

# ÖIF-Dossier

## 32

---

**Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern  
mit Migrationshintergrund**

Dr. Conrad Pramböck

## Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund

Dr. Conrad Pramböck

Dezember 2013

© Österreichischer Integrationsfonds

### Bitte zitieren sie diese Publikation wie folgt:

Pramböck, C. (2013): Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund. In: ÖIF-Dossier n°32, Wien.

#### **IMPRESSUM:**

**Medieninhaber, Herausgeber, Redaktion und Hersteller:** Österreichischer Integrationsfonds – Fonds zur Integration von Flüchtlingen und Migrant/innen (ÖIF) / Schlachthausgasse 30, 1030 Wien, Tel.: +43(0)1/710 12 03-0, mail@integrationsfonds.at; **Verlags- und Herstellungsort:** Schlachthausgasse 30, 1030 Wien; grundlegende Richtung: wissenschaftliche Publikation zu den Themen Migration und Integration; **Offenlegung gem. § 25 MedienG:** Sämtliche Informationen über den Medieninhaber und die grundlegende Richtung dieses Mediums können unter [www.integrationsfonds.at/impressum](http://www.integrationsfonds.at/impressum) abgerufen werden.

#### **Haftungsausschluss:**

Die Inhalte dieses Mediums wurden mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert und erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte wird keine Haftung übernommen.

Weder der Österreichische Integrationsfonds noch andere, an der Erstellung dieses Mediums Beteiligte, haften für Schäden jedweder Art, die durch die Nutzung, Anwendung und Weitergabe der dargebotenen Inhalte entstehen.

Sofern dieses Medium Verweise auf andere Medien Dritter enthält, auf die der Österreichische Integrationsfonds keinen Einfluss ausübt, ist eine Haftung für die Inhalte dieser Medien ausgeschlossen. Für die Richtigkeit der Informationen in Medien Dritter, ist der jeweilige Medieninhaber verantwortlich.

Die Beiträge dieser Publikation geben die Meinungen und Ansichten der Autoren wieder und stehen nicht für inhaltliche insbesondere politische Positionen der Herausgeber oder des Österreichischen Integrationsfonds und des Bundesministerium für Inneres.

#### **Urheberrecht:**

Alle in diesem Medium veröffentlichten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Urhebers ist jede technisch mögliche oder erst in Hinkunft möglich werdende Art der Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Verwertung untersagt, sei es entgeltlich oder unentgeltlich.

© 2013 Österreichischer Integrationsfonds

## Zentrale Ergebnisse

- 21% der Unternehmen sehen die Beschäftigung von Migrant/innen als höchst attraktiv und erkennen zusätzliche Sprachkenntnisse (67%), die Vertrautheit mit Kultur und Gepflogenheiten (44%) oder das Kontaktnetzwerk (33%) der Mitarbeiter/innen als Gewinn.
- Personalmanager/innen vertreten die Auffassung, dass die Integration von Personen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt eine immense Bedeutung für das wirtschaftliche Wohlergehen der heutigen und der kommenden Generationen hat.
- Aufgrund der vorangegangenen Entwicklung eines konstanten oder leicht steigenden Anteils an Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund gehen 58% der Unternehmensführer/innen davon aus, dass dieser Anteil in den nächsten fünf Jahren weiter steigen wird.
- Offenheit, Kontaktfreude, Engagement, Investitionen in berufliche Ausbildungen sowie der Aufbau privater und beruflicher Netzwerke stellen neben der gemeinsamen Sprache und dem Erbringen von Leistungen die Eckpfeiler einer erfolgreichen, integrationsorientierten Unternehmenskultur dar.
- Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund sehen ihre personenspezifische Eigenschaften als Vorteile für Unternehmen, da sie oftmals im Zusammenhang mit ihrem Heimatland über zusätzliche Sprachkenntnisse (43%), Vertrautheit mit der Kultur und den Gepflogenheiten (29%), ein Kontaktnetzwerk (40%) oder Verhandlungsgeschick im Umgang mit Geschäftspartner/innen (45%) verfügen.
- In Bezug auf den Bewerbungsprozess gaben die befragten Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund an, dass der Abschluss einer österreichischen Ausbildung im Bewerbungsprozess weniger wichtig sei (37%), ausgezeichnete mündliche Deutschkenntnisse hingegen sehr wichtig (40%) wenn nicht sogar unbedingt erforderlich (39%) seien.
- Die Erwerbstätigkeitschancen von Migrant/innen steigen, wenn sie einer höheren Gesellschaftsschicht im Heimatland entstammen, zwischen 25 und 50 Jahren alt und männlich sind.

# Inhalt

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b> .....	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>PERSONEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND IN UNTERNEHMEN</b> .....	<b>7</b>
2.1	PERSONEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND .....	7
2.2	MIGRATIONS HinterGRUND ALS VORTEIL UND HÜRDE IM UNTERNEHMEN .....	7
2.3	ÖSTERREICHISCHE UNTERNEHMEN ALS ARBEITGEBER .....	9
<b>3</b>	<b>FORSCHUNGSDESIGN</b> .....	<b>11</b>
3.1	BASISDATEN ZU DEN BEFRAGTEN ANGESTELLTEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND .....	11
3.2	BASISDATEN ZU DEN BEFRAGTEN PERSONALMANAGER/INNEN .....	16
<b>4</b>	<b>ZUSAMMENFASSUNG DER UMFRAGEERGEBNISSE</b> .....	<b>18</b>
4.1	ERGEBNISSE BEZÜGLICH BEIDER BEFRAGUNGSGRUPPEN .....	18
4.2	ERGEBNISSE BEZÜGLICH DER MITARBEITER/INNEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND .....	21
4.2.1	Vorurteile hinsichtlich Herkunft und Ausbildung .....	21
4.2.2	Unterschwellige Diskriminierung im Bewerbungsverfahren .....	22
4.2.3	Deutschkenntnisse .....	22
4.2.4	Bürokratische Hindernisse .....	23
4.2.5	Perspektiven für beruflichen Aufstieg und soziale Integration .....	24
4.2.6	Aufbau von Netzwerken .....	24
4.2.7	Abbildung der vielfältigen Bevölkerung in Politik, Interessenvertretungen und öffentlichen Ämtern .....	25
4.3	ERGEBNISSE BEZÜGLICH PERSONALMANAGER/INNEN .....	26
4.3.1	Bedeutung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund für das Wirtschaftswachstum .....	26
4.3.2	Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund als Teil von „Diversity“ .....	27
4.3.3	Einsatz von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund im Unternehmen	29
4.4	WEITERE MAßNAHMEN ZUR INTEGRATION .....	29
4.5	ENTWICKLUNG UND VORLEGEN EINDEUTIGER WERTE .....	30

<b>4.6</b>	<b>SENSIBILISIERUNG FÜR DISKRIMINIERUNG UND KONSEQUENTES AHNDEN VON VERSTÖßEN .....</b>	<b>30</b>
<b>4.7</b>	<b>ZUGANG ZU BILDUNG.....</b>	<b>31</b>
<b>5</b>	<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>33</b>

# 1 Einleitung

Es gibt über 1,5 Millionen Personen mit Migrationshintergrund in Österreich, aber es gibt nicht den einen Menschen mit Migrationshintergrund. Selbst innerhalb einer Gruppe von Menschen mit gleicher ethnischer Herkunft gibt es enorme Unterschiede hinsichtlich gesellschaftlicher Schicht, Bildungsniveau, Einkommen und Stellung in der österreichischen Gesellschaft. Das vorliegende Dossier untersucht die Beschäftigung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund in Österreich. Die einzige Gemeinsamkeit von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund ist die ausländische Herkunft ihrer Eltern.

Folgende Frageimpulse sind richtungsweisend für die vorliegende Arbeit:

- Unter welchen Rahmenbedingungen sind Personen mit Migrationshintergrund derzeit am Arbeitsmarkt beschäftigt?
- Vor welchen Herausforderungen stehen sie?
- Wie meistern alle Beteiligten – Personen mit Migrationshintergrund, Unternehmen und Politik – diese Herausforderungen am besten?

Für die Erhebung wurden im Zeitraum zwischen Jänner und Juni 2013 sowohl Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund als auch Personalleiter/innen von Unternehmen befragt. Dadurch soll eine ausgewogene Sichtweise des Themas gewährleistet werden.

## 2 Personen mit Migrationshintergrund in Unternehmen

### 2.1 Personen mit Migrationshintergrund

Zum Stichtag 1.1.2012 lebten etwa 1.5 Millionen Personen ausländischer Herkunft in Österreich, sie stellten somit 17,7% der Gesamtbevölkerung dar. Anfang 2012 stammten rund 42% der Einwohner/innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und/oder ausländischem Geburtsort aus einem anderen Mitgliedsstaat der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) bzw. aus der Schweiz. Der Großteil der Zuwander/innen kam aus Deutschland (227.000 Personen) gefolgt von 209.000 Personen aus Serbien, Montenegro und dem Kosovo. Den dritten Platz belegten Türkei-stämmige Personen mit einer Zuwander/innengruppe von 186.000 Personen. In Hinblick auf die Erwerbstätigkeit von Migrant/innen lässt sich sagen, dass Personen mit Migrationshintergrund in geringerem Ausmaß einer Beschäftigung nachgehen als Österreicher/innen. So waren im Jahr 2012 nur 66% Erwerbstätige mit Migrationshintergrund zu verzeichnen, während sich diese Prozentzahl bei Österreicher/innen auf 74% belief. Im EU-Vergleich lag Österreich mit 60% Erwerbstätigenquote der 15 bis 64-Jährigen Nicht EU-Staatsbürger/innen jedoch über dem EU-Durchschnitt von 54%. (Statistik Austria 2012a: 26; Statistik Austria 2013: 52)

Welche Rolle der Migrationshintergrund einer Person bei der Positionierung in einem Unternehmen spielt, wird, unter Vorwegnahme der Untersuchungsergebnisse, im nachfolgenden Teil erörtert.

### 2.2 Migrationshintergrund als Vorteil und Hürde im Unternehmen

In weiten Teilen der österreichischen Bevölkerung ist das Thema Beschäftigung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund nicht präsent. Es ist vielen Österreicher/innen nicht bewusst, welche entscheidende Bedeutung die Beschäftigung und Integration von Personen mit Migrationshintergrund für die zukünftige wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung des Landes hat.

In der durchgeführten Untersuchung zeigte sich, dass die größten Vorteile von Personen mit Migrationshintergrund von ihnen selbst als auch von Unternehmen wahrgenommen werden.

Dies wären folgende Humankapitalfaktoren:

- Sprachkenntnisse des Heimatlandes
- Vertrautheit mit der Kultur und den Gepflogenheiten des Heimatlandes
- Kontaktnetzwerk im Heimatland
- Verhandlungsgeschick im Umgang mit Geschäftspartner/innen des Heimatlandes

Generell bewegt sich das Thema „Migrant/innen in Unternehmen“ in der öffentlichen Wahrnehmung jedoch langsam, genauso wie sich die Berufsbilder durch äußere Einflüsse, wie Technisierung und Globalisierung, langsam verändern.

Es gibt zwei große Hürden, denen sich Personen mit Migrationshintergrund in Österreich bei der Berufssuche gegenüber sehen:

- schlechtere Deutschkenntnisse im Vergleich zu Österreicher/innen
- ein fehlendes berufliches und privates Netzwerk

Damit derartige Hürden abgebaut werden können, liegt es an allen Beteiligten – Unternehmen, Personen mit Migrationshintergrund, Österreicher/innen und der Politik – die Herausforderungen bei der Beschäftigung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund zu bewältigen. In Hinblick auf die Beschäftigungssituation sind sich die Teilnehmer/innen dieser Studie weithin einig, dass Personen mit Migrationshintergrund in Österreich in so gut wie allen Unternehmensbereichen eingesetzt werden können, wenn sie

- möglichst fehlerfreies und akzentfreies Deutsch sprechen,
- die erforderlichen sozialen Fähigkeiten, insbesondere Offenheit, Kontaktfreude und Engagement, mitbringen,
- die entsprechende fachliche Ausbildung mitbringen,
- ein passendes berufliches Netzwerk aufgebaut haben und
- ihre berufliche Leistung erbringen.

Gelingt die Integration von Personen mit Migrationshintergrund, kann und wird Österreichs Wirtschaft und Gesellschaft weiterhin einen führenden Platz unter den le-

benswertesten Orten der Welt einnehmen. Scheitert dieses Vorhaben oder wird es ignoriert, befindet sich Österreich über kurz oder lang auf dem absteigenden Ast.

## 2.3 Österreichische Unternehmen als Arbeitgeber

Aus den Ergebnissen der durchgeführten Befragung lässt sich ableiten, dass Unternehmen, die Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund erfolgreich integrieren, eine Kultur mit fünf zentralen Elementen aufbauen:

- Deutsch bildet die gemeinsame Sprache.
- Alle Beteiligten bringen Offenheit, Kontaktfreude und Engagement mit.
- Unternehmen und Mitarbeiter/innen investieren gleichermaßen in die Ausbildung.
- Die Mitarbeiter/innen arbeiten aktiv am Aufbau ihres privaten und beruflichen Netzwerkes.
- Die Mitarbeiter/innen erbringen für das Unternehmen berufliche Leistung.

Die Vorschläge seitens Personen mit Migrationshintergrund und Personalmanager/innen, wie eine bessere Integration erreicht werden kann, sind vielfältig. Dabei sind alle Beteiligten gefordert, ihren Beitrag zu leisten.

Inhaltlich behandeln diese Vorschläge folgendes:

- Thematisierung von Migration in der öffentlichen Meinung
- Hervorheben der Bedeutung von Migrant/innen für die österreichische Wirtschaft
- Abbau von bürokratischen Hindernissen im Umgang mit Behörden
- Sensibilisierung für Diskriminierung und konsequentes Ahnden von Verstößen
- Werben für größere Offenheit der Unternehmen bei der Beschäftigung von Migrant/innen
- Angebote für Deutschkurse für Migrant/innen unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse und zeitlichen, örtlichen und finanziellen Möglichkeiten
- Klare, barrierefreie Kommunikation über Einreise, Bleiberecht, Arbeitsbewilligung und Wahlrecht für Migrant/innen in Österreich
- Vereinfachung der Anerkennung ausländischer Ausbildungen
- Verkürzung der Fristen zur Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft

- Kommunikation von Vorbildern erfolgreich integrierter Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund
- Unterstützung beim Aufbau beruflicher Netzwerke
- Abbildung der vielfältigen Bevölkerung in Politik, Interessenvertretungen und öffentlichen Ämtern
- Förderung von Diversity-Programmen von Unternehmen
- Schaffen von Angeboten von Produkten und Dienstleistungen zielgerichtet auf die Bedürfnisse von Personen mit Migrationshintergrund
- Explizite Einladung zur Bewerbung an Personen mit Migrationshintergrund in Stellenanzeigen
- Bewusster Umgang mit kulturellen Unterschieden in Unternehmen und im öffentlichen Leben
- Durchführung interkultureller Trainings
- Entwicklung und konsequentes Vorleben gemeinsamer Werte
- Ermöglichung des Zuganges zu Bildung

Neben der oben erklärten Unternehmenskultur schaffen Unternehmen gleichzeitig ein Umfeld, in dem es Personen mit Migrationshintergrund möglich ist, diese Botschaften und impliziten Erwartungen möglichst einfach und positiv für sich umzusetzen.

Die Zukunft der österreichischen Wirtschaft hängt auch davon ab, wie gut sich Österreich als Zielland für Zuwanderer/innen positionieren kann und, in weiterer Folge, wie gut sich zugewanderte Personen in Österreich integrieren können. Weder die heimische Wirtschaft noch das derzeitige Sozialsystem können ohne Zuwanderung in den kommenden Jahrzehnten überleben.

## 3 Forschungsdesign

Für die Erhebung wurden im Zeitraum zwischen Jänner und Juni 2013 sowohl Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund als auch Personalleiter/innen von Unternehmen befragt. Um die eingangs vorgestellten Fragen zu beantworten, wurde eine Online-Umfrage durchgeführt, an der sich 439 Personen mit Migrationshintergrund und 112 Personalmanager/innen beteiligten. Unter den befragten Personen machen Führungskräfte rund 50% der Teilnehmer/innen aus. 85% der Studienteilnehmer/innen sind Akademiker/innen. Der Großteil der Befragten ist zwischen 30 und 50 Jahren alt, das Durchschnittsalter liegt bei 38 Jahren. Im Fokus stehen Personen aus Europa (Schwerpunkt Deutschland, Osteuropa und Türkei), die in großen, internationalen Unternehmen beschäftigt sind und in Wien leben.

In weiterer Folge sollen die Basisdaten zu den befragten Personen vorgestellt werden.

### 3.1 Basisdaten zu den befragten Angestellten mit Migrationshintergrund

Die Verteilung der Geschlechter ist annähernd ausgeglichen. 42% der Befragten sind weiblich, 58% sind männlich.

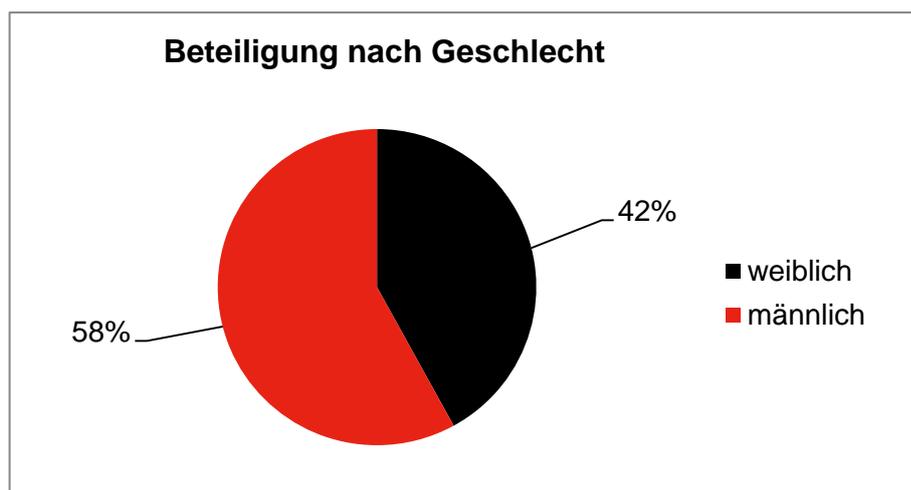


Abbildung 1: Beteiligung nach Geschlecht

Unter den Befragten dominieren eindeutig Akademiker/innen. 85% der Teilnehmer/innen haben einen akademischen Abschluss. Das ist insofern untypisch für Personen mit Migrationshintergrund, als insgesamt nur 35% der Menschen mit Mig-

rationshintergrund in Österreich eine Matura oder einen Hochschulabschluss nachweisen können.<sup>1</sup>

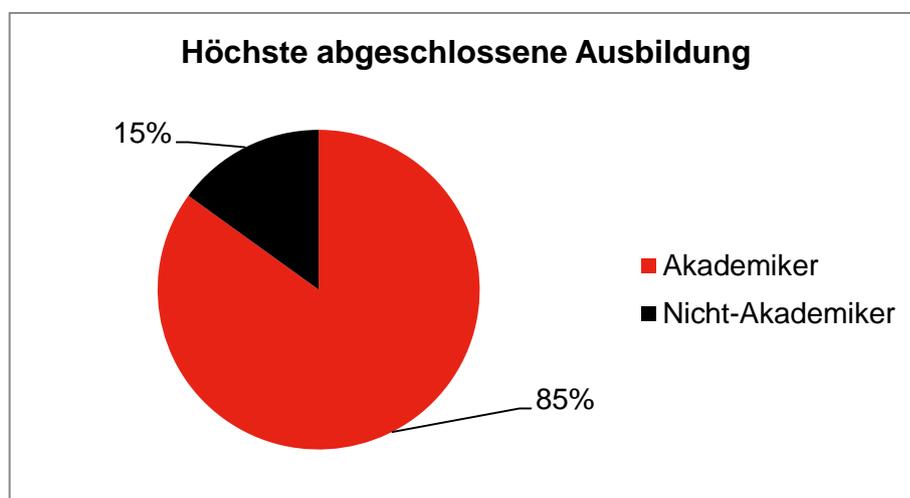


Abbildung 2: Höchste abgeschlossene Ausbildung

Rund die Hälfte der befragten Personen sind österreichische oder deutsche Staatsbürger/innen. Weitere wichtige Herkunftsregionen bzw. -länder sind Osteuropa, Ex-Jugoslawien, sowie Türkei. Verglichen mit dem Anteil der österreichischen Staatsbürger/innen in der Gesamtbevölkerung ist dieser in der vorliegenden Studie geringer. Die einzelnen Länder und Regionen außerhalb Österreichs sind hingegen weitgehend identisch mit ihrem Anteil in der Gesamtbevölkerung repräsentiert.

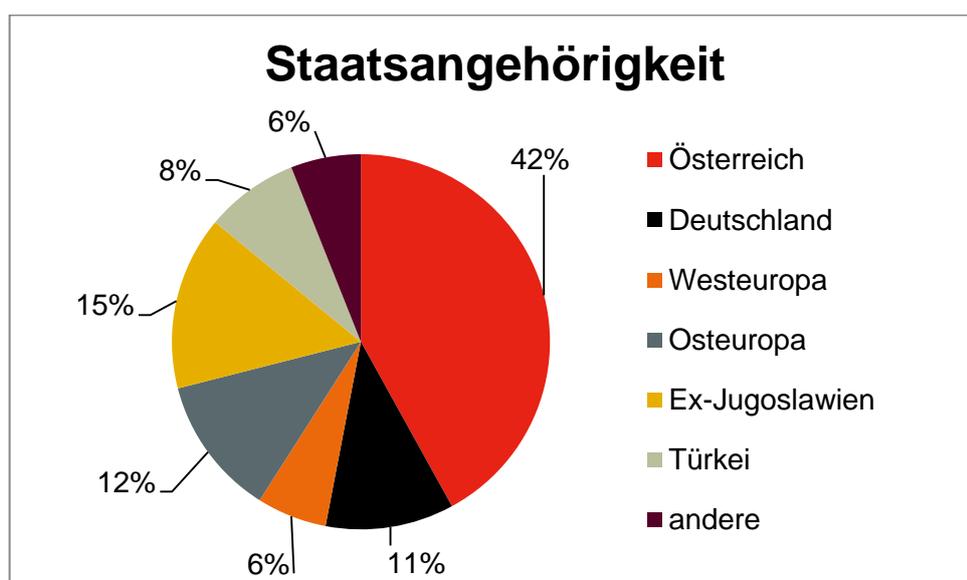


Abbildung 3: Staatsangehörigkeit

<sup>1</sup> Statistik Austria (2012a): migration & integration, zahlen.daten.indikatoren: Wien.

Der Schwerpunkt der Befragten liegt in der Altersgruppe zwischen Ende 20 bis Anfang 50 Jahre. Rund 75% der Studienteilnehmer/innen fallen in diese Gruppe.

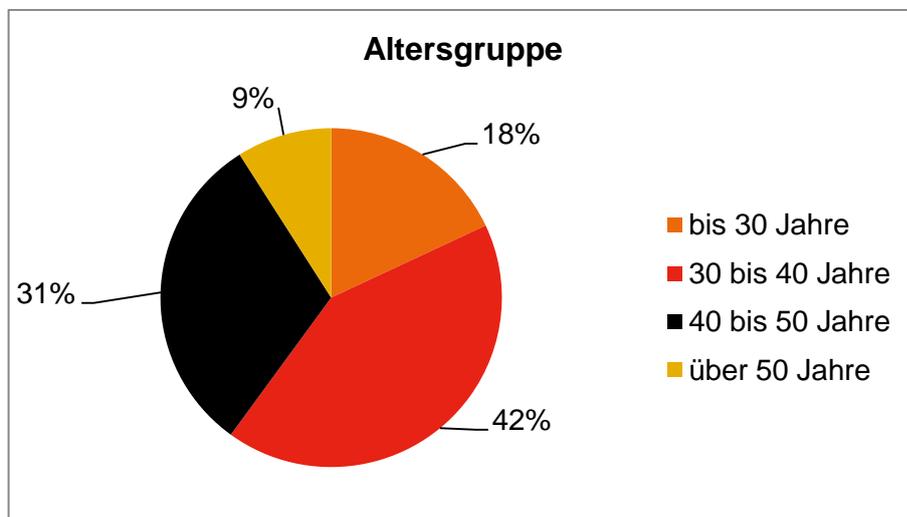


Abbildung 4: Altersgruppe

Die Struktur der Befragten ohne österreichische Staatsbürgerschaft ist weitgehend gleichmäßig auf den Zeitraum ihres Aufenthaltes zwischen 0 und 25 Jahren verteilt. Gleichzeitig sind fast 40% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer seit über 25 Jahren in Österreich ansässig. Diese Gruppe ist fast identisch mit der Gruppe der österreichischen Staatsbürger/innen.

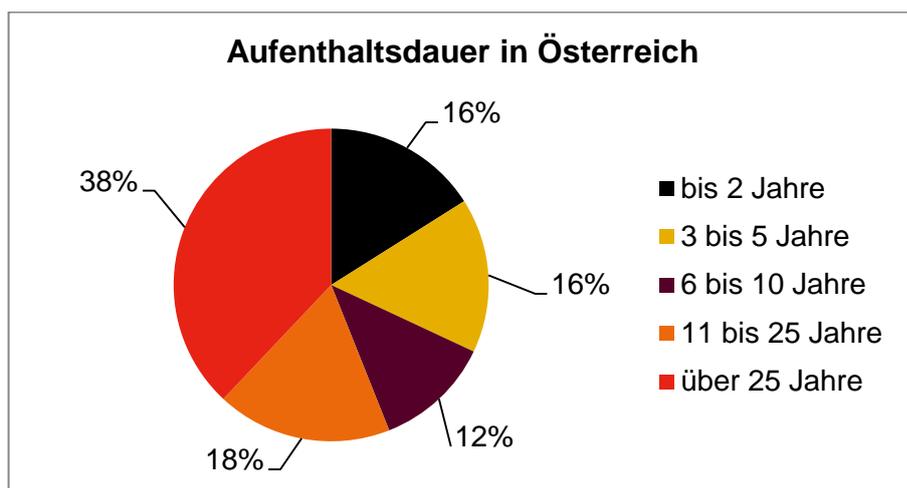


Abbildung 5: Aufenthaltsdauer in Österreich

Die Befragten sind in der Regel in mittleren und größeren Unternehmen in Österreich beschäftigt. Nur wenige Teilnehmer/innen arbeiten in Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeiter/innen. Weniger als 10% der Befragten sind selbständig.

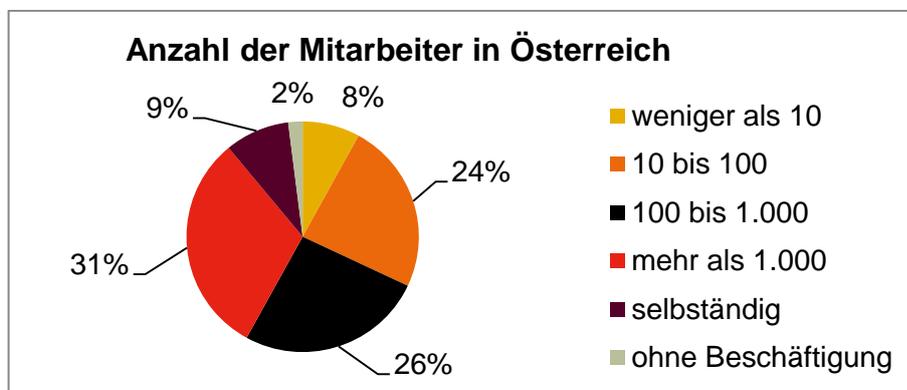


Abbildung 6: Größe des Arbeitgebers in Österreich

Die Struktur der Befragten verteilt sich weitgehend gleichmäßig auf mittelständische und große Unternehmen. Selbständige und Mitarbeiter/innen in Kleinunternehmen sind in der absoluten Minderzahl.

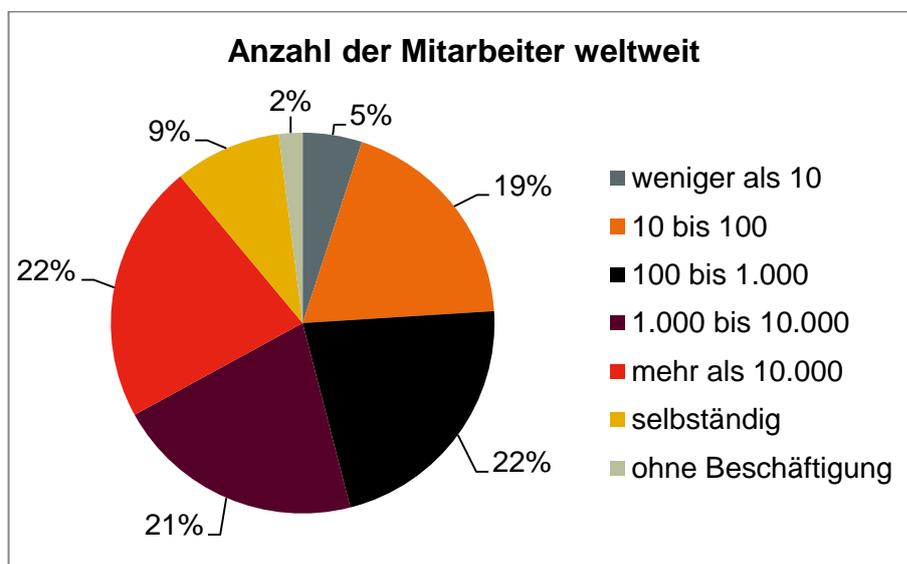


Abbildung 7: Größe des Arbeitgebers weltweit

Die Anzahl der Führungskräfte in der Studie ist überproportional hoch. Mehr als jeweils 20% der Befragten sind in der 1. oder 2. Führungsebene tätig. Weniger als 50% der Teilnehmer/innen sind Mitarbeiter/innen ohne Führungsverantwortung.

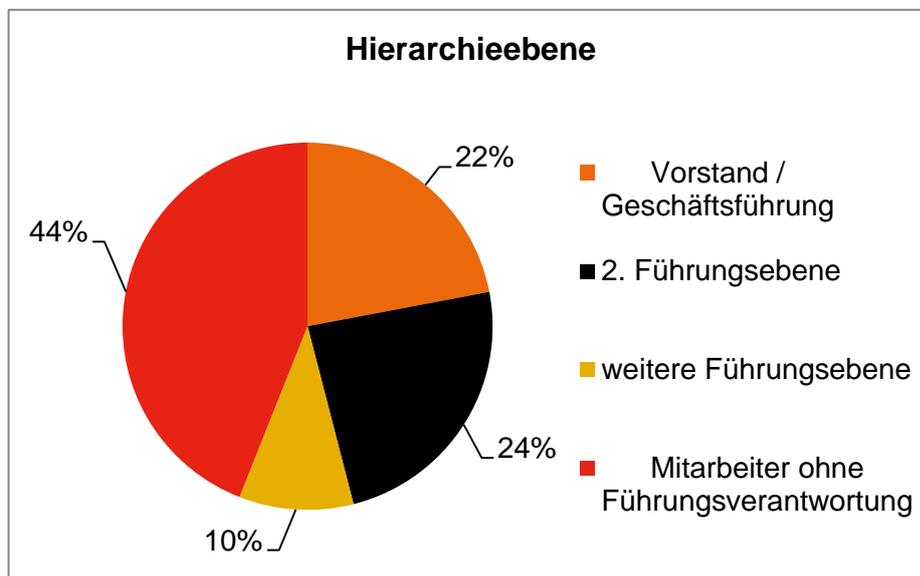


Abbildung 8: Hierarchieebene

Die Ergebnisse der Online-Befragung wurden in 87 Einzelinterviews mit Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund und 38 Einzelinterviews mit Personalverantwortlichen diskutiert. Als Gesprächspartner für die Einzelinterviews wurden vorwiegend Teilnehmer/innen der Online-Befragung gewonnen, die mit den vorläufigen Ergebnissen konfrontiert wurden. Die semistrukturierte Gesprächsführung orientierte sich an den Fragestellungen der schriftlichen Befragung, um einzelne Themen je nach individuellem Fokus der Personalmanager/innen in der Tiefe zu beleuchten und mit praktischen Erfahrungen zu ergänzen. Die zentralen Antworten und persönlichen Erlebnisse aus den Interviews wurden themenbezogen zur Untermauerung und Abrundung der statistischen Daten in den vorliegenden Bericht eingepflegt.

Die Personen mit Migrationshintergrund wurden aus der unternehmenseigenen Kandidatendatenbank von Pedersen&Partners herausgesucht, per E-Mail angeschrieben und zur Teilnahme an der Studie eingeladen. Zusätzlich wurde die Einladung über soziale Medien, wie etwa Xing oder LinkedIn, an potentielle Teilnehmer/innen versendet. Ebenso wurden Personalmanager/innen anhand dieser Klientendatenbank identifiziert und per E-Mail zur Teilnahme an der Studie eingeladen.

### 3.2 Basisdaten zu den befragten Personalmanager/innen

Unter Personalmanager/innen dominiert die Gruppe der Unternehmen mit Headquarter in Österreich, Westeuropa und den USA sowie mit Unternehmenssitz in Wien. Es konnten 112 Teilnehmer/innen im Durchschnittsalter von 38 Jahren gefunden werden.

Die Verteilung der Geschlechter ist stark weiblich dominiert. 75% der Befragten sind weiblich, 25% sind männlich.

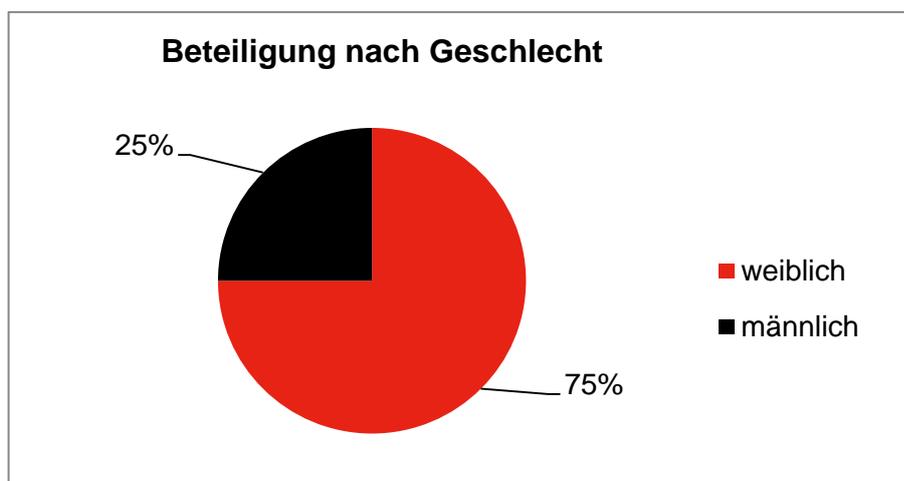


Abbildung 9: Beteiligung nach Geschlecht

Die Struktur der Befragten verteilt sich annähernd gleich auf alle Größenklassen, vom kleinen Betrieb bis zum Großkonzern.

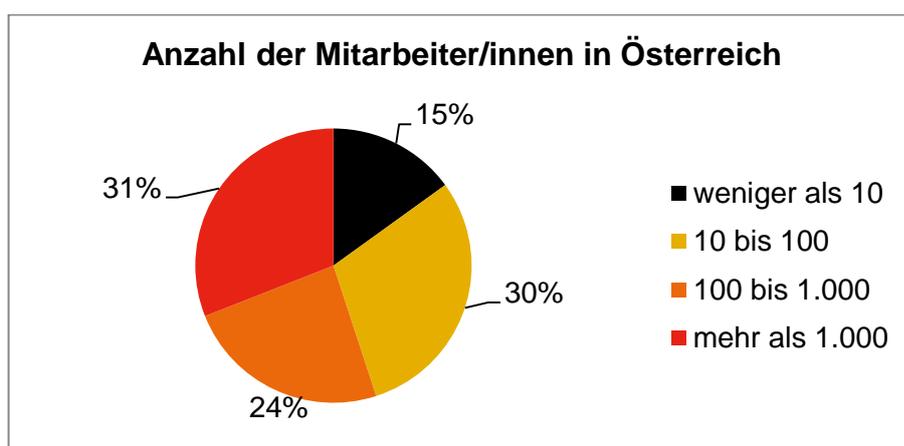


Abbildung 10: Größe des Arbeitgebers in Österreich

Ähnliches gilt für die Verteilung der Teilnehmer/innen nach ihrer Größe weltweit. Die Befragungsstruktur verteilt sich weitgehend gleichmäßig auf alle Größenordnungen.

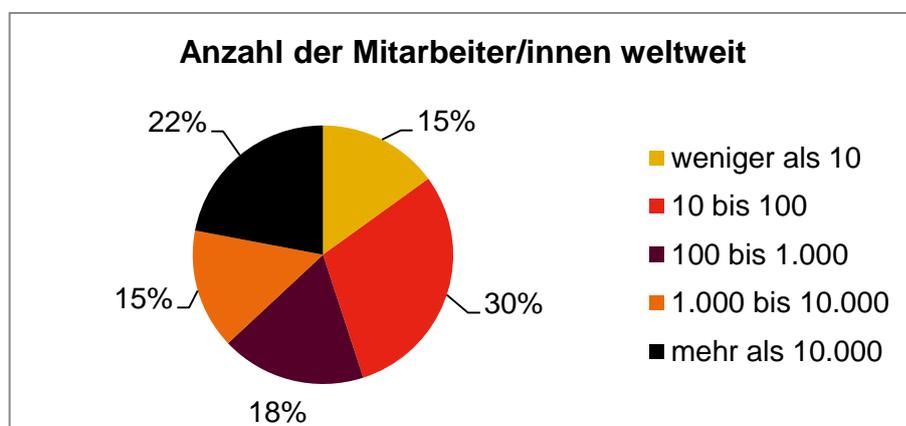


Abbildung 11: Größe des Arbeitgebers weltweit

Unter den befragten Unternehmen befinden sich gleichmäßig verteilt sowohl jene, die ausschließlich in Österreich tätig sind, als auch jene mit starkem internationalen Geschäft.

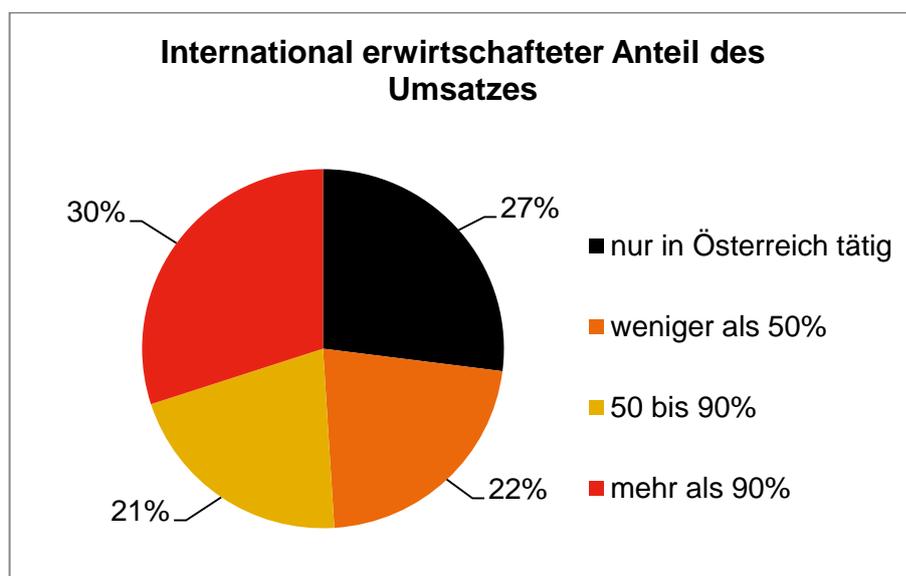


Abbildung 12: Anteil des Umsatzes, der international erwirtschaftet wird

## 4 Zusammenfassung der Umfrageergebnisse

Für die Erstellung dieser Studie hat Pedersen & Partners eine Online-Befragung unter Personen mit Migrationshintergrund einerseits und Personalmanager/innen andererseits durchgeführt. Die Antworten der befragten Gruppen decken sich weitgehend. Beide Seiten nehmen die Vorteile und Herausforderungen der Beschäftigung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund ähnlich wahr. So vielfältig also die Einzelschicksale sind, so verhältnismäßig groß ist ihr gemeinsamer Nenner in der untersuchten Personengruppe.

### 4.1 Ergebnisse bezüglich beider Befragungsgruppen

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse der Befragung beziehen sich daher gleichermaßen auf Aussagen seitens der Unternehmensvertreter/innen als auch der befragten Personen mit Migrationshintergrund.

Insgesamt gesehen berichten die befragten Unternehmen, dass in ihrem Betrieb der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den letzten fünf Jahren leicht gestiegen oder zumindest gleich geblieben ist. Die gleiche Entwicklung prognostizieren 58% der Unternehmen für die nächsten fünf Jahre.

Die Beantwortung der Frage, wie einfach es für Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund ist, eine Arbeitsstelle in Österreich zu bekommen, hängt entscheidend von folgenden Merkmalen ab:

- je höher die fachliche Qualifikation ist
- je besser die Deutschkenntnisse sind
- je besser die Englischkenntnisse sind
- je besser die Kenntnisse der Muttersprache sind
- je besser Migrant/innen in die österreichische Gesellschaft integriert sind und sich dabei ein berufliches und privates Netzwerk aufgebaut hat
- einer höheren Gesellschaftsschicht im Heimatland entstammt und
- zwischen 25 und 50 Jahren alt ist.
- Weiters haben Männer bei der Suche und Beschäftigung in vielen Berufen eine maßgeblich einfachere und bessere Position als Frauen.

Doch selbst bei Erfüllung aller genannten Kriterien kann sich die Arbeitsplatzsuche als schwierig herausstellen, wenn die Qualifikation am österreichischen Arbeitsmarkt nicht gesucht oder nicht nachgefragt wird. Besonders hohe Qualifikationen können sich sogar als hinderlich entpuppen, wenn es für diese Berufssparte in Österreich keinen Bedarf gibt. Für einfachere Jobs werden diese Kandidat/innen hingegen abgelehnt, weil sie als überqualifiziert gelten.

Besonders häufig werden die mündlichen und schriftlichen Deutschkenntnisse von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund im Bewerbungsinterview überprüft. Personen, die überdurchschnittlichen Einsatz beim Erlernen von fehlerfreiem und möglichst akzentfreiem Deutsch zeigen, erleben geringere Widerstände bei ihrer Bewerbung.

Andere Kriterien bei der Rekrutierung, deren Erfüllung bei österreichischen Kandidat/innen vorausgesetzt wird, spielen eine untergeordnete Rolle. Dazu zählen etwa die Vertrautheit mit der österreichischen Arbeitsmentalität und Kultur, eine gewisse Dauer des Aufenthaltes oder die Absolvierung einer österreichischen Ausbildung.

Bei gleicher fachlicher Qualifikation zu österreichischen Arbeitskräften stellen viele Unternehmen die Frage, welchen Mehrwert das Team und das Unternehmen durch den mitgebrachten Migrationshintergrund erfährt. Einen Migrationshintergrund zu haben, erleichtert oder erschwert an sich nicht den Bewerbungsprozess. Die entscheidende Frage lautet, in welchem Umfeld Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund die ethnische Herkunft idealerweise als beruflichen Vorteil einsetzen können.

Diesbezüglich nannten 26% der befragten Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund im Zusammenhang mit dem Heimatland stehende Sprachkenntnisse als wesentliche Ressource. Vertrautheit mit der Kultur und den Gepflogenheiten (13%) sowie ein Kontaktnetzwerk im Heimatland (21%) stellen weitere Vorteile dar. 26% der Befragungsteilnehmer/innen gaben an, dass Verhaltensgeschick im Umgang mit Geschäftspartner/innen zu den begünstigenden Faktoren zähle. Mangelnde Deutschkenntnisse im mündlichen und schriftlichen Bereich (34%) oder ein fehlendes berufliches und privates Netzwerk (29%) können den Befragungsteilnehmer/innen zufolge wiederum Hürden darstellen. Gerade in einem flächenmäßig kleinen Land wie Österreich spielen persönliche Beziehungen in jeder Hinsicht eine große Rolle. Im Berufsleben ist das Vertrauen in die fachliche Kompetenz und die

sozialen Fähigkeiten eines Menschen der zentrale Grund, Mitarbeiter/innen einzustellen. Es kommt also aus Sicht der Personen mit Migrationshintergrund nicht nur darauf an, fachliche Qualifikationen zu erwerben und berufliche Kompetenz zu demonstrieren, sondern auch in Kontakt mit den „richtigen“ Personen zu kommen.

Besonders der Einstieg beim Aufbau eines beruflichen Netzwerkes kann sich als schwierig erweisen. Eigens gestaltete Programme, wie etwa das „Mentoring für MigrantInnen“ der Wirtschaftskammer Österreich, des Österreichischen Integrationsfonds und des Arbeitsmarktservices, leisten wertvolle Unterstützung beim Kennenlernen der österreichischen Berufswelt und den diversen Netzwerken. Im Rahmen dieses Mentoringprogrammes stehen erfahrene und gut vernetzte Mentor/innen ehrenamtlich den Mentees mit guter beruflicher Qualifikation und ausreichenden Deutschkenntnissen, die Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben, zur Verfügung. Die Mentor/innen unterstützen die Mentees mit ihren Erfahrungen und erleichtern ihnen dadurch, im Berufsleben in Österreich Fuß zu fassen.<sup>2</sup>

Wie für Arbeitnehmer/innen ohne Migrationshintergrund besteht auch für Personen mit Migrationshintergrund das faktische Problem herauszufinden, welche Gehälter marktüblich sind. Informationen von Freunden, offiziellen Stellen und aus dem Internet sind meist widersprüchlich und entsprechen nur in Teilbereichen den tatsächlichen Gegebenheiten. Hinsichtlich der Entlohnung geben alle befragten Personalmanager/innen an, dass sie Personen mit Migrationshintergrund genau gleich wie Mitarbeiter/innen ohne Migrationshintergrund bezahlen. Ihre Argumentation lautet, dass es keine Rolle spielt, woher jemand kommt. Sobald die Person für die Stelle qualifiziert ist, erhält sie das Gehalt, das für diese Stelle vorgesehen ist.

Ähnlich schwierig wie bei Fragen bezüglich gerechtfertigter Gehälter gestaltet sich in vielen Fällen die Einholung von Informationen über erforderliche Qualifikationen und Ausbildungen. Das Arbeitsmarktservice dient vielen Personen mit Migrationshintergrund als wichtige Informationsquelle, wird aber von vielen hoch qualifizierten Personen mit Migrationshintergrund nicht als zentrale Anlaufstelle empfunden, die ihre gehobenen Fragen beantworten kann.

---

<sup>2</sup> Wirtschaftskammer Österreich (2012): Mentoring für MigrantInnen, Das Programm. Die Ergebnisse. Die Perspektiven. Wien

## 4.2 Ergebnisse bezüglich der Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund

### 4.2.1 Vorurteile hinsichtlich Herkunft und Ausbildung

Der Wahrnehmung vieler Personen mit Migrationshintergrund zufolge herrscht derzeit eine unterschwellig ausländerfeindliche Stimmung in Österreich. Handelt es sich um die persönliche Beziehung zu Personen mit Migrationshintergrund, ist diese wesentlich von individueller Sympathie oder Antipathie geprägt und weniger von der Grundhaltung gegenüber fremden Kulturen. Auch im Umgang mit Mitarbeiter/innen des öffentlichen Dienstes wird von einigen Befragten mehr oder weniger mangelnder Anstand beklagt. Der Geschäftsführer eines internationalen Unternehmens beschrieb beispielsweise seine Erlebnisse, als er seinen Wohnort am zuständigen Amt meldete. Jegliche Kommunikation erfolgte anfangs ausschließlich auf Deutsch. Erst als sein Betreuer erkannte, dass er es mit einem gut bezahlten Manager zu tun hatte, wechselte der Beamte wie selbstverständlich ins Englische.

Ähnliche Probleme werden im Umgang mit Finanzbehörden oder der Polizei gemeldet. Ein Gastprofessor afrikanischer Herkunft berichtete etwa, dass er regelmäßig von der Polizei mit der Frage angehalten wird, was er denn in Österreich will. Dabei schwingt jedes Mal die Vermutung krimineller Machenschaften mit. Erst wenn er seinen Ausweis zeigt, der seinen akademischen Grad anzeigt, wird er wieder in Ruhe gelassen. Auch wenn sich das Bild in der öffentlichen Meinung deutlich geändert zu haben scheint, ist doch offene oder versteckte Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund aufgrund der Herkunft, des Namens oder des Aussehens an der Tagesordnung. Fast jede Migrant/in konnte von selbst erfahrenen diskriminierenden Erlebnissen berichten.

Im Hinblick auf die Beschäftigungssituation haben viele Personen mit Migrationshintergrund mit einem vorgefertigten Urteil über Menschen ihrer Herkunft zu kämpfen. Personen aus Ost- und Südosteuropa sehen sich häufig dem Vorurteil ausgesetzt, dass ihre Ausbildung gegenüber einer vergleichbaren österreichischen minderwertig sei. Ein Abschluss an der „Universitatea Polytechnica“ in Bukarest sei nicht mit einem Studium an der Technischen Universität Wien vergleichbar. Während dieser Abschluss als weniger prestigeträchtig erachtet wird, werden Abschlüsse von deutschen, schweizer, britischen oder amerikanischen Staatsbürger/innen in der öffentlichen Meinung hochgehalten.

#### **4.2.2 Unterschwellige Diskriminierung im Bewerbungsverfahren**

Vorurteile hinsichtlich der Qualität der Ausbildung, des allgemeinen Bildungsgrades, der Zugehörigkeit zu einer Gesellschaftsschicht, des beruflichen Engagements, der Zuverlässigkeit oder der Deutsch- und Fremdsprachenkenntnisse führen dazu, dass Personen mit Migrationshintergrund im Bewerbungsprozess im Vergleich zu Einheimischen sehr unterschiedlich behandelt werden.

Seitens der Personen mit Migrationshintergrund wird in der Befragung kritisiert, dass sie bei gleicher Qualifikation deutlich weniger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden. Ein bekannter Satz im Personalbereich lautet: „Es gibt keine zweite Chance für einen ersten Eindruck.“ Für Personen mit Migrationshintergrund kann aus der Befragung abgeleitet werden, dass es keine erste Chance für irgendeinen Eindruck gibt.

Besonders spürbar werden die Unterschiede für Personen, die aufgrund ihres Bewerbungsfotos einen offensichtlich ausländischen Hintergrund haben. Für viele Personen mit Migrationshintergrund ist allein ein ausländischer Name ein Problem bei der Bewerbung. Ein Interviewpartner meinte über sich: „Ich bin ein ‚Jugo‘, aber ich bin nie aufgrund meiner Herkunft diskriminiert worden. Ich bin überzeugt davon, dass es daran liegt, dass ich weder einen ‚Jugo‘-Namen habe noch wie ein ‚Jugo‘ aussehe.“

In einem anderen Fall berichtete eine Personalberaterin, dass sie ihrem Auftraggeber für die Stelle einer Assistentin zwei Kandidatinnen vorschlug. Eine trug einen typisch österreichischen Namen, wie etwa Johanna Müller. Die zweite hatte einen slawischen Namen, wie etwa Svetlana Radakovic. Ihr Auftraggeber lud nur Frau Müller ein mit der Begründung, sie suchten eine Angestellte, die perfekte Deutschkenntnisse im mündlichen und schriftlichen Bereich vorweisen könne. In der Tat sprach Frau Radakovic das bessere Deutsch und machte in den Tests deutlich weniger Rechtschreibfehler. Das Unternehmen war aber trotz der Hinweise der Personalberaterin überzeugt davon, mit Frau Müller die bessere Kandidatin zu nehmen.

#### **4.2.3 Deutschkenntnisse**

Aus der Befragung wurde ersichtlich, dass Deutschkenntnisse als wesentlicher Schlüssel für Integration in Österreich gesehen werden. In Bezug auf den Bewerbungsprozess gaben die befragten Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund an,

dass ausgezeichnete mündliche Deutschkenntnisse sehr wichtig (40%) wenn nicht sogar unbedingt erforderlich (39%) seien.

Wer nicht Deutsch lernt, bleibt meist unter Gleichgesinnten, also etwa Expatriates, die im Auftrag von Unternehmen nach Österreich entsandt werden. Aus vielen persönlichen Interviews mit Führungskräften ausländischer Herkunft in Österreich geht hervor: Es gibt zahlreiche hervorragend qualifizierte Manager/innen, die seit vielen Jahren in Österreich leben, ohne Deutsch zu sprechen. Sie arbeiten häufig in internationalen Unternehmen oder im Home Office. Sie bewegen sich im Rahmen der Expatriate-Community und haben trotz des Wissens, dass sie eigentlich Deutsch lernen sollten, keine Notwendigkeit dazu. Die meisten von ihnen haben nur internationale Freunde oder Österreicher/innen mit starkem Auslandsbezug. Durch die fehlenden Deutschkenntnisse gelingt es ihnen jedoch meist nicht, sich privat in der lokalen Bevölkerung zu integrieren.

Für jede Person mit Migrationshintergrund stellt sich von Anfang an die Frage, ob sie in der internationalen Community bleibt oder sie auch zu Österreicher/innen Kontakt schließt. Wichtig ist, mit wem sie sich vernetzt, um neue Türen öffnen zu können. Wichtig ist nicht nur, dass sie soziale Kontakte schließt, sondern auch mit wem. Deutschkenntnisse sind dafür der Schlüssel. Fehlendes Deutsch schränkt das soziale Leben ein. Viele Personen mit Migrationshintergrund berichten, dass das Verständnis der deutschen Sprache bei ihnen nicht nur neue berufliche und private Türen geöffnet hat, sondern ihnen auch geholfen hat, Ängste und Aggressionen abzubauen. Indem sie die Sprache verstehen, fühlen sie sich nicht mehr in vielen Fragen ausgeschlossen. Sie finden sich selbst in ihrer unmittelbaren Welt zurecht. Sprachkurse führen zu einem besseren Verständnis und lassen das Gefühl entstehen: Ich werde Teil der Gesellschaft.

Im privaten Umfeld werden fehlende Deutschkenntnisse häufig als Barriere wahrgenommen. Wer kein Deutsch spricht, kann privat nur schwer Kontakt aufnehmen. Im beruflichen Bereich wird die mangelnde Beherrschung der deutschen Sprache hingegen als Fehlen einer Transportmöglichkeit erlebt.

#### **4.2.4 Bürokratische Hindernisse**

Viele Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft berichten von übermäßig großen Hindernissen auf ihrem Weg nach Österreich. Die Bürokratie bei der Integration

beginnt bereits bei der Kommunikation über Themen, zu denen sich Personen mit Migrationshintergrund vor ihrer Einreise informieren. Die relevanten Bereiche werden im Internet zersplittert und meist sehr komplex dargestellt. In vielen Fällen ist die Information nur auf Deutsch oder ergänzend auf Englisch präsentiert. Andere wichtige Sprachen der Haupteinreiseländer, wie etwa Türkisch oder Serbokroatisch, fehlen in den meisten Fällen.

#### **4.2.5 Perspektiven für beruflichen Aufstieg und soziale Integration**

Integration ist ein Prozess, der über viele Jahre, ja selbst über mehrere Generationen hinweg verläuft. Insofern streben viele Menschen mit Migrationshintergrund nicht nur ein bestimmtes Ziel in näherer Zukunft an, sondern suchen auch nach Wegen, wie der berufliche und soziale Aufstieg gelingen kann.

Um sich die unterschiedlichen Möglichkeiten klar zu machen, stellen sich Migrant/innen folgende Fragen:

- Wer darf nach Österreich kommen?
- Wer darf in Österreich bleiben?
- Wer darf in Österreich arbeiten?
- Wer darf in Österreich wählen?

Andererseits fehlt Personen mit Migrationshintergrund auch teilweise die Sicherheit, dass sie bei Erfüllung der erforderlichen Kriterien nicht nur die Chance, sondern einen Rechtsanspruch zu ihrer weiteren Integration haben.

Eine häufig geäußerte Forderung aus den Interviews mit Unternehmensvertreter/innen und Personen mit Migrationshintergrund lautet, dass es all jenen erlaubt sein soll, in Österreich zu arbeiten, die sich rechtmäßig im Land aufhalten. Wer hier lebt, soll auch am Arbeitsleben teilhaben dürfen.

#### **4.2.6 Aufbau von Netzwerken**

Bei Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund in Österreich ist die allgemeine Wahrnehmung der Bewerber/innen, dass einige Abläufe informell geregelt werden. Häufig ist der Eindruck, dass es wichtiger ist, die richtigen Personen zu kennen als eine gute Qualifikation zu haben.

Eine Kandidatin berichtet, dass sie zahlreiche Bewerbungen an Personalleiter/innen und Personalberater/innen geschickt habe. Sie habe jedoch keine einzige Einladung zu einem Interview erhalten, obwohl sie sich für die Jobs fachlich qualifiziert hielt.

Erst nachdem ein Bekannter sie persönlich in seinem Kontaktnetzwerk vorgestellt hatte, erhielt sie Einladungen zu Bewerbungsgesprächen und persönliches Feedback, um ihre Karriere voranzutreiben. Das Interessante daran war, dass es sich bei ihren neuen Unterstützern zum Großteil um dieselben Menschen handelte, von denen sie vorher nicht einmal eine Absage erhalten hatte.

Gerade das Fehlen an tragfähigen Beziehungen erweist sich für Personen mit Migrationshintergrund als das größte Karrierehindernis. Der Aufbau eines Netzwerkes erfordert persönlichen Einsatz und vor allem Zeit. Viele berufliche Beziehungen, von denen Einheimische profitieren, gehen auf Schul- oder Studienfreundschaften zurück. Diesen Vorteil können Personen mit Migrationshintergrund nicht immer vorweisen.

#### **4.2.7 Abbildung der vielfältigen Bevölkerung in Politik, Interessenvertretungen und öffentlichen Ämtern**

Derzeit zeichnen sich Politik, öffentlicher Dienst und Interessenvertretungen nicht durch einen hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund aus. Laut Personalbericht des Bundes 2011 sind 350.524 Personen im öffentlichen Dienst tätig. Insgesamt weisen etwa 20.800 Mitarbeiter/innen im öffentlichen Dienst Migrationshintergrund auf. Das entspricht einem Anteil von 7,5% im öffentlichen Sektor.<sup>3</sup>

Gleiches gilt für Interessenvertretungen wie Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung, teilweise auch für Gewerkschaften und die Arbeiterkammer. Ebenso sind auf allen Ebenen des Bildungswesens – vom Kindergarten bis zur Universität – Personen mit Migrationshintergrund deutlich unterrepräsentiert. Der geringe Anteil an öffentlich bekannten Personen mit Migrationshintergrund im Umfeld von Politik und Interessenvertretungen wirkt sich in mehrfacher Hinsicht negativ auf die Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund aus. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass es wenige Vorbilder gibt, an denen sie sich orientieren können.

Sobald Personen mit Migrationshintergrund erkennen, dass es möglich ist, in Österreich durch persönlichen Einsatz die eigenen beruflichen Ziele zu erreichen, verstärkt dies ihre Motivation, es den Vorbildern gleich zu tun.

---

<sup>3</sup> Die Presse: „Rare Erscheinung: Migranten im öffentlichen Dienst“, Ausgabe vom 17.7.2012.

Schließlich können die öffentlich bekannten Vorbilder beim Aufbau von tragfähigen Netzwerken Unterstützung bieten. Fehlen Vorbilder oder Mentor/innen, dauert die Entwicklung des Kontaktnetzwerkes deutlich länger und gestaltet sich schwieriger.

## 4.3 Ergebnisse bezüglich Personalmanager/innen

### 4.3.1 Bedeutung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund für das Wirtschaftswachstum

In sämtlichen Interviews mit Personalmanager/innen kam die klare Meinung zum Vorschein, dass die Integration von Personen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt eine immense Bedeutung für das wirtschaftliche Wohlergehen der heutigen und der kommenden Generationen hat. Die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund ist kein sozialromantisches Thema. So sehen etwa 21% der Unternehmen die Beschäftigung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund als höchst attraktiv an.

Ohne Personen mit Migrationshintergrund würde Österreichs Bevölkerung laufend schrumpfen.<sup>4</sup> Damit würde mit hoher Wahrscheinlichkeit ein Schrumpfen der Wirtschaftsleistung einhergehen. Das aktuelle Bevölkerungswachstum in Österreich ist aufgrund der Einwanderung und eines Geburtenüberschusses eindeutig auf Personen mit Migrationshintergrund zurückzuführen:

- Im Jahr 2011 migrierten mehr als 130.000 Personen nach Österreich, während nur rund 95.000 Österreich wieder verließen. Die Netto-Zuwanderung liegt bei rund 35.000 Personen.<sup>5</sup>
- Ausländische Staatsbürger/innen verzeichneten einen Geburtenüberschuss von 9.221 Personen, Österreicher/innen einen Sterbefallüberschuss von 7.591 Personen.<sup>6</sup> Im Jahr 2011 kamen 65.923 lebendgeborene Kinder von Österreicher/innen auf die Welt, während im gleichen Zeitraum 73.514 Österreicher/innen starben. Zum Vergleich wurden 12.186 Kinder von Nicht-Österreicher/innen in Österreich geboren, während nur 2.965 Nicht-Österreicher/innen in Österreich starben.

Laut Meinung vieler Interviewpartner/innen aus dem Personalmanagement stehe Österreich in Fragen der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund vor

---

<sup>4</sup> Statistik Austria (2012b): Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung: Wien.

<sup>5</sup> Statistik Austria (2012a): migration & integration, zahlen.daten.indikatoren: Wien.

<sup>6</sup> Statistik Austria (2012a): migration & integration, zahlen.daten.indikatoren: Wien.

einer ähnlichen Fragestellung wie in Pensionsfragen in den 1970er Jahren. Kleinere, zukunftsgerichtete Maßnahmen, die die Entwicklung der nächsten Jahrzehnte voraussehen und berücksichtigen würden, könnten drastische Richtungsänderungen und Einschnitte zu einem späteren Zeitpunkt verhindern. Durch die Globalität der Wirtschaft sei es notwendig, diese Chancen zu nutzen, um auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu bleiben. Österreich habe in Europa und in der Welt kaum noch Steuerungsmöglichkeiten, müsse aber mitmachen, um nicht den Anschluss zu verlieren.

#### **4.3.2 Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund als Teil von „Diversity“**

In den vergangenen Jahren haben sich einige Unternehmen in Österreich verstärkt dem Thema Beschäftigung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund gewidmet. Aufgrund der Interviews mit Firmenvertreter/innen hat sich herausgestellt, dass in vielen Fällen dieses Gebiet unter dem Stichwort „Diversity“ bearbeitet wird, wovon auch Maßnahmen zur Steigerung der Vielfalt der Belegschaft, des Abbaus von Diskriminierung und der Vergrößerung der Integration von Personen mit Migrationshintergrund und weiteren Gruppen, wie etwa Frauen, junge und alte Menschen, Behinderte oder Personen unterschiedlichster sexueller Orientierung verstanden werden.

Initiativen, wie etwa die Charta der Vielfalt<sup>7</sup> der Wirtschaftskammer Österreich und der Wirtschaftskammer Wien, tragen dieses Thema in die Öffentlichkeit. Die österreichische Charta der Vielfalt wurde im Jahr 2010 ins Leben gerufen und ist eine Initiative zur Förderung der Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft – unabhängig von Geschlecht, Lebensalter, Herkunft und Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie körperlicher oder geistiger Behinderung. Rund 100 Unternehmen – vom Einzelunternehmen bis zum internationalen Konzern – haben diese Charta unterzeichnet und sich freiwillig zu deren Inhalten verpflichtet. Gleichzeitig bietet diese Plattform auch ein Forum der Information, der Präsentation und des Erfahrungsaustausches zu Themen der Vielfalt.

Es hat sich anhand der Interviews mit Diversity Manager/innen gezeigt, dass die Verbreitung des Themas Diversity vor allem über Mundpropaganda erfolgt. Insofern dient die Charta der Vielfalt als Möglichkeit, um Best Practices öffentlichkeitswirksam aufzuzeigen und mit anderen Unternehmen zu teilen und sie zu ähnlichen

---

<sup>7</sup> [http://portal.wko.at/wk/startseite\\_dst.wk?dstid=9502](http://portal.wko.at/wk/startseite_dst.wk?dstid=9502) (Zugriff 18.4.2013)

Maßnahmen zu ermutigen. Durch den persönlichen und unmittelbaren Kontakt der Unternehmensvertreter/innen entsteht mehr Offenheit und Sensibilität für das Thema. Es soll die Einstellung signalisiert werden: „Bei mir hat es gut funktioniert, Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund aufzunehmen. Probier es doch auch aus.“

So berechtigt die öffentliche Darstellung der Programme ist, so wichtig ist es auch, die Programme täglich zu leben. Schließlich gibt es in den Unternehmen ausgesprochene und unausgesprochene Leitbilder. Es ist völlig in Ordnung, wenn Unternehmen das Thema Diversity aktiv vermarkten und sich dabei als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Allerdings entsteht im Gespräch mit vielen Mitarbeiter/innen der Eindruck, dass Diversity in zahlreichen Fällen als Marketinginstrument und Feigenblatt verwendet, aber in der Praxis zu wenig gelebt wird. Diese Diskrepanz wird jedoch sehr bald offenkundig und wirkt dann als Bumerang, der sich gegen das Unternehmen und seine Selbstdarstellung richtet. Insofern ist es gefährlich, mehr zu versprechen, als gehalten werden kann.

Die Diskrepanz zwischen sozial erwünschter Kommunikation und Realität verdeutlichte ein Fall, in dem sich ein Topmanager weigerte, sich eine halbe Stunde pro Monat Zeit für die Anliegen des Diversity-Beauftragten zu nehmen. Gleichzeitig stellte er aber klar, dass die Position des Mitarbeiters sehr wichtig sei, vor allem weil seine Aktionäre darauf achteten, dass ein Diversity-Beauftragter im Unternehmen bestellt sei.

Wenn Diversity einen hohen Stellenwert in der Organisation haben soll, muss es auch strategisch verankert sein. Das bedeutet, dass sich alle Prozesse im Unternehmen konsequent am Gedanken der Vielfalt orientieren müssen. Organisationen, die das Thema strategisch behandeln, stellen sich die Frage: Was bedeutet Diversity in jedem einzelnen unserer Geschäftsbereiche und bei jedem unserer Prozesse?

Die meisten Organisationen sind jedoch nicht so weit. Viele Aktionen im Bereich Diversity laufen nicht auf strategischer Ebene, sondern als Einzelmaßnahmen. Als Einstieg ist diese Vorgehensweise in Ordnung, um erste Erfahrungen mit dem Thema zu sammeln. Wichtig ist es jedoch, Diversity nicht als Summe von unkoordinierten Einzelmaßnahmen zu verstehen, sondern als Ausdruck einer Lebenseinstellung, nach welcher Vielfalt wichtig für die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens ist.

Diversity ist derzeit in Österreich stark personenabhängig. Verlässt die Person, die das Thema Diversity betreut, das Unternehmen, bricht häufig auch das System zusammen. Erst in wenigen Unternehmen ist das vielfältige Denken Teil der Unternehmenskultur und damit ein Selbstläufer geworden. Es braucht das tägliche Erleben der Kultur, um sich in der Organisation festzusetzen.

### **4.3.3 Einsatz von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund im Unternehmen**

Der Migrationshintergrund von Mitarbeiter/innen kann für Unternehmen einen entscheidenden Gewinn bringen und so sehen etwa 67% der Unternehmen Sprachkenntnisse des Heimatlandes als großen Vorteil gegenüber Inländer/innen. Dies gilt insbesondere für den Kontakt zu Kund/innen oder Geschäftspartner/innen. Dieser Grundsatz wird mittlerweile verstärkt von Unternehmen, etwa von Banken, im Rahmen des so genannten Ethno-Marketings aufgenommen. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass nicht nur Sprachkenntnisse für den beruflichen Erfolg in österreichischen Unternehmen entscheidend sind, sondern auch die Vertrautheit mit der Kultur des Heimatlandes (44%) oder das Kontaktnetzwerk (33%) einen wesentlichen Vorteil mit sich bringen können.

So qualifiziert etwa bloß eine türkische Herkunft nicht für jeglichen Umgang mit türkischen Kunden. Ein Unternehmen berichtete, dass ihr Experiment gescheitert sei, einen türkischen Mitarbeiter aus Österreich als neuen Geschäftsführer in der Türkei einzusetzen, da er einfach nicht aus der Gesellschaftsschicht stammte, der die Kund/innen und Geschäftspartner/innen zugehörig waren.

## **4.4 Weitere Maßnahmen zur Integration**

Als besonders erfolgreich hat sich erwiesen, ein „International Officer“ im Unternehmen zu ernennen, der/die als Ansprechpartner/in für Personen mit Migrationshintergrund in Fragen des täglichen Lebens fungiert. Er/Sie begleitet Mitarbeiter/innen nach ihrer Ankunft in Österreich mit Rat und Tat in beruflichen und privaten Fragen, wie Wohnungssuche, Arztsuche, Behördenwege oder Eröffnung eines Bankkontos.

Ein weiterer Bereich betrifft kulturelle Themen. So wurde in einem Unternehmen der Speiseplan in der Kantine und bei Firmenfeiern angepasst, um etwa muslimischen Mitarbeiter/innen eine Speisenauswahl ohne Schweinefleisch anzubieten. Auch Ge-

betsräume wurden eingerichtet, um muslimischen Mitarbeiter/innen die Möglichkeit zu geben, ihre täglichen Gebete verrichten zu können.

Der Phantasie der Unternehmen, Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund die österreichische Kultur näherzubringen und den sozialen Zusammenhang zu stärken, sind keine Grenzen gesetzt. In einem Unternehmen organisieren die Mitarbeiter/innen etwa gemeinsame Events. So lesen sie im Rahmen der angebotenen Deutschkurse ein Theaterstück durch und schauen es dann auf Deutsch gemeinsam mit einheimischen Kolleg/innen an.

#### **4.5 Entwicklung und Vorlegen eindeutiger Werte**

In zahlreichen Experteninterviews mit Unternehmensvertreter/innen trat immer deutlicher hervor: Je vielfältiger eine Gesellschaft ist, desto wichtiger ist es, verbindliche und klare Werte vorzugeben, an die sich neue Mitglieder der Gemeinschaft angleichen können. Die Tatsache, dass es gemeinsame Werte gibt, spielt dabei eine wichtigere Rolle als die Frage, welche konkreten Werte vereinbart und gelebt werden.

Integration gelingt überall dort besonders gut, wo die Werte der aufnehmenden Gemeinschaft klar kommuniziert und konsequent gelebt werden. Zentrales Element dieser Werte ist der Umstand, dass sie aus persönlicher Überzeugung und nicht aus politischem oder wirtschaftlichem Kalkül gewählt werden. Nur so können sie auch authentisch und dauerhaft gelebt werden, ohne zu hohlen Phrasen zu verkommen.

In der Wahrnehmung vieler Gesprächspartner/innen gibt es in Unternehmen derzeit nur wenige ethische Werte, die von der Politik klar kommuniziert und eindeutig gelebt werden. Zu diesen Werten, die Österreich und seine Gesellschaft ausmachen und die nicht zur Diskussion stehen, zählen demokratische Meinungsfindung, Trennung von Staat und Kirche, Freiheit des Individuums, gleichberechtigte Stellung von Frau und Mann, Pressefreiheit, Meinungsfreiheit, Glaubensfreiheit, künstlerische Freiheit, weiters die Achtung der Würde des einzelnen, des Rechtsschutzes und der Gewaltenteilung.

#### **4.6 Sensibilisierung für Diskriminierung und konsequentes Ahnden von Verstößen**

Einer dieser Werte, die das Leben in Österreich bestimmen sollten, ist das entschiedene Auftreten gegen Diskriminierung aufgrund der Herkunft ebenso wie ande-

rer Faktoren, wie etwa Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung. Schließlich ist ein wesentliches Kennzeichen erfolgreicher Integration, wenn alle in Österreich lebenden Menschen unabhängig von ihrer Herkunft die gleichen Chancen haben.

Es geht nicht um die Frage, Personen mit Migrationshintergrund oder Einheimische im täglichen Leben zu bevorzugen oder zu benachteiligen. Die befragten Firmenvertreter/innen waren der Meinung, dass die konsequente Umsetzung der Werte ungeachtet der Person, ihres sozialen Rahmens und ihrer Herkunft erfolgen muss. In einer Gesellschaft, in der etwa Rechtsstaatlichkeit und Toleranz in Glaubensfragen gelebte Werte sind, müssen die gleichen rechtlichen Konsequenzen für rechtsextreme Agitatoren oder muslimische Hassprediger gezogen werden.

Ein möglicherweise idealer Zustand wäre eine Unternehmenskultur, in der die Herkunft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weder bei der Einstellung noch während ihrer Beschäftigung ein Thema ist. Sensibilisierung ist der erste und notwendige Zwischenschritt, um vom jetzigen Zustand zu diesem Ziel zu gelangen.

#### **4.7 Zugang zu Bildung**

Die Grundlagen für eine erfolgreiche Integration am Arbeitsmarkt werden in der Bildung gelegt. Insofern ist Bildung ein weiterer wichtiger Schlüssel für die erfolgreiche Integration von Personen mit Migrationshintergrund, sowohl am Arbeitsmarkt als auch in der Gesellschaft.

Sehr gute Deutschkenntnisse öffnen beruflich eine Vielzahl an weiteren Möglichkeiten. Sie sind das Sprungbrett für weitere Bildungsmaßnahmen und Ausbildungen, die häufig nur noch auf Deutsch stattfinden. Personen mit Migrationshintergrund sind ausgezeichnet beraten, wenn sie Deutsch lernen. Durch attraktive Angebote, um das Erlernen der Sprache zu ermöglichen und zu erleichtern, fördern Unternehmen unmittelbar die Integration der Personen mit Migrationshintergrund in ihrem Umfeld.

Dabei sollte berücksichtigt werden, dass viele Personen mit Migrationshintergrund auch die Möglichkeit haben, diese Deutschkurse in Anspruch zu nehmen. Ort und Zeit der Deutschkurse sollte so gelegen sein, dass sie Personen mit Migrationshintergrund auch wahrnehmen können. Gerade bei niedrig qualifizierten Mitarbei-

ter/innen und innerhalb dieser Gruppe vor allem bei Frauen, spielt eine besondere Rolle, dass aufgrund der fixen Arbeitszeiten und Aufgaben für Familie und Haushalt die Mobilität und Flexibilität meist gering sind. Ebenso gering ist der finanzielle Spielraum, den diese Gruppe hat. Das Angebot der Deutschkurse seitens der Unternehmen sollte sich daher vor allem an den konkreten zeitlichen, örtlichen und finanziellen Möglichkeiten, über die diese Mitarbeitergruppe tatsächlich verfügt, orientieren.

## 5 Literaturverzeichnis

Biehl K., Kaske R. (Hrsg.) (2011): Tourismus in Österreich 2011. Wien.

Bundesministerium für Frauen und öffentlichen Dienst (2012): Das Personal des Bundes 2012. Daten und Fakten: Wien.

Dachs, A. (2012): Master Thesis: „Führungskräfte mit Migrationshintergrund“, Universität Wien: Wien.

Horniak, G., Cimzar, M. (2012): Vielfalt bringt's!. facultas.wuv: Wien.

Integrationsbericht, Bilanz des Expertenrates für Integration (2012): Wien.

Integration messen, Diversität gestalten, Integrations- und Diversitätsmonitor der Stadt Wien (2009): Wien.

Pedersen & Partners (2012), Studie Karriereentscheidungen: Wien.

Riesenfelder, A., Schelepa, S., Wetzel, P. (2011): Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien. L&R Sozialforschung: Wien.

Berger, R. (2012): Diversity & Inclusion – eine betriebswirtschaftliche Investition: Hamburg.

Berger, R. (2011): Dream Team statt Quote: München 2011.

Statistik Austria (2012a): migration & integration, zahlen.daten.indikatoren: Wien.

Statistik Austria (2012b): Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung: Wien.

Struppe, U., Benesch, V (2011): Integrations- und Diversity-Management am Beispiel der Stadt Wien, KDZ: Wien.

Wirtschaftskammer Österreich (2012): Mentoring für MigrantInnen, Das Programm. Die Ergebnisse. Die Perspektiven. Wien.

### Internetquellen / Presse

[http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/1/2/8/CH0023/CMS1333093906635/presseunterlage\\_-\\_teil\\_2.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/1/2/8/CH0023/CMS1333093906635/presseunterlage_-_teil_2.pdf) (Zugriff am 21.5.2013)

<http://bit.ly/JA60a5> (Zugriff am 4.6.2013)

[http://portal.wko.at/wk/startseite\\_dst.wk?dstid=9502](http://portal.wko.at/wk/startseite_dst.wk?dstid=9502) (Zugriff am 18.4.2013)

<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/12/Seite.120308.html> (Zugriff am 18.4.2013)

[http://www.bmi.gv.at/cms/BMI\\_Niederlassung/Formulare\\_07\\_2011/Rot\\_Weiss\\_Rot\\_Karte\\_Formular.pdf](http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Niederlassung/Formulare_07_2011/Rot_Weiss_Rot_Karte_Formular.pdf) (Zugriff am 18.4.2013)

<http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/index.asp> (Zugriff am 18.4.2013)

„Rare Erscheinung: Migranten im öffentlichen Dienst“, Die Presse, Ausgabe vom 17.7.2012.