

beitskräften mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund nur in eingeschränktem Ausmaß für ihre internationalen Geschäftsbeziehungen nutzen (können), obwohl Personen mit Migrationshintergrund hinsichtlich einer Vielzahl von Fähigkeiten und Kenntnissen für den Einsatz in Schnittstellenpositionen gegenüber österreichischen BewerberInnen im Vorteil wären. Darüber hinaus besteht in diesem speziellen Segment eine gewisse Intransparenz am Arbeitsmarkt, die die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage erschwert. Des Weiteren sind Personen mit Migrationshintergrund bei der intendierten Integration in derartige „Schnittstellenpositionen“ mit strukturellen Barrieren konfrontiert, die es zu überwinden gilt.

3. Probleme bei der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage

Der (österreichische) Arbeitsmarkt ist in Hinblick auf den Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund entsprechend deren Kompetenzen insbesondere im höher qualifizierten Bereich durch einen Mangel an Transparenz gekennzeichnet. Eine Ursache für diese Intransparenz ist auf Schwierigkeiten der Personal suchenden UnternehmerInnen bei der exakten Spezifizierung der Anforderungsprofile für die zu besetzenden Stellen zurückzuführen. Die Stellenausschreibungen und Personalentwicklungskonzepte in den Unternehmen sind oft nur sehr unklar definiert. Eine genaue Charakterisierung der offenen Stellen mit einer detaillierten Auflistung, welche Leistungen und Kenntnisse für die Tätigkeitsausführung erforderlich sind, ist durch einen hohen Aufwand gekennzeichnet. Ohne diese detaillierte Spezifizierung

besteht aber die Gefahr, dass potenzielle BewerberInnen „verloren gehen“. Das wiegt umso schwerer, wenn es sich um einen sehr spezifischen Aufgabenbereich mit speziellen Anforderungen und eine vergleichsweise kleine Zielgruppe handelt.

Problematisch ist außerdem, dass seitens der Unternehmen vielfach das Bewusstsein über die tatsächlichen Kompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund fehlt. Dies resultiert u. a. daraus, dass MigrantInnen im Durchschnitt ein niedrigeres Qualifikationsniveau aufweisen (auch wenn es eine hoch qualifizierte „Migrationselite“ gibt) und Arbeitskräfte aus bestimmten Migrationsländern jahrzehntelang ausschließlich in spezifischen, niedrig qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen (z. B. Bauwesen, Reinigungspersonal) tätig waren. Dieses „Gastarbeiterimage“ wird unabhängig von Bildungsverlauf und bisheriger Erwerbsbiografie mit einem geringen Qualifikationsniveau verbunden. Außerdem besteht oftmals das Vorurteil, dass Qualifikationsmängel bei der Gruppe der MigrantInnen häufiger auftreten als bei ÖsterreicherInnen. Dadurch stoßen Personen mit Migrationshintergrund im Bewerbungsprozess seitens der UnternehmerInnen oft auf Diskriminierungen. Mit den größten Barrieren sind dabei BewerberInnen, die sich durch äußerliche Merkmale unterscheiden oder deren Zugehörigkeit zu einer kulturellen bzw. religiösen Gruppe sichtbar ist, konfrontiert.⁵

Des Weiteren wirken sich Defizite in der Selbstdarstellung der Personen mit Migrationshintergrund nachteilig aus. Diese „verkaufen sich“ oft unter ihrem Wert. Auf Grund der allgemeinen Probleme am Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Demotivation sind MigrantInnen meist schon zufriede-