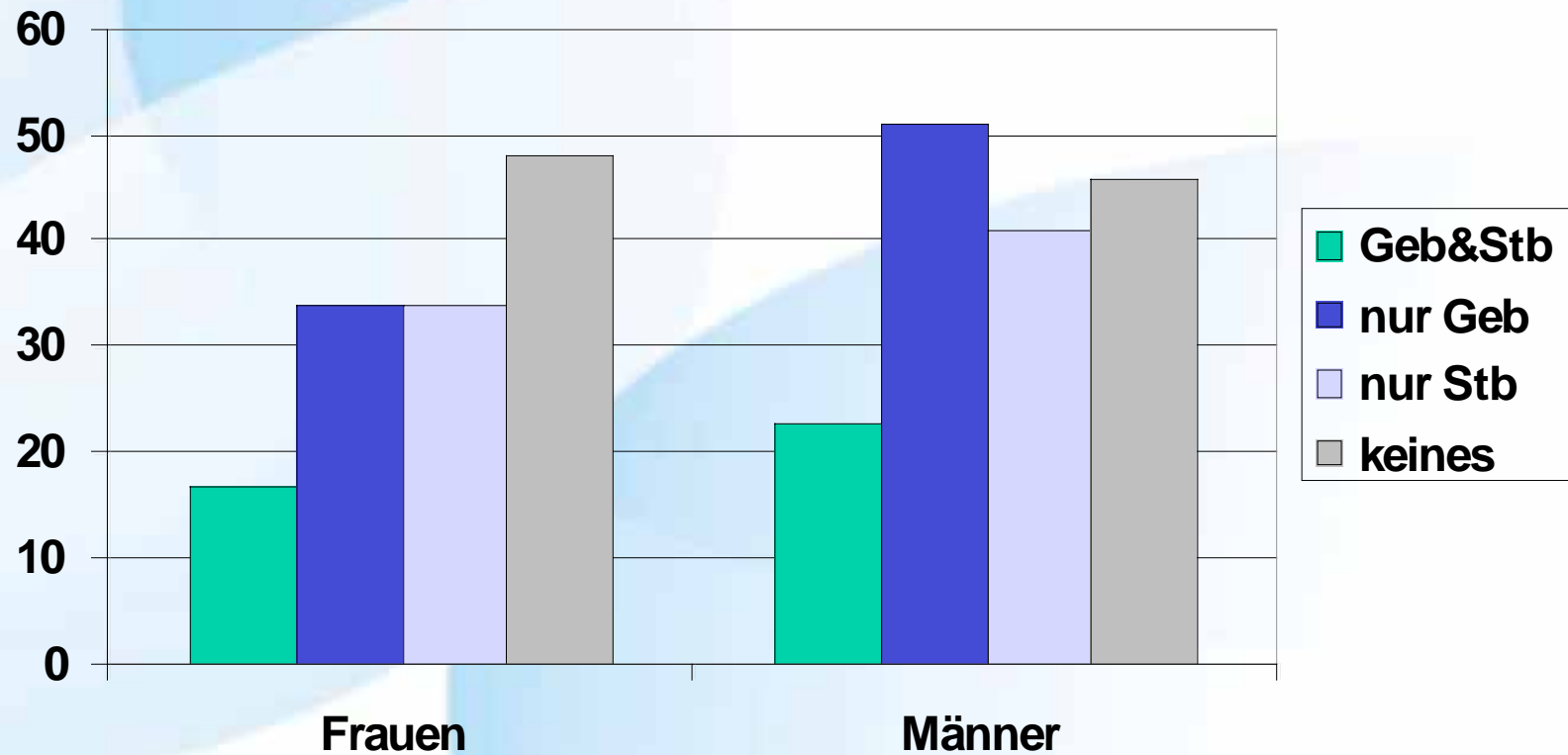
Wohnbevölkerung Mitte 2005 25-59/64 Jahre



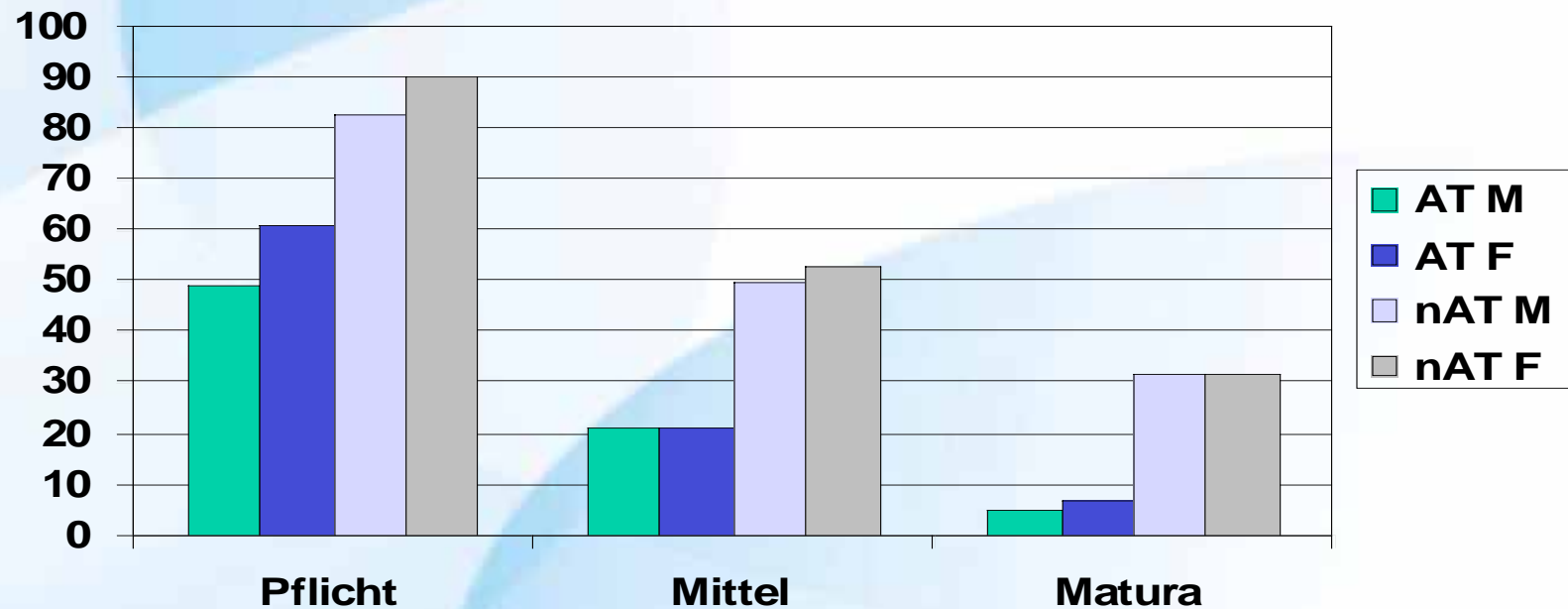
Brain Waste

- 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



Anteil der Beschäftigten in Hilfs- & Anlernertätigkeiten



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
 - 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?
- Regionaler 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
- Bleiben unvermutete Potentiale unentdeckt?
- Gibt es da Defizite der Aufnahme-gesellschaft?

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 AN Information über Jobangebote und Voraussetzungen an K&W
- Für AG Information über Verfügbarkeit und tatsächliches K&W

Netzwerkkontakte

- „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

... /equality

... /discrimination

Letztere auch auf www.wisdom.at/ilo

Eine wichtige Quelle an Daten für diese Präsentation:

**Mattoo, Aaditya / Neagu, Ileana Cristina / Özden, Çağlar (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, Çağlar / 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.



August Gächter
Centre for Social Innovation
Linke Wienzeile 246
A - 1150 Vienna

Tel. ++43.1.4950442-0
Fax. ++43.1.4950442-40
email: gachter@zsi.at
<http://www.zsi.at>