



Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund – Chancen für die Wiener Wirtschaft?

**Irene Mandl
Andrea Egger-Subotitsch**

Wien, 18. November 2008

Personen mit Migrationshintergrund – Chancen für die Wiener Wirtschaft?

- Personen mit Migrationshintergrund, z.B. als
 - UnternehmerInnen (und somit ArbeitgeberInnen)
 - ArbeitnehmerInnen in „Schnittstellenpositionen“
- Beitrag zur **Wirtschaftsentwicklung**, z.B.
 - Nahversorgungsfunktion
 - Außenhandel
- Beitrag zum **Arbeitsmarkt**
 - Angebot an Arbeitsplätzen
 - Einbringung von spezifischen hard und v.a. soft skills



Beispiel: UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund

Strukturelle Charakteristika

- Zwischen **25% und 30%** der Wiener **UnternehmerInnen** haben einen **internationalen Hintergrund**
 - Fast 90 verschiedene Staatsbürgerschaften
 - V.a. Deutschland, Serbien/Montenegro, Türkei
- **Branchenfokus** auf unternehmensbezogene DL, Handel, öffentliche und persönliche Dienstleistungen sowie das Gastgewerbe
- Vorwiegend **Mikrounternehmen**
- **Frauenquote** im Durchschnitt mit Ö vergleichbar
- **Umsatzentwicklung** mit Ö vergleichbar
- Höhere **Exportquote** als Ö
- Höheres **Investitionsvolumen** als Ö

- Gründung v.a. zur **Selbstverwirklichung**
- **Unterstützung** im Gründungsprozess v.a.
 - große Bedeutung des persönlichen Umfelds
 - Steuerberatung
 - Wirtschaftskammer
 - keine Information über „migrantenspezifische Angebote“
- **Wichtige Voraussetzungen für GründerInnen**
 - Deutschkenntnisse
 - aktive Informationssuche
 - Erfahrung
 - Absicherung

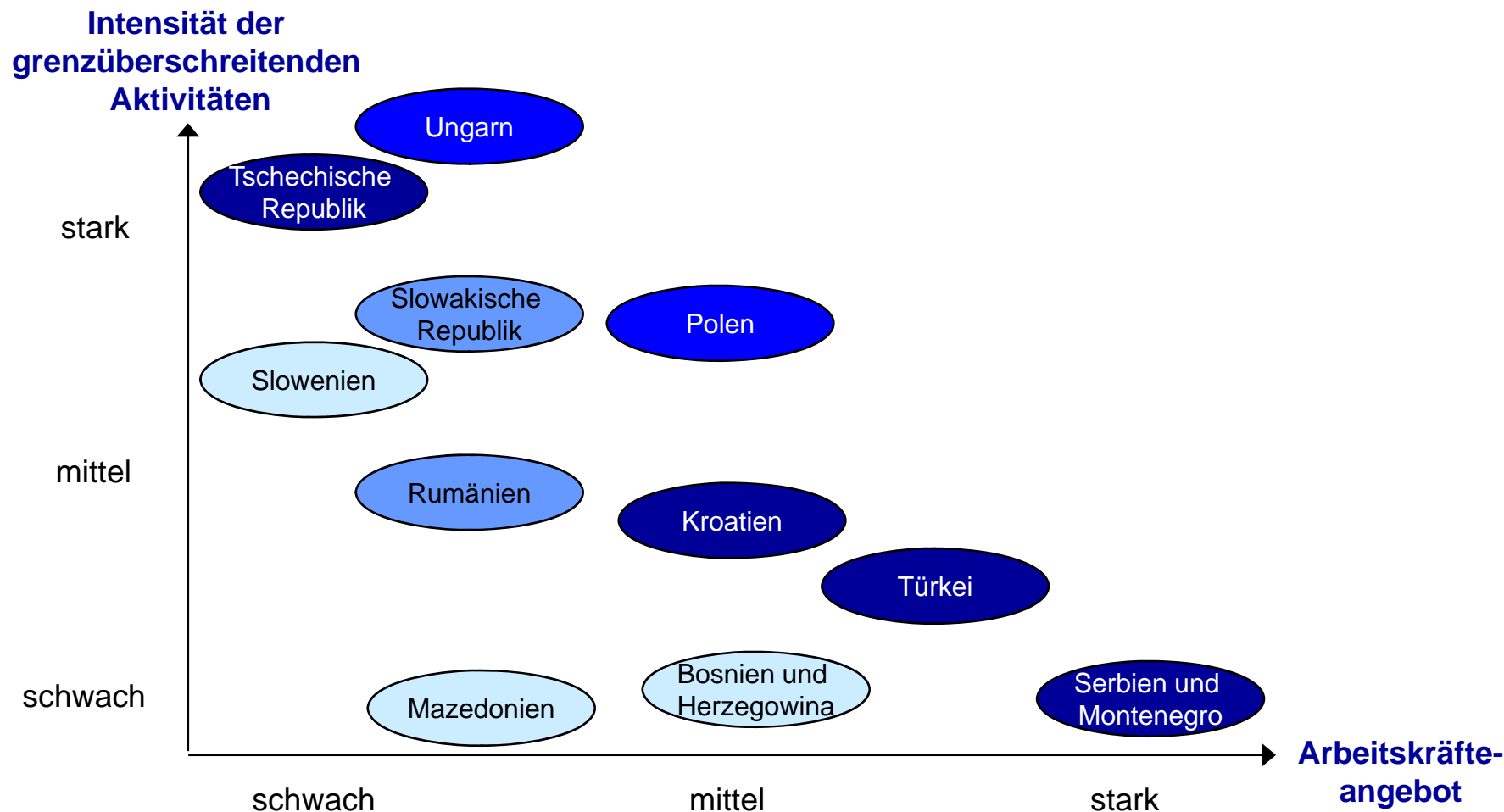


Beispiel:
**ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund zur
Unterstützung grenzüberschreitender Tätigkeiten**

Hintergrund

- Wien als „Ost-West-Drehscheibe“
 - Gute Voraussetzung als Standort für Wirtschaftsbeziehungen mit Osteuropa
- rd. **25% - 30% Personen** mit ost- und südosteuropäischem **Migrationshintergrund** in Wien
- Arbeitskraftnachfrage für „**Schnittstellenpositionen**“
 - Große Bedeutung der Ausbildung
 - Gesuchte Sprachkenntnisse: „Ostsprachen“, Deutsch
 - V.a. kaufmännisches Personal

Bewertung Angebot und Nachfrage



von hellblau = kaum nachgefragte bis
dunkelblau = stark nachgefragte Sprachkenntnisse

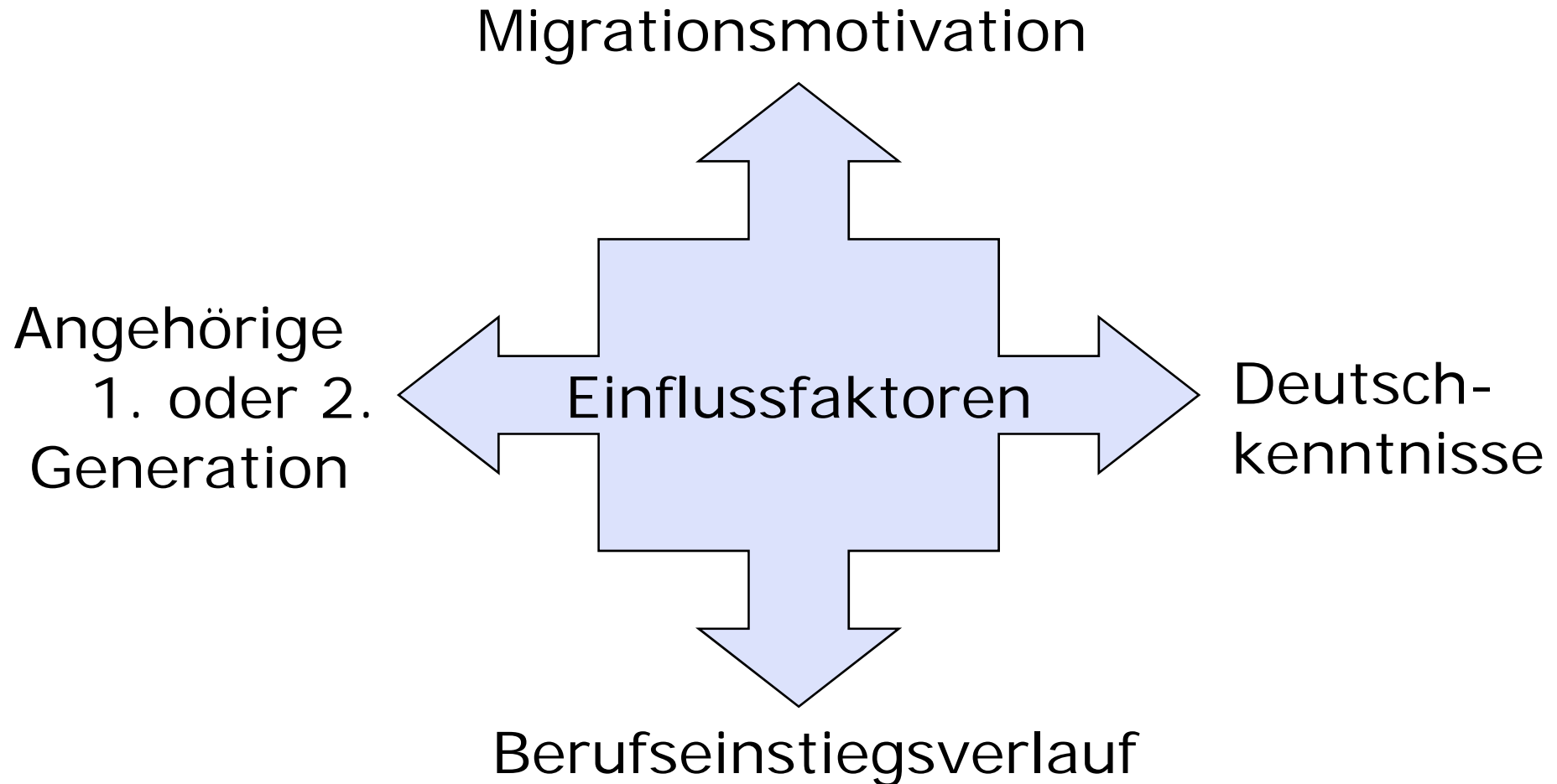
Gründe und Barrieren aus Unternehmenssicht (I)

- Art und Ausmaß der Tätigkeit im Ausland
 - „Bedarf“ eher in mittleren und größeren Betrieben
 - Abhängig von der Art der Verflechtung
- Rekrutierung
 - Bewusst
 - Eher extern
 - Persönliche Empfehlung/Kontakte
- Sprachkenntnisse
 - umfassende Kenntnis der Ostsprachen
 - Deutsch-/Englischkenntnisse

Gründe und Barrieren aus Unternehmenssicht (II)

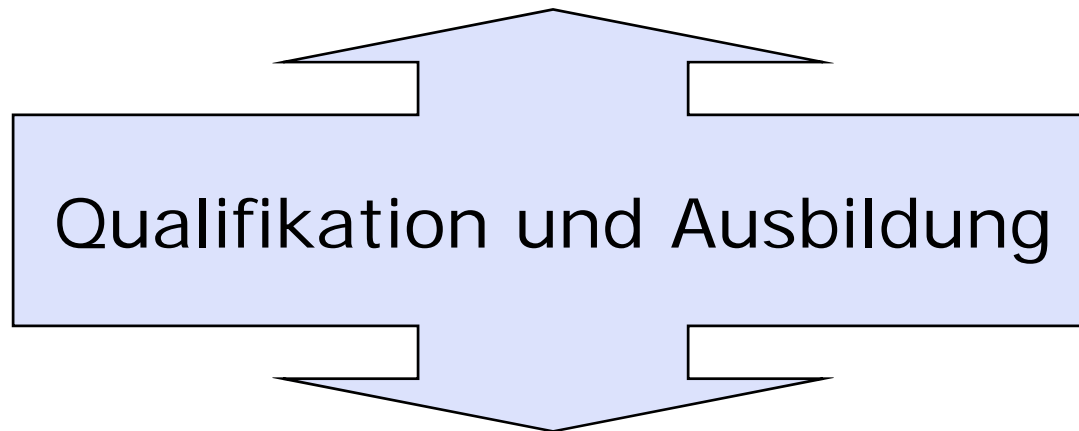
- Vertrautheit mit Länderspezifika
 - höhere Akzeptanz
 - schwer zu beurteilen
- Fachliche Kompetenz
 - wesentliches Kriterium
 - Skepsis gegenüber Ausbildung im Ausland
- Befürchtungen seitens der Unternehmen
 - Niedrigere Arbeitsproduktivität
 - Konflikte im Team
- Erfahrungen der Unternehmen
 - Begünstigung erfolgreicher Geschäftsbeziehungen
 - Erneute Rekrutierung von Personen mit Migrationshintergrund

MigrantInnen: Berufsbiografische Aspekte



MigrantInnen: Qualifikation und Ausbildung

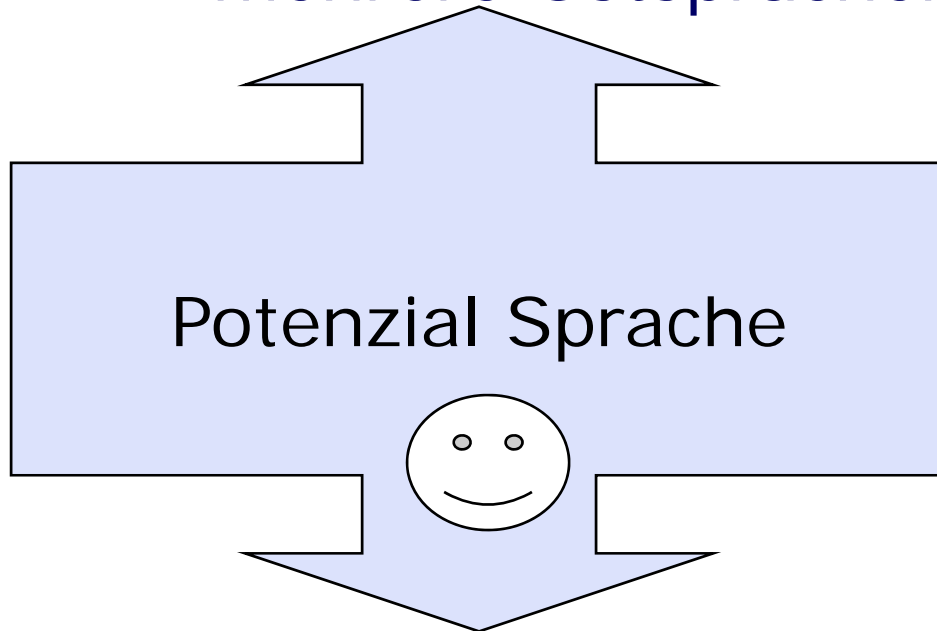
Starkes Bewusstsein für eigene Qualifikation



Mangelnde Wahrnehmung hoch qualifizierter MigrantInnen

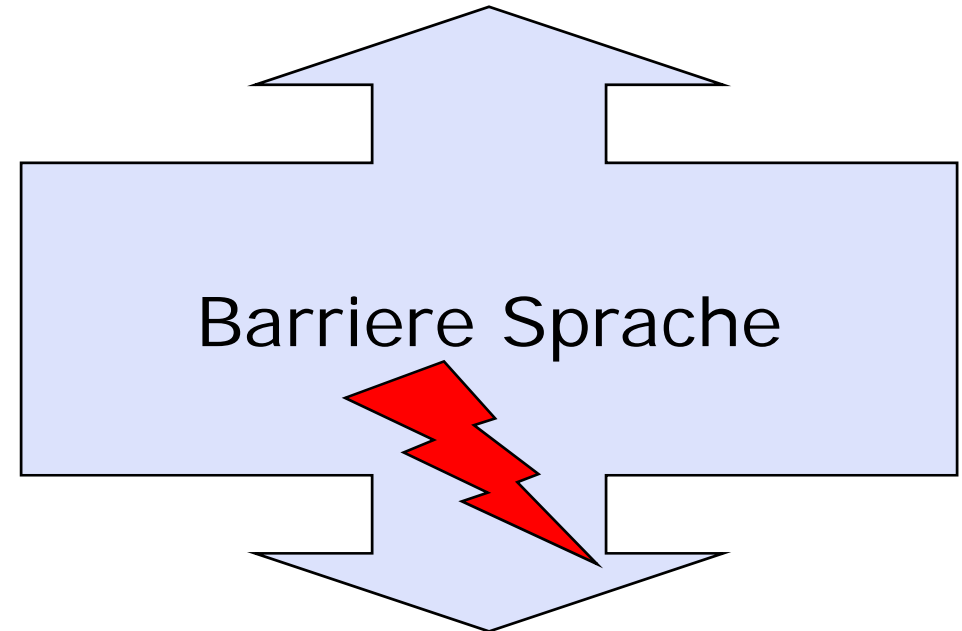
MigrantInnen: Sprachkenntnisse Chance und Barriere

Multilingualität:
mehrere Ostsprachen



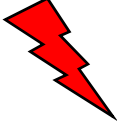
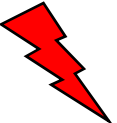
Muttersprachliches
Beherrschen
der Feinheiten

Forderung nach
akzentfreiem Deutsch



Umfassende
Deutschkenntnisse

MigrantInnen im Bewerbungsprozess

- Problem Arbeitsbewilligung: Aufwand, Diskriminierung 
- Spannungsverhältnis zwischen Darstellung der Potenziale auf Grund des Migrationshintergrundes und der Sichtweise der Unternehmen 

Probleme bei Arbeitsmarktintegration

- Intransparenz am Arbeitsmarkt
- Barrieren von Seiten der ArbeitnehmerInnen
 - Mangelnde Deutsch-/Englischkenntnisse
 - Defizite bei Ostsprachen und interkulturellem Know-How (2. Generation)
- Barrieren von Seiten der UnternehmerInnen
 - Mangelndes Bewusstsein über „Migrationselite“
 - Eingeschränkter Bedarf/Ressourcenrestriktionen

Maßnahmenvorschläge (I)

- **Erleichterungen legistischer Natur**
 - Vereinfachung von Verfahren für UnternehmensgründerInnen
 - bei der Nostrifikation
- **Sensibilisierung**
 - Unternehmen – als Arbeitgeber und Geschäftspartner
 - Arbeitsmarktakteure
 - Gründungs-/Unternehmensberatung
- **Matching am Arbeitsmarkt**
 - Vermittlung
 - Unterstützung im Rekrutierungsprozess
 - Unterstützung bei der „Vermarktung“ der Kompetenzen

- Zugang zur Zielgruppe optimieren
 - Aktives Zugehen auf die MigrantInnen
 - Zielgruppenadäquate Ansprache (2./3. Generation, Frauen)
 - Einbeziehung der sozialen Netzwerke, Multiplikatoren
- Spezifische Unterstützungsmaßnahmen
 - Transparenz, Information schaffen
 - Finanzierung sicherstellen
 - bilinguale Angebote
 - Innovative Ansätze (z.B. Personal-Sharing)
 - (Berufliche) Qualifizierung
 - Fachspezifische Sprachkurse
 - Fokus auf beide Kulturkreise



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

www.kmuforschung.ac.at

Download der Studien

- Endogenes Arbeitskräftepotenzial für die Internationalisierung Wiener Unternehmen (2006)
- Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund (2006)

unter: <http://www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte>