

## ***EQUAL, aber fremdbestimmt***

### **Über die Situation von MigantInnen/AsylwerberInnen und Roma am österreichischen Arbeitsmarkt**

#### **Eine Bestandsaufnahme mit Empfehlungen**

erarbeitet von der Arbeitsgruppe Migration und Gender  
2005 - 2007

In Österreich leben 1,1 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Jede achte Person, die hier wohnt, lernt und arbeitet ist ausländischer Herkunft. Dies entspricht der EinwohnerInnenzahl von Kärnten und dem Burgenland zusammen. Der Anteil der Frauen ist dabei gleich hoch wie jener der Männer.

Österreich ist ein Einwanderungsland. Frauen und Männer mit migrantischem Hintergrund hatten und haben für die österreichische Wirtschaft eine enorm wichtige Bedeutung. MigantInnen haben auf vielen gesellschaftlichen Ebenen mit Hürden und Barrieren zu kämpfen. Die Gründe liegen vor allem in restriktiven Fremdenrechtsbestimmungen, bei gesellschaftlichen Herrschaftsstrukturen und bei sozial ungerechten Maßnahmen. Dies kann auch für den arbeitsmarktpolitischen Bereich gesagt werden:

Migrantinnen und Migranten – mit oder ohne berufliche Qualifikation – finden vor allem am Bau, im Reinigungswesen, im Tourismus und im Gesundheitswesen eine Anstellung. Das sind sogenannte Einstiegsbranchen ohne große Aufstiegschancen und mit niedrigem Lohnniveau. ArbeitgeberInnen und Bildungseinrichtungen nehmen MigantInnen mit Berufsausbildungen und Qualifikationen zu wenig wahr. Mehrsprachigkeit und Diversity Skills werden von UnternehmerInnen noch kaum als Nutzen und Gewinn gesehen. Frauen und Männer mit Migrationshintergrund verdienen im Schnitt weniger als ÖsterreicherInnen. Tatsache ist auch, dass die „gläserne Decke“ für Frauen und Männer mit ausländischer Herkunft häufig tiefer hängt als für ÖsterreicherInnen. Aufstiegs- und Umstiegschancen bleiben ihnen vielfach verwehrt. Fehlende, nichtadäquate oder zu teure Ausbildungsangebote, erschwerter Zugang zu Beratungsstellen und fehlende mehrsprachige Informationen tragen nicht unbedingt zur Verbesserung bei.

Noch prekärer ist die Situation für weibliche Zuwanderer. Sie leben mehrheitlich unter schlechteren Lebensbedingungen als inländische Frauen und oft auch als ausländische Männer. Sie sind vor allem in den am schlechtesten entlohnten und arbeitsintensivsten Segmenten und in privaten Haushalten zu finden. Migrantinnen, die über Menschenhandel nach Österreich kommen, sind oftmals gezwungen als Sexarbeiterinnen zu arbeiten. Migrantinnen, die in Gewaltbeziehungen leben (müssen), sind von den restriktiven Fremdenrechtsbestimmungen besonders massiv betroffen. Verfügen Migrantinnen über kein eigenständiges und verfestigtes Aufenthaltsrecht, laufen sie durch Beendigung der Gewaltbeziehung und der Scheidung vom gewalttätigen Ehemann Gefahr, ihre Aufenthaltsberechtigung zu verlieren. Mehrfachbelastungen durch Berufstätigkeit(en), Haushalt und Familie stellen für Migrantinnen – mit oder ohne berufliche Qualifikation – eine zusätzliche Barriere beim Eintritt zum und am Arbeitsmarkt dar. Diese Schlechterstellungen und Benachteiligungen führen häufig zu Armut und (verdeckter) Obdachlosigkeit.

Die Situation von MigantInnen mit Behinderungen und älterer ZuwandererInnen werden in der öffentlichen Debatte so gut wie kaum diskutiert. Dies gilt auch für AsylwerberInnen und Roma. Arbeitsmarktpolitische Chancen, ein Einstieg ins Arbeitsleben ist für diese Bevölkerungsgruppen beinahe unmöglich. Sie können in Österreich oft nicht auf Vorleistungen zu-

rückgreifen (außer es gibt Pensionsabkommen mit den Herkunftsländern der MigrantInnen) und werden zu abhängigen Familienmitgliedern.

In der Betreuung älterer Flüchtlinge wird die Relativität des herkömmlichen Integrationsbegriffs, der im Wesentlichen bei Sprache und Arbeit ansetzt, besonders sichtbar: Weder der vollständige Erwerb einer Zweitsprache noch reguläre Berufstätigkeit sind für AsylwerberInnen jenseits der 50 in irgendeiner Weise realistisch. Dieser Tatsache muss durch alternative Pensionsmöglichkeiten Rechnung getragen werden, etwa im Rahmen einer Art Grundsicherung.

Bei all diesen Themenbereichen ist von einer Verallgemeinerung abzusehen, denn „die Migrantin“, „den Migranten“ gibt es nicht.

Mit all diesen Schwierigkeiten, insbesondere mit den geschlechtsspezifischen Chancen und Diskriminierungen beschäftigte sich das nationale Netzwerk *Migration und Gender*, welches von der Entwicklungspartnerschaft InterCulturExpress im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL II am 1. Juli 2005 ins Leben gerufen wurde. Ziel dieses Zusammenschlusses war es, die Bedeutung und Auseinandersetzung von Gender im Zusammenhang mit Migration sichtbar und deutlicher zu machen. Das Netzwerk, bestehend aus Gender Mainstreaming-Beauftragten aus insgesamt sieben Entwicklungspartnerschaften

- InterCulturExpress (2-1a-11/271)
- IKAP- Interkultureller Kommunalen Aktionsplan (2-2-01/310)
- EPIMA (2-6-01/318)
- nEwC\_baselines Initiative THARA (2-2-11/276)
- Work in Process (2-2-01/338)
- InPower (2-6-18/342)
- Klara! (2-5-01/233) seit 1.1.2006 Mitglied des Netzwerkes

traf sich insgesamt sechs Mal, um sich über Geschlechterdemokratie, Gender Mainstreaming im Zusammenhang mit ihren Zielgruppen – MigrantInnen/AsylwerberInnen und Roma – auseinanderzusetzen.

Die Treffen dienten in erster Linie dem Informations- und Erfahrungsaustausch von Gender Mainstreaming-Beauftragten aber auch dem Wissenstransfer zu den genannten Themenbereichen. Angestrebtes Ziel dieser Treffen war es, die Arbeitsergebnisse in Form eines Themenkatalogs transparent zu machen. Dieses Produkt wird den einzelnen Jahresberichten beigelegt und kann auf den Homepages präsentiert werden. Angestrebt wurde auch nicht eine Vollständigkeit aller Themenbereiche zu garantieren, sondern nur jene wichtigen Bereiche darzustellen, die Teil der Arbeitsgruppe waren.

## **Diskriminierung und Zugangsbeschränkungen von MigrantInnen am Arbeitsmarkt in Österreich auf Grund mehrerer Faktoren:**

- 1. Strukturen und Gesetze**
- 2. Sexismus und Rassismus**
- 3. Dequalifizierung, Bildung und Qualifizierung**
- 4. Sozioökonomische Bedingungen**

### **1. STRUKTUREN und GESETZE**

- Staatsbürgerschaft: Bei Erlangung der Staatsbürgerschaft ändert sich die Situation im Arbeitsmarkt nicht wesentlich. Ein verbesserter Zugang zum Arbeitsmarkt ist dadurch nicht garantiert. Migrantinnen haben dann zwar die Möglichkeit, sich für Stellen zu bewerben, die ÖsterreicherInnen vorbehalten sind, das Bild, das sich bei Betrachtung des österreichischen Arbeitsmarktes zeigt, macht deutlich, dass die Staatsbürgerschaft allein die Jobsituation nicht dramatisch verbessert.
- Österreich genehmigt keine Doppelstaatsbürgerschaften.
- Aktives und passives Wahlrecht gilt lediglich für österreichische StaatsbürgerInnen (Ausnahme: Bezirkswahlen und Betriebsratswahlen)
- Durch das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz kommt es zu einer doppelten Reglementierung und zu einer doppelten Abhängigkeit (siehe Exkurs zu gesetzlichen Ausschluss von MigrantInnen)
- Familienstatus (Familienzusammenführung, Heirat mit ÖsterreicherIn) Festlegung auf heteronormatives Familienbild) – kann Abhängigkeiten schaffen. Frauen, die durch Familienzusammenführung nach Österreich kommen, verfügen über keinen eigenen Aufenthaltsstatus, das führt zu Abhängigkeit vom Ehemann. Ein eigenständiges Leben, eine Scheidung oder Trennung ist lange nicht möglich. Gravierende Folgen hat dies, wenn der Ehemann gewalttätig ist.
- Die Nichteinhaltung des Integrationsvertrages kann zur Ausweisung führen.
- Es existieren kaum vergleichbare, differenzierte und geschlechtsspezifische Statistiken. Das führt bei Analysen zu Benachteiligungen durch strukturelle „Unsichtbarkeit“ und in der Folge zu fehlenden Integrationsangeboten. Volkszählungen, Arbeitslosenstatistiken nehmen bspw. keine AsylwerberInnen auf, was dem Gleichbehandlungsgesetz widerspricht!
- Die Unternehmen: MitarbeiterInnenanwerbung erfolgt über Strukturen, Kanäle, Seilschaften und Medien, von denen bestimmte Gruppen ausgeschlossen sind.
- Gewerkschaften und Sozialpartnerschaften haben MigrantInnen bisher kaum bzw. nur marginal mitberücksichtigt und mitgedacht.
- Arbeitslosigkeit ist bei Menschen mit Migrationserfahrungen häufiger und kürzer. Migrantinnen sind oft gezwungen, auch unpassende Jobs, bzw. Jobs mit sehr schlechten Bedingungen anzunehmen. Arbeitslosigkeit kann zur Ausweisung aus Österreich führen.
- AMS-Maßnahmen sind MigrantInnen oft weniger zugänglich als ÖsterreicherInnen. Es gibt Einschränkungen bei AMS-Maßnahmen für MigrantInnen.
- Interkulturelle Öffnung hat beim AMS nicht oder kaum stattgefunden.
- Es gibt einen Mangel an mehrsprachigen Informationen und einen erschwerten Zugang zu Beratungen.
- Bekleidungs Vorschriften: in den Antidiskriminierungsrichtlinien ist geregelt, was als Diskriminierung gilt: Diskriminierung aufgrund von Religion und ethnischer Zugehörigkeit ist generell verboten. Unter Religion fallen Kleidungs Vorschriften, die aufgrund von religiöser Pflichten eingehalten werden. Eine Ungleichbehandlung aufgrund von Religion ist daher verboten, es sei denn die Ungleichbehandlung kann sachlich gerechtfertigt werden. (Dazu gibt es eigene Bestimmungen). Die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien hat oft mit Frauen zu tun, denen aufgrund des Kopftuchtragens der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert wird. Das gilt auch für Männer, die Turbane tragen.

Eine größere Arbeitsplatzunsicherheit ergibt sich für MigrantInnen auf Grund der folgenden Diskriminierungsformen:

- 1) Diskriminierung durch Verweigerung, Erschwerung bzw. zeitliche Beschränkung der Zulassung zum Arbeitsmarkt,
- 2) Diskriminierung bei der Jobsuche (Profilerstellung, Jobausschreibung, Job-Information, Bewerbung),
- 3) Diskriminierung bei der Jobsicherheit (MigrantInnen verlieren Jobs als erste), Abdrängung in Teilzeit- oder Leiharbeit, befristete, geringfügige, ausbeuterische und scheinselbständige Beschäftigung,
- 4) Diskriminierung durch prekäre Rechtsstellung durch die Koppelung der Aufenthaltsberechtigung an ein bestimmtes Mindesteinkommen und damit an Lohnarbeit was ebenfalls einen stärkeren Druck zur Annahme jedweder (untergeordneter) Arbeit sowie erhöhte Ausbeutbarkeit erzeugt,
- 5) Diskriminierung durch untergeordnete Positionierung in der Betriebshierarchie (inkl. Funktions- und Kompetenzzuweisung, Entlohnung, Ausbildungsinvestitionen, Ressourcenzuteilung, Kooperationsbereitschaft und sonstiger Investition, etwa bei der Abwehr von Gesundheitsrisiken oder bei der Verbesserung von Arbeitsbedingungen), rassistische Stratifikation in der Arbeitswelt,
- 6) InländerInnenschutzgedanke im österreichischen Gesetz (z.B. dass AusländerInnen vor InländerInnen gekündigt werden sollen)

#### **Für AsylwerberInnen (AW):**

- Das Ausländerbeschäftigungsgesetz vom 1.5.2004 ermöglicht zwar – in Übereinstimmung mit der EU-Aufnahmerichtlinie für AsylwerberInnen – den Zugang zum Arbeitsmarkt 3 Monate nach Antragstellung; dies wird jedoch gleichzeitig durch einen Durchführungserlass auf Saison- und Erntearbeiten eingeschränkt. Da bei dem Antragsverfahren auf Beschäftigungsbewilligung andere Gruppen am Arbeitsmarkt zusätzlich Priorität haben, gehen die realen Chancen für die Gruppe der AW gegen Null.
- AsylwerberInnen werden dadurch jahrelang in eine Passivität gedrängt, was ihre Einstiegschancen auch nach Anerkennung auf Asyl massiv verschlechtert. Es kommt zu einer Potenzierung von Barrieren: Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit, Flucht, Asyl, sekundäre Traumatisierung durch unzumutbare Lebensbedingungen im Aufnahmeland.
- Während des Asylverfahrens gibt es wenig Zugang zu Sprachkursen. Die Wartezeit auf den Ausgang des Asylverfahrens kann also nicht zur Vorbereitung auf einen Eintritt in die österreichische Gesellschaft/den österreichischen Arbeitsmarkt genutzt werden.
- Die duale Ausbildung (Lehre) in Österreich ist an das Ausländerbeschäftigungsgesetz geknüpft. Somit kommt es zu einem verstärkten Ausschluss von jugendlichen AsylwerberInnen im Bildungsbereich, der im Übrigen auch bereits von der ILO (International Labour Organization) kritisiert worden ist.
- Während des Asylverfahrens haben viele Familien keinen Zugang zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten – dies gilt besonders für den ländlichen Raum und erschwert die Teilnahme an den ohnehin schon spärlich vorhandenen Bildungsangeboten.
- Angehörige von ÖsterreicherInnen, die als AsylwerberInnen ins Land gekommen sind, sind durch die Änderungen des Fremdenrechtspakets 2005 gefährdet. Bis dahin hatte die Heirat mit einer/einem ÖsterreicherIn das Recht auf den freien Arbeitsmarktzugang begründet, dies ist nun nicht mehr der Fall.

Zudem ist es auch nicht mehr möglich, die Niederlassung – nach Beendigung des Asylverfahrens (negativer Abschluss bzw. Berufungsverzicht) – von Österreich aus zu betreiben. Nach rechtskräftiger Beendigung des Asylverfahrens drohen den Angehörigen von ÖsterreicherInnen somit Schubhaft und Abschiebung. Das Niederlassungsgesetz schreibt auch für diese Gruppe die Auslandsantragsstellung vor. Der Antrag auf Niederlassung muss an der österreichischen Botschaft des Heimatlandes eingebracht werden – was ehemaligen AsylwerberInnen nicht zumutbar ist - zudem muss die Entscheidung im Ausland abgewartet werden. Strenge Auflagen (vor allem bezüglich des Einkommens) müssen von den AntragsstellerInnen erfüllt werden, um die Chance auf die Erteilung einer Niederlassungsbewilligung zu haben.

### **Für Konventionsflüchtlinge (KFL)**

- Die Anerkennung als Flüchtling bringt zwar den gesetzlichen Zugang zum Arbeitsmarkt mit sich; die vorangegangene Phase der Beschäftigungslosigkeit verhindert jedoch, dass dieser Zugang optimal genutzt werden kann.
- Es fehlt an ausreichenden Brückenqualifizierungen (Orientierung, Weiterbildung, Anschluss an österreichische Berufsanforderungen). AMS und Weiterbildungsinstitutionen sind nicht ausreichend und flächendeckend auf die Gruppe von Flüchtlingen als KundInnen vorbereitet.
- Es bestehen Unterschiede zwischen den Angeboten in der Stadt und auf dem Land. In den Städten haben KFL teilweise Zugang zu Sprachkursen, diese sind jedoch nicht immer zielgruppenorientiert/zielführend. Wenig Angebot gibt es am Land. Im Falle eines positiven Asylbescheids kommt es oft zu Schwierigkeiten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt – nicht nur bei jenen, die sehr lange Asylverfahren hatten. Es fehlt an ausreichenden Orientierungsmöglichkeiten für jene Menschen, die aus unterschiedlichen Bildungs- und Beschäftigungssystemen nach Österreich kommen.

### **Folgerungen**

Der Zugang zum Arbeitsmarkt (wie im Gesetz grundsätzlich vorgesehen) stellt eine unabdingbare Voraussetzung für eine sinnvolle Nutzung der Periode des Asylverfahrens dar. In dieser Phase müssen die AW die Sprache lernen können und Angebote zur Orientierung in der Aufnahmegesellschaft erhalten. Dies ist auch die notwendige Voraussetzung für eine Integration nach der Anerkennung als Flüchtling und erhöht die Chancen auf eine ausbildungsadäquate Beschäftigung.

Beschäftigungsverhältnisse müssen so weit wie möglich der Qualifikation und Berufserfahrung von Flüchtlingen entsprechen, um die Dequalifizierung mit ihren negativen Folgen sowohl für Flüchtlinge wie für die Aufnahmegesellschaft möglichst gering zu halten.

Kinder und Jugendliche müssen – in Übereinstimmung mit den internationalen Abkommen – freien Zugang zu Kindergärten, Schulen und sämtlichen Ausbildungsmöglichkeiten haben.

### **Exkurs zum gesetzlichen Ausschluss von MigrantInnen:**

Der gesetzliche Ausschluss der NichtstaatsbürgerInnen vom Arbeitsmarkt beinhaltet neben den absoluten Arbeitsverboten ein kompliziertes System von Ausnahmen mit neun Integrationsgraden, Quotenregelungen und Ersatzkraftverfahren (Beschäftigungsbewilligung gibt's nur, wenn das Unternehmen keine "inländische" Ersatzkraft für den Posten finden kann). Der Zugang zur Arbeit für NichtstaatsbürgerInnen beginnt mit der Abhängigkeit vom Unternehmen, das die Beschäftigungsbewilligung (Stadium 1) für das Jahr des Einstiegs in den verwalteten österreichischen Arbeitsmarkt beantragt und evtl. erhält. Das Jahr kann durch Kündigung etc. unterbrochen werden. Erst nach 12 Monaten beschäftigungsbewilligter Arbeit in den letzten 14 Monaten kann der/die MigrantIn selbst um eine Arbeitserlaubnis (Stadium 2) für 2 Jahre im Bundesland, in dem die Beschäftigungsbewilligung gegolten hat, ansuchen. Erst nach einer weiteren Verlängerung der Arbeitserlaubnis, die nur bei nachgewiesenen 12 Monaten Arbeit oder bei mindestens 18 Monaten Arbeit innerhalb der letzten zwei Jahre erfolgt, kann der/die MigrantIn einen Befreiungsschein beantragen. Auch der Befreiungsschein gilt nicht für ewig, sondern ist jeweils nach 5 Jahren verlängerungspflichtig. Wenn in diesen 5 Jahren nicht 2,5 Jahre Beschäftigung nachgewiesen werden können, gibt's keinen Rechtsanspruch auf Verlängerung. Diese Verfahren belasten auch die Aufnahmebereitschaft der UnternehmerInnen, denn MigrantInnen anzustellen, bedeutet Verwaltungsaufwand und Unsicherheit, ob die einmal aufgenommene und eingeschulte Arbeitskraft auch in ein paar Monaten weiterarbeiten dürfen.

Dieses Ausschlusssystem, das nie zu einem bleibenden, gesicherten Zugang zum Arbeitsmarkt führt, ist ein Mechanismus, um die Konjunkturschwankungen am Arbeitsmarkt auf dem Rücken der MigrantInnen zu regulieren. MigrantInnen werden zum Arbeitskräftereservoir und zur Verschubmasse, die in der nationalen Arbeitslosenstatistik nicht erwähnt wird. Dieser Ausschluss und seine Folgen werden von den etablierten, den Arbeitsmarkt kontrollierenden politischen Kräften aufrecht erhalten. Er dient dem Protektionismus für die heimische ArbeitnehmerInnenenschaft ebenso wie den Ausbeutungsbestrebungen der Wirtschaft. Dieses System hat außerdem zu einer sehr deutlichen Segregation am Arbeitsmarkt beigetragen. 84,5 % der MigrantInnen arbeiten in vier Branchen: Reinigung, Gastgewerbe, Textilindustrie und Bauwirtschaft (Bauböck/Volf 2001, 49).

Besonders zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang noch das neue Saisoniermodell, das überhaupt von der Variante Null-Integration ausgeht: Vor allem für Landarbeit und Fremdenverkehr werden Personen für maximal 6 Monate mit einmaliger Verlängerungsmöglichkeit ins Land geholt. Den Saisoniers entstehen keinerlei Rechte bei Arbeitslosigkeit und sie haben keine Möglichkeit eines weiteren Einstiegs in den österreichischen Arbeitsmarkts im Rahmen der Stufen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes. Obwohl de jure vorgesehen ist, dass insbesondere Personen mit bestehendem Aufenthaltsrecht als Saisoniers einzustellen sind, werden de facto überwiegend im Ausland lebende (noch billigere) Arbeitskräfte angeworben, die z.B. in der Landwirtschaft zur Erntezeit in eigens angemieteten Containersiedlungen untergebracht werden. Die Möglichkeit der flexiblen Beschäftigung von Saisoniers hat den volkswirtschaftlichen Effekt, dass nie ein größerer Mangel an billigen Arbeitskräften entstehen kann und somit Lohndumping und extreme Ausbeutung auch gegenüber den in Österreich länger ansässigen MigrantInnen möglich bleibt.

## 2. SEXISMUS UND RASSISMUS

Nationalismen, Ethnisierung, Sexualisierung und Exotisierung produzieren Kategorisierungen aufgrund derer Menschen zu diskriminierten Minderheiten gemacht werden. Zu diesen Ausgrenzungskategorien gehören: Hautfarbe, Frauensein, Herkunft, Sprache, Religion, Geschlechtszugehörigkeit, Sexuelle Orientierung, Namen.

Es existieren verschiedene Wahrnehmungsweisen über das Verhältnis von Sexismus und Rassismus im Sinne ihrer Gleichursprünglichkeit oder ihrer unterschiedlichen Nach- und Vorgeordnetheit. Diese Diskurse können hier nicht vertieft werden, insofern sind sie analytisch gereiht.

Das Geschlechterverhältnis ist eine vorgängige Kategorie, die systematisch Arbeits- und Privatleben strukturiert. Kein Lebensbereich in der Gesellschaft, der nicht durch familiäre und symbolische Sozialisation, also die soziale Konstruktion von Geschlecht (gender) mitproduziert wird. Sexismus bedeutet u.a., dass Frauen über weniger Ressourcen verfügen (unbezahlte, bzw. unanerkannte Haus- und Erziehungsarbeit), bei Arbeitsteilungen benachteiligt sind und nicht auf der Seite gesellschaftlicher Machtposition stehen, sondern Formen von struktureller Herrschaft und persönlicher Gewalt ausgesetzt sind.

Latente oder offene Frauenfeindlichkeit kann jede Frau, egal welcher Herkunft, treffen. Misogynie trifft verstärkt jene Frauen, die dem "gängigen" (aktuellen kulturellen Akzeptanzkategorien von Weiblichkeit) Frauenbild nicht entsprechen. Aggressive aber auch subtile Frauenverachtung und Degradierung zum Sexualobjekt verhindern eine gleichberechtigte Positionierung in der Gesellschaft und insbesondere am Arbeitsmarkt.

Es können hier nicht alle diskriminierenden Dynamiken im Einzelnen reflektiert werden. Einige aus Rassismen verursachte Mechanismen in der Arbeitswelt werden angemerkt.

Ein Outing ihrer sexuellen Orientierung ist für viele nach wie vor nicht möglich, da sie dann den Arbeitsplatz verlieren bzw. keinen bekommen würden; auch Ausschluss aus der jeweiligen Community ist möglich.

Sitten, Bräuche, Umgangsformen werden an europäischen Normen gemessen, diese aber nicht hinterfragt. Die patriarchalen und die westlichen Normkulturen stellen eine Barriere für Migrantinnen dar.

Als Gegenreaktion auf diese Normkultur kommt es oft zum Rückzug auf traditionelle Lebensformen, die "gut" in die auch in Österreich mehrheitlich nach wie vor funktionierende geschlechtsspezifische Berufswahl passen.

Für Migrantinnen stehen i.d.R. solche Arbeitsplätze zur Verfügung, die für angeblich "frauen-typische" Eigenschaften qualifizieren und somit eine Verquickung von rassistischen und sexistischen Stereotypen projizieren: die "gründliche polnische Putzfrau", die "geduldige asiatische Krankenschwester", die "freundliche türkische Verkäuferin" usw. .

Folgende „Kategorien“, die je unterschiedlich ineinander wirken, produzieren gesellschaftliche Ausschlüsse:

- Hautfarbe
- Frausein
- Herkunft
- Sprache
- Religion
- Nationalismus
- Ethnifizierung
- Namen
- Exotisierung
- Geschlechtszugehörigkeit
- Sexualität

Es können hier nicht alle Mechanismen reflektiert werden. Einige aus Fremdenfeindlichkeit verursachte Mechanismen in der Arbeitswelt werden angemerkt.

Latente oder offene Frauenfeindlichkeit kann alle Frauen, egal welcher Herkunft treffen. Verstärkt trifft sie aber jene, die nicht dem "gängigen" Frauenbild entsprechen (siehe unten) Frauenfeindlichkeit-Misogyne tritt in verschiedenen Formen auf. Frauenfeindlichkeit finden sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen, welchen ihre frauenfeindliche Haltung aber oft nicht bewusst ist. Frauen werden oft latent als dem Manne untertan, als das "zweite Geschlecht" betrachtet, als minderwertig und in ihren Äußerungen und Bedürfnissen dem Manne nicht gleichrangig. Laut einer sozialpsychologischen Untersuchung von Rolf Pohl nehmen auch heute viele Männer Frauen (meist unbewusst) als eine offene oder latente Bedrohung wahr, besonders solche Frauen, die nicht unter die aktuellen kulturellen Akzeptanzkategorien der sozialen Rolle von Weiblichkeit fallen. Bei manchen Männern äußert sich das in offener Aggression gegen Frauen oder Verachtung für Frauen. Meist sind die Reaktionen jedoch subtiler und weniger bewusst. Gerade wegen der schwierigen Erfassbarkeit bzw. Nachweisbarkeit kann diese subtile Frauenfeindlichkeit eine enorme Zugangsbarriere darstellen.

"Geschlechtsspezifischem Objektstatus" begegnet man oft im Zusammenhang mit dem verbreiteten Bild „erotischer“ Frauen als Werbemittel: "Ware, die angeboten wird inkludiert die Frau als Ware. – "sex sells". Verstärkt wird dieser Sexualobjektstatus insbesondere durch die reine "Sexwerbung" und die Reisewerbung mit exotisch aussehenden Frauen, die als Ware (mit)verkauft werden. Frauen, deren Aussehen mit einer Herkunft aus einem jener Länder, die mit Sextourismus in Zusammenhang gebracht werden, assoziiert wird, werden sehr häufig damit identifiziert und dementsprechend abqualifiziert.

1. Diskriminierung durch Konzentration von MigrantInnen in Bereichen der manuellen/körperlichen Arbeit, rassistische Segregation in der Arbeitswelt, (damit einhergehend auch Diskriminierung durch höhere Unfall- und Krankheitsrisiken),
2. Diskriminierung durch ungleichheitslegitimierende Diskurse: Die Ausübung von hegemonialer Definitionsmacht (gesellschaftlicher Platzanweisung) erfolgt in Anknüpfung an die bestehende unfaire Verteilung von Arbeitspositionen in der Gesellschaft, die sich wesentlich über (gewinnorientierte) Arbeit definiert. Unter dem Deckmantel von scheinbar neutralen Kriterien wie Qualifikation/Ausbildung wird (ohne Reflexion über vorangegangene ungleiche Ausbildungsinvestitionen und -chancen) die "Nützlichkeit" von "Arbeitskräften" entlang des Paradigmas der Gewinnmaximierung bemessen. Damit erfolgt nicht nur die Definition des monetär zu bemessenden Werts der einzelnen Arbeitskraft.

Es erfolgt auch die gesellschaftliche Bewertung ganzer Gruppen, die über die Positionierung am Arbeitsmarkt definiert werden. Diese Bewertung eröffnet "legitimerweise" (sich dezidiert unter Rückgriff auf Qualifikationsunterschiede vom Rassismusvorwurf freisprechend) bzw. "normalerweise" (unhinterfragt) die Schlechterstellung von Individuen aus diskriminierten Gruppen,

3. Diskriminierung aufgrund der allgemein ungleichen Machtposition, die rassistische Umgangsformen im Arbeitsumfeld (oder auch schon im Rahmen der Jobsuche) fördert, z.B. Respektlosigkeiten, Rücksichtslosigkeit gegenüber besonderen Bedürfnissen (v.a. religiöser Art) und mangelnde Bereitschaft zur Auseinandersetzung bei interkulturellen Irritationen, bis hin zu psychischem Druck durch Anfeindungen oder gar explizit rassistisch motiviertem Mobbing, Schlechterstellung bei den Arbeitsbedingungen (mit entsprechenden Auswirkungen auf Arbeitsmotivation und Krankenstände).

### **Für AsylwerberInnen (AW)**

Die Erwartung an Vereinbarkeitsleistungen zwischen Beruf und Kinder- sowie Haushaltsbetreuung sind bei AsylwerberInnen unterschiedlich. Erhalten Frauen – auch mit guten Ausbildungen – nur Angebote in unsicheren und schlecht bezahlten Berufsfeldern, kommt es zu einer verstärkten Hinwendung zu der Vorstellung, sie seien in erster Linie für Kinder und Haushalt zuständig. Es sind also u. a. soziale Barrieren und die Diskriminierung am Arbeitsmarkt, die konservative Einstellungen verstärken.

Sogenannte kultur- und sozialisationsbedingte Barrieren betreffen den Ausgangspunkt/Ansatzpunkt einer Diskussion und sind jedenfalls weniger statisch als eine Reihe der gesetzlichen Rahmenbedingungen.

In der Arbeit und in Interviews mit (un)begleiteten minderjährigen und jungen erwachsenen AsylwerberInnen hat sich gezeigt, dass der Umgang mit dem Genderthema sehr vielfältig ist. Es gibt viele junge Menschen, sowohl Frauen als auch Männer, die sich in ihrem Rollenverständnis im Laufe der Zeit in Österreich neu orientieren. Auffallend ist, dass es für unbegleitete Jugendliche und junge Erwachsene scheinbar leichter ist, sich von alten Rollenbildern zu lösen und neue zu entwickeln, als für jene Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die im Familienverband nach Österreich kommen.

Ein Faktor ist auch die Zugehörigkeit zur ethnischen Community in Österreich. Junge Menschen mit starker Einbindung orientieren sich stärker an den vorgegebenen Strukturen der Community als an jenen, die ihnen hier begegnen. Vor allem junge Frauen sind verstärkt einem Identitätskonflikt ausgesetzt. Allerdings ist es auch für junge Männer nicht leicht, für sich neue Lebensformen zu entwickeln bzw. dies auch ihren weiblichen Verwandten zuzugestehen, ohne einen Ausschluss aus der ethnischen Gruppe zu provozieren. Der Wunsch, an Werten und Rollenbildern der Herkunftsgesellschaft festzuhalten, ist oft auch als Antwort auf die Exilsituation zu verstehen, in der ohnehin die meisten bisherigen Lebensaspekte aufgegeben werden mussten. AW mangelt es an jenen Rollenbildern und Erfahrungen sowie an Prozessbegleitungen, die eine stärker gendergerechte Berufswahl unterstützen würden.

## **Folgerungen**

In traditionell orientierten Familien mit eher konservativem Rollenbild findet ein Emanzipationsprozess erfahrungsgemäß dann statt, wenn die Jobangebote für Frauen hinsichtlich Sicherheit und Verdienstmöglichkeiten, aber auch sozialen Klimas annehmbar sind. Eine Erweiterung der Vorstellungs- und Handlungsmöglichkeiten muss kultursensibel angeboten werden und kann nur dann erfolgreich sein, wenn sie eine eurozentristische, herablassende Herangehensweise vermeidet.

Besonders junge AsylwerberInnen müssen die Möglichkeit haben, ihren Identitätsfindungsprozess in der Auseinandersetzung mit Aufnahme- und Herkunftsgesellschaft durchleben zu können. Dazu muss die Isolation in den Unterkünften aufgehoben werden und eine Teilhabe an Bildungsangeboten vorhanden sein.

AkteurInnen der Aus- und Weiterbildung für AsylwerberInnen müssen für die Thematik verstärkt sensibilisiert und im Sinne eines transkulturellen Zugangs zu der Thematik auch geschult werden.

## **3. DEQUALIFIZIERUNG, BILDUNG UND QUALIFIKATION**

Nostrifikationsverfahren für Qualifikationen aus Drittstaaten sind zeitlich aufwendig, kompliziert und oft nicht mit der aktuellen Lebenssituation von MigrantInnen vereinbar.

Verfahren zur Feststellung informell erworbener Kompetenzen existieren zwar, werden jedoch noch kaum eingesetzt.

MigrantInnen werden nicht nach ihrem Herkunftsberuf, sondern nach österreichischem Qualifikationsschema beim Arbeitsmarktservice registriert. Dies stellt den ersten Schritt in die Dequalifizierung dar, der kaum mehr rückgängig gemacht werden kann.

Herkömmliche Bildungseinrichtungen sind nicht ausreichend auf MigrantInnen vorbereitet; diese sind dort immer noch mit Rassismus und Sexismus konfrontiert, was erfahrungsgemäß auch zu der hohen „drop out“-Rate beiträgt.

Zielgruppenadäquate Konzepte im Unterricht von SchülerInnen mit Migrationshintergrund existieren zwar, werden jedoch nicht ausreichend eingesetzt. Nach wie vor herrscht eine ethnozentristische Ausrichtung des Schulsystems vor.

Der sozioökonomische Hintergrund der Eltern ist der Hauptfaktor in Bezug auf die Bildungsentwicklung der Kinder (nicht nur der Migrationshintergrund oder das Geschlecht) Auch für die zweite und dritte Generation hat sich der Zugang zu höherer Bildung nicht wesentlich verbessert. Österreich liegt bezüglich der sozialen Durchlässigkeit an letzter Stelle der EU-Mitgliedsstaaten (Quelle: der Standard am 11. 2. 2007)

## **Für AsylwerberInnen**

- Es fehlt eine einführende Information über das Bildungs- und Berufssystem, sodass sich AW rechtzeitig darin orientieren und auf zukünftige Beschäftigung und Ausbildung vorbereiten können.
- Vorhandene Qualifikationen von AW werden – mit Ausnahme der aktuellen EQUAL-Projekte – bis jetzt nicht erhoben. Im Falle einer Anerkennung und somit eines Zugangs zum Arbeitsmarkt werden sie beinahe automatisch in niedrig bezahlte und unsichere Arbeitsverhältnisse gedrängt
- Nach Anerkennung können sich Konventionsflüchtlinge beim AMS als „KundInnen“ registrieren lassen. Zu diesem Zeitpunkt können sie sehr oft – aufgrund fehlender Zugangsmöglichkeiten zu Kursen in der Phase vorher - nicht ausreichend Deutsch und werden in die Kategorie „unqualifizierte HilfsarbeiterInnen“ eingeordnet.

## **Folgerungen**

Angebote zum Erwerb der deutschen Sprache müssen differenziert und zielgruppenspezifisch sowie finanziell auch für MigrantInnen mit geringem Einkommen leistbar sein. Vor allem müssen sie – im Gegensatz zur herrschenden Regelung der Integrationsvereinbarung – freiwillig in Anspruch genommen werden können. Zwangsverpflichtungen in dieser Richtung sind als herablassende Strategie eines einseitig verstandenen Integrationsprozesses abzulehnen. Sie sind erwiesenermaßen auch sprachpädagogisch kontraproduktiv.

„Zielgruppenspezifisch“ bedeutet auch, dem Bedarf nach geschlechtergetrennten Gruppen beim Lernen Rechnung zu tragen. Wie aus der feministischen Pädagogik lange bekannt, ist Koedukation nur eine Möglichkeit des Unterrichts und sollte durch das Angebot von gleichgeschlechtlichen Unterrichtsgruppen ergänzt werden.

Aufenthaltsrechtliche Regelungen und Sprachkenntnisse müssen entkoppelt werden.

Verstärktes Augenmerk – auch in der Öffentlichkeitsarbeit aller verantwortlichen AkteurInnen – muss auf die Würdigung der Mehrsprachigkeit von MigrantInnen gelegt werden. Dies ist auch ein geeignetes Instrument als Gegenmaßnahme zu einer Überbetonung der deutschen Sprache.

Es muss – auch seitens der FördergeberInnen – zu einer verstärkten Forderung nach „codes of conducts“ in Bildungsinstitutionen für verschiedenste Altersgruppen kommen, um damit auch eine Handhabe gegen rassistisches und sexistisches Verhalten zu erhalten. In den Schulen müssen verstärkt und vor allem flächendeckend – die bereits entwickelten – inhaltlichen und methodischen Konzepte interkulturellen Lernens zum Einsatz gebracht werden.

Die Förderung von MigrantInnen als MultiplikatorInnen mit Vorbildwirkung muss in verschiedenen Bereichen massiv einsetzen, um das bestehende Defizit in Zukunft aufzuholen: Sie müssen als BeraterInnen, in der Erwachsenenbildung, als LehrerInnen, ProjektleiterInnen in Erscheinung treten. Im Sinne eines „affirmative action“-Gedankens ist auch eine Bevorzugung bei gleichwertiger Qualifikation bei Bewerbungen anzudenken.

Bestehende Instrumente zur Feststellung von Qualifikationen und Berufserfahrungen (Portfolios und Kompetenzanalysen), die nicht in Österreich erworben wurden, sind auf allen relevanten Ebenen einzusetzen und von AMS und BildungsträgerInnen zu verwenden.

Aufenthaltstitel (AsylwerberInnen!) und Zugang zu Bildungssystemen müssen – auch in der praktischen Umsetzung! – entkoppelt werden, um allen jungen Menschen gleichberechtigte Chancen auf Bildung zu ermöglichen.

## **Für Roma**

Roma in Österreich sind eine sehr heterogene Gruppe. Abgesehen von den autochthonen Roma ist ein Großteil der heute in Österreich lebenden Roma seit den 60er Jahren aus dem ehemaligen Jugoslawien im Zuge der Gastarbeiterbewegung zugewandert, sie sind zum Teil inzwischen österreichische StaatsbürgerInnen. Außerdem leben in Österreich auch Roma, die als Flüchtlinge in Folge der Balkankriege gekommen sind. Neben diesen, in Hinblick auf den Arbeitsmarkt bedeutenden Unterschieden (Aufenthaltsstatus), gibt es auch in der Sprache (Romanes), der kulturellen Tradition und der Bindung an diese Traditionen Unterschiede zwischen den einzelnen Herkunftsgruppen, Familien und Generationen.

In vielen Herkunftsländern immigrierter Roma – aber über lange Zeit auch in Österreich – wurden die Kinder dieser Volksgruppe routinemäßig in schlecht ausgestatteten segregierten Schulen bzw. sogar in Sonderschulen für Kinder mit kognitiven Behinderungen unterrichtet. Das dadurch oftmals niedrige Bildungsniveau führt direkt zu Schwierigkeiten bei der Integration in den Arbeitsmarkt, wirkt sich aber auch auf die folgende Generation negativ aus, da viele Kinder von ihren Eltern nicht im erforderlichen Ausmaß unterstützt werden können. Dies betrifft sowohl die direkte Lernhilfe als auch das Verständnis für die Notwendigkeit weiterführender schulischer Bildung und die Information über Bildungsmöglichkeiten und die erforderlichen Voraussetzungen. Unterstützung und Beratung der Eltern von Schulkindern in diesen Bereichen wäre erforderlich.

Noch immer werden in Österreich Kinder mit sprachlichen Defiziten in Deutsch in Sonderpädagogischen Zentren unterrichtet, das betrifft auch viele Roma-Kinder. Mit Zeugnissen dieser Schulen ist ein Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt bzw. weiterführende Bildung nur sehr schwer zu erreichen.

Neben die Benachteiligung aufgrund schlechter Bildungsvoraussetzung tritt in vielen Fällen direkte, rassistisch motivierte Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt.

Geschlechtsspezifische Rollenvorstellungen führen zu einer Benachteiligung von Mädchen im Bildungsbereich. Diese Rollenmuster sind auch in Roma-Familien unterschiedlich stark ausgeprägt.

Wie auch für Frauen aus anderen diskriminierten Gruppen, summieren sich für Romnia mehrere Formen von Diskriminierung, sie werden als Angehörige einer stigmatisierten Minderheit, als Frauen und, falls sie Ausländerinnen sind, als solche benachteiligt.

#### 4. SOZIOÖKONOMISCHE BEDINGUNGEN

Grundsätzlich muss der Kapitalismus in Form des Neoliberalismus und der Globalisierung kritisiert werden. Ungerechtigkeitsverhältnisse werden individualisiert sowie universalisiert. Ökonomische Umverteilung ist allgemein von reich zu arm – quer durch alle divergierenden Welten – anzustreben.

Einige konkrete Punkte :

- Die an Eigentum von den Produktions- und Aktionärsmitteln angelegten Hierarchie verhindert die kollektive und flexible Ausschreibung gesellschaftlich notwendiger Arbeit.
- Gewinnerorientierte/ausbeutbare Erwerbsarbeit determiniert den Lebensunterhalt und damit die Lebens“qualität“.
- Hegemoniale ökonomische Prinzipien definieren abgestufte Positionierungen von gesellschaftlichen Gruppen in der Arbeitswelt. Das Konzept von Arbeit als zentrales gesellschaftliches Zuweisungs- und Identitätsprinzip ist in einer Gesellschaft, der die Arbeit ausgeht, paradox geworden.
- Machtasymmetrien bedingen Diskriminierung und Respektlosigkeit unter den Menschen. Das Anderssein wird rassisiert, statt Neugier auf und Anerkennung von realen oder eingebildeten Besonderheiten zu bilden. Es mangelt an der Vorstellung von gleicher Freiheit und Wertigkeit aller Individuen und ihrer kollektiven Gestaltungen.

Daraus ergeben sich u.a. folgende arbeitsmarktpolitische Anforderungen:

- 1) uneingeschränkte Zulassung zum Arbeitsmarkt – wer hier lebt, soll auch den eigenen Lebensunterhalt verdienen können (inkl. Sozialversicherungsleistungen).
- 2) Arbeitsplatzvergabe prinzipiell nach den Kriterien Lernbereitschaft und Gleichheitsprinzip, mit nachfolgender Qualifizierungsmöglichkeit im bzw. neben dem Job.
- 3) Arbeitsplatzsicherheit gestaffelt entlang sozialer Notwendigkeit bzw. dem Gleichheitsprinzip: für sozial Schwächere (z.B. MigrantInnen und/oder AlleinerzieherInnen, usw.) soll die Absicherung ihres Arbeitsplatzes gewährleistet sein.
- 4) Allgemeine soziale Absicherung unabhängig von Einzahlungen, kein Anspruchserwerb sondern Anspruch auf Grundversorgung (z.B. durch allgemeines Recht auf Wohnung, Nahrung, Kleidung und Krankenversorgung).
- 5) Entkoppelung von Lohnarbeit und Aufenthaltsberechtigung (auch wer nicht arbeiten kann, darf hier leben), sowie Auflösung der diskriminierenden Praxis, MigrantInnen aus bestimmten Ländern ausschließlich minderwertige (gering qualifiziert, schlecht bezahlt, unsicher, gesundheitsgefährlich) Arbeit zuzuweisen/anzubieten.

#### ***Die Arbeitsgruppe Migration und Gender***

Im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit gefördert.

