

die angehenden ArbeitnehmerInnen. Um diese Hürden bei der Anerkennung von formalen, im Ausland erworbenen Qualifikationen zu reduzieren, wurde z. B. die Datenbank anabin (Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise) von der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) beim Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) entwickelt. Diese enthält für eine Vielzahl ausländischer Staaten eine umfangreiche Dokumentation über das Bildungswesen, die verschiedenen Abschlüsse und akademischen Grade sowie deren Wertigkeit.⁶

Der Zeitaufwand der bislang jedoch oftmals „erzwungenen“ Nostrifizierung veranlasst die Betroffenen häufig dazu, zwischenzeitlich niedrig qualifizierte Arbeiten anzunehmen. D. h. auch im Segment der höher Qualifizierten erfolgt der Einstieg in die österreichische Arbeitswelt oft über unqualifizierte Tätigkeiten, da neben Problemen bei der Anerkennung der Zeugnisse auch der Bedarf nach ausländischen Arbeitskräften auf gewisse Arbeitsbereiche fokussiert. Von diesem Phänomen der so genannten Dequalifikation sind rd. 104.400 Berufstätige in Wien betroffen, die unter ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt sind. 40% davon weisen einen Migrationshintergrund auf. 38% der Dequalifizierten mit ausländischer Herkunft haben zwar eine Lehre abgeschlossen, arbeiten aber in Hilfs- oder Anlern Tätigkeiten.⁷

Speziell Personen der ersten Generation haben Probleme, eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung zu finden, wenn sie auf Grund ihrer persönlichen, familiären, finanziellen etc. Situation sofort in Wien Arbeit suchen, obwohl sie zum Teil noch nicht oder kaum Deutsch sprechen.

Im Vergleich zu den bisherigen beruflichen Tätigkeiten im Herkunftsland kommt es dadurch zu einem Bruch in der Erwerbsbiografie, die dann in der Regel eine Stagnation der Karriere auf niedrigem Niveau, oft aber auch einen beruflichen Abstieg aufweist. Die Erwerbsbiografie von Personen, deren beruflicher Werdegang unter dem eigentlichen Potenzial verläuft, zeichnet sich in den meisten Fällen durch Prekarität und Diskontinuität (Phasen der Arbeitslosigkeit) aus, wobei die Prekarität eine Folge der „Unternutzung“ der vorhandenen Potenziale ist. Die aus der Dequalifikation resultierende Segregation der Tätigkeiten ist für Personen mit Migrationshintergrund nur schwer zu überwinden, weil sie als unqualifiziert „abgestempelt“ werden.

Neben Schwierigkeiten bei der Anerkennung und entsprechenden Nutzung der formalen Qualifikationen der MigrantInnen gestaltet sich die Darstellung und Bewertung ihrer informellen Kompetenzen noch problematischer. Hier besteht generell das Problem, dass nicht-formales und informelles Lernen ohne formelle Zertifizierung in vielen Fällen am Arbeitsmarkt nicht anerkannt und entlohnt wird.⁸ Bei Bewerbungsgesprächen bestehen für (potenzielle) ArbeitnehmerInnen kaum Möglichkeiten, informell erworbene Fähigkeiten tatsächlich unter Beweis zu stellen, und für UnternehmerInnen sind diese nur schwer zu beurteilen. Personen mit Migrationshintergrund befinden sich daher am Arbeitsmarkt in einem Spannungsverhältnis zwischen der Ausprägung bzw. Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und deren Wahrnehmung seitens der ArbeitgeberInnen. In diesem Spannungsverhältnis liegt eine kaum lösbare Herausforderung, die eigenen Stärken und Potenziale den Vorurteilen auf Unternehmensseite