



ALOIS STÖGER
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien
Tel: +43 1 711 00 – 0
Fax: +43 1 711 00 – 2156
alois.stoeger@sozialministerium.at
www.sozialministerium.at
DVR: 0017001

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: BMASK-431.004/0077-VI/B/10/2017

Wien, 23.6.2017

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 13213/J der Abgeordneten Claudia Gamon, Kollegin und Kollegen** wie folgt:

Einleitend darf ich festhalten, dass unter dem Terminus „Menschen mit Migrationshintergrund“ im Rahmen von Auswertungen der Statistik Austria Personen verstanden werden, deren beide Elternteile im Ausland geboren sind¹. Dementsprechend haben 22,1% der österreichischen Bevölkerung einen Migrationshintergrund, rund 15% der Bevölkerung sind ausländische Staatsangehörige.

Im AMS werden als Personen mit Migrationshintergrund jene Kund/inn/en bezeichnet, die eine ausländische Staatsangehörigkeit hatten oder haben (1. Generation) und Personen, die als Kinder bei Erstgenannten mitversichert sind bzw. waren (2. Generation).

Frage 1:

Migrantinnen bilden keine homogene Zielgruppe. Der Grad ihrer Integration unterscheidet sich je nach Zuwanderungsgrund, Zuwanderungsregion und dem Alter zum Zeitpunkt der Zuwanderung. Zentrale Faktoren für gelungene Integration sind neben der Bildung und den Qualifikationen auch gute Sprachkenntnisse. Ausbildung und Höherqualifizierung sind somit wichtige Hebel, bei denen die Arbeitsmarktpolitik ansetzen muss, um die Arbeitsmarktchancen dieser Zielgruppe zu erhöhen und zukünftiger Arbeitslosigkeit vorzubeugen.

¹ 1. Generation: selbst auch im Ausland geboren, 2. Generation: beide Elternteile im Ausland geboren.

Frage 2:

Ich verweise auf die Ausführungen zu Frage 1.

Das BMASK hat 2013 eine Studie² zur Untersuchung möglicher Diskriminierung von Migrant/inn/en am österreichischen Arbeitsmarkt beauftragt. Die Hauptergebnisse zeigen, dass sich Bewerber/innen aus Serbien 1,3 Mal öfter bewerben müssen als Österreicher/innen, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Chines/inn/en müssen sich 1,4 Mal, Türk/inn/en 1,5 Mal und Nigerianer/innen 2 Mal so oft wie Österreicher/innen bewerben.

Diskriminierung von Migrant/inn/en hat viele Gesichter: Sie zeigt sich in der Schule, im Bereich Wohnen, aber auch am Arbeitsmarkt. Die 2013 durchgeführte Studie analysiert die Diskriminierung am Arbeitsmarkt an zwei neuralgischen Stellen, nämlich am Beginn des Bewerbungsverfahrens und bei der Bezahlung. Die Studie liefert dazu erstmals einen wichtigen Beitrag zum Thema Diskriminierung. Zu beiden analysierten Bereichen lassen sich politische Schlussfolgerungen ziehen, wie verstärkte Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Diskriminierungsverbote oder sozialpartnerschaftliche Übereinkommen zur Nicht-Diskriminierung in der Lohnpolitik.

Frage 3:

In den arbeitsmarktpolitische Jahreszielen 2017 ist die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen für Personen mit Migrationshintergrund durch den Einsatz adäquater Förderangebote als Ziel verankert. Frauen mit Migrationshintergrund profitieren –so wie alle anderen Frauen auch- auch von der budgetären Vorgabe meines Ressorts an das AMS, 50% der Fördermittel für Frauen zu verwenden.

Förderungen und Beihilfen (Frauen mit Migrationshintergrund)	Anzahl Personen	Veränderung ggü. d. Vorjahr	
		absolut	In %
gesamt	84.180	6.609 +	8,5 +
davon Beschäftigungsförderung	12.342	2.214 +	21,9 +
davon Qualifizierung	61.643	3.449 +	5,9 +
davon Unterstützung	43.139	5.564 +	14,8

2016 wurden insgesamt rd. 562 Mio. € Förderbudget für Frauen aufgewendet.

²Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt
Institut für Höhere Studien (IHS), Wien; Johannes Kepler Universität Linz

Frage 4:

Grundsätzlich werden Förderungen im AMS nach Bedarf und nicht nach Nationalität vergeben. Das AMS daher keine Projekte, die explizit nur auf Frauen aus einem bestimmten Herkunftsland ausgerichtet sind. Selbst die relativ spezialisiert durchgeführten Kompetenzchecks bilden Gruppen nicht nach Herkunftsland, sondern nach Sprache.

Fragen 4 b) und 4 c):

Ich verweise auf die Antwort zu Frage 3.

Frage 5:

Um das Problem der nicht qualifikationsadäquaten Beschäftigung zu reduzieren, hat das BMASK bereits 2013 die Anlaufstellen für Personen mit ausländischen Qualifikationen ins Leben gerufen. 2015 wurden diese mit dem Anerkennungsgesetz auch gesetzlich verankert. Die geplante Anzahl an zu beratenden Personen wurde bisher in allen Jahren überschritten, der Frauenanteil lag ebenso in allen Jahren weit über jenem der Männer. Im Jahr 2016 wurden insgesamt 8.264 Personen mit ausländischen Qualifikationen von den Anlaufstellen zur Anerkennung und Bewertung ihrer Ausbildung beraten, davon waren 4.495 (54,4%) Frauen. Das Erlangen einer ausbildungsadäquaten Arbeit ist dabei zentrales Motiv für eine Anerkennung. Die Anlaufstellen leisten eine bedeutsame Unterstützung im Anerkennungsprozess.

Gleichzeitig braucht es aber auch einen Bewusstseinswandel auf Seiten der Unternehmen, um die nachweislich existierenden Diskriminierungen zu reduzieren und die Erwerbsquote von Frauen mit Migrationshintergrund zu erhöhen.

Frage 6:

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Politikfeldern kann als herausfordernde horizontale Materie nur unzureichend durch Bestrebungen eines einzelnen Ressorts verfolgt und erreicht werden. Eine ressortübergreifende Zusammenarbeit ist daher erforderlich, um bestehende Diskriminierungen zu beseitigen und wird von mir daher auch unterstützt.

Unter Federführung der Wirkungscontrollingstelle des Bundes werden in einer ressortübergreifenden Koordinierung die Anregungen und das Know-how der einzelnen Ressorts gebündelt.

Mit freundlichen Grüßen

Alois Stöger

