

31. März 2011 | Gesellschaft

Für Migranten: Leider nein



Die Jobsuche ist schwierig, vor allem mit Migrationshintergrund

Die Chancen am Arbeitsmarkt sinken mit dem Migrationshintergrund und eigenen Namen

Menschen mit Migrationshintergrund haben auf dem österreichischen Arbeitsmarkt schlechtere Chancen als gleich qualifizierte Einheimische. So lautete das Ergebnis einer Studie der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung). mokant.at wollte diesem Ergebnis auf den Grund gehen und machte den Praxis-Test: Praktikums-Anfragen mit dem simplen Text „Ich hätte großes Interesse an einem Praktikum. Bitte senden Sie mir diesbezügliche Informationen zu.“ wurden von zwei Bewerberinnen an jeweils zwanzig Unternehmen verschickt. Einziger Unterschied zwischen den Anfragen: der Name. Und das Ergebnis? An der Anfrage von Anna Berger zeigen neun Unternehmen Interesse, von nur zwei erhält sie eine Absage. Aysun Cetinkaya erhält hingegen nur vier positive Antworten und sechs Absagen, von allen anderen bekommt sie gar keine Rückmeldung.



Das Zünglein an der Waage

mokant.at bat die Unternehmen um eine Stellungnahme. Lediglich von zwei gab es überhaupt eine Antwort und die fiel knapp aus. Ein Unternehmen erklärte, dass bei der Anfrage von Aysun die Bewerbungsfrist schon abgelaufen gewesen sei. Das zweite Unternehmen meinte, dass sie grundsätzlich keine Praktika anbieten, weshalb Aysun eine Absage erhalten habe. Als die Anfrage von Anna Berger kurz darauf kam, hatte gerade in dem Moment ein Kunde gefragt, ob sie einen Praktikanten hätten, deshalb die positive Antwort an Anna.



Das Gesamtergebnis macht dennoch nachdenklich. Es deckt sich mit der OECD-Studie und ist Ergebnissen aus Deutschland ähnlich, die eine Benachteiligung von Bewerbern mit ausländischem Namen feststellen, das deutsche Magazin „Stern TV“ berichtete darüber. „Studieren/Arbeiten wir so genannten ‚Migranten‘ alle umsonst? Oder ist dieser Artikel nur unbegründete Panikmache eines Nachrichtenmagazins?“ kommentierte der biber-Redakteur Toumaj Khakpour, der selber iranische Wurzeln hat, den Beitrag. mokant.at beantwortet er seine eigene Fragen: „Grundsätzlich haben es die sogenannten Migranten am Arbeitsmarkt schwerer, ein Vor- oder Nachname kann bei der einen oder anderen Bewerbung zum ‚Zünglein an der Waage‘ werden. Umsonst studieren sie aber nicht, gerade für die Wirtschaft sind sie wichtig und können den Migranten-Bonus auch ausnutzen, weil viele europäische und internationale Unternehmen ‚einheimische‘ Migranten mit einer Zweit- oder Drittsprache für Geschäfte und Kundenkontakte nach Osten und international brauchen.“ Es komme also drauf an, der Migrationshintergrund könne sowohl ein Vorteil, als auch ein Hindernis sein.



Nur ein Zufall?

Auch eines der befragten Unternehmen betonte, dass die Beschäftigung von Menschen unterschiedlicher Nationalitäten sehr wichtig sei, wenn man international tätig ist. Positiv beantwortet wurde aber dennoch nur die Anfrage von Anna Berger, Aysun Cetinkaya hatte gar keine Antwort erhalten. „Das ist aber wirklich ein Zufall“, beteuert eine Mitarbeiterin im Gespräch. „Sie wurde anscheinend nicht weitergeleitet und scheint

untergegangen zu sein. Bei uns ist es ziemlich multikulti-durchgemischt, wir beschäftigen auch viele türkische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es gibt überhaupt keinen Grund, warum wir sie diskriminieren sollten.“

An die Beratungsstelle der Initiative ZARA (Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit) wenden sich immer wieder Menschen, die sich bei einer Bewerbung oder im Job aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert fühlen. Die Wahrscheinlichkeit einer Diskriminierung hängt meistens davon ab, wie merkbar der Migrationshintergrund ist. „Eine hier geborene und aufgewachsene Frau kroatischer Herkunft, die aufgrund einer Heirat einen österreichisch klingenden Nachnamen hat, wird seltener diskriminiert als eine gebürtige Senegalesin mit schwarzer Hautfarbe, die zwar sehr gut, aber mit Akzent Deutsch spricht“, sagt Wolfgang Zimmer, Leiter der Beratungsstelle.

Streitthema Kopftuch

Besonders schwer haben es Frauen, die Kopftuch tragen, da hilft oft auch akzentfreies Deutsch nicht viel: „Ich habe das in meinem Umfeld öfters erlebt, dass jungen Frauen gesagt wurde, sie seien zwar für einen Job qualifiziert, müssten aber dafür das Kopftuch ablegen“, erzählt Asma Aiad. Sie leitet das Projekt Fatima, eine Qualifikation- und Bildungsinitiative für junge muslimische Frauen.

Von einer Diskriminierung von Kopftuchträgerinnen berichtet auch der aktuelle Rassismus-Report von ZARA. „Das Kopftuch wird von verschiedenen Politikerinnen und Politikern sowie Medien negativ gebrandmarkt. Das führt dazu, dass auch im Alltag das Kopftuch oftmals negativ, insbesondere als vermeintliche Provokation von integrationsunwilligen Frauen betrachtet wird. Viele Arbeitgeber wollen daher Kopftuchträgerinnen nicht in ihrem Betrieb haben, da sie Beschwerden ihrer Kunden befürchten“, erklärt Zimmer. Er plädiert daher dafür, Kopftuchträgerinnen öfter zu Wort kommen zu lassen, um Vorurteile aufzubrechen.

Vorbildwirkung

Asma Aiad betont vor allem die Wichtigkeit von „Role Models“ für die Veränderung der derzeitigen Situation, zu der beide Seiten beitragen müssten. Im Projekt Fatima werden junge Frauen in verschiedenen Bereichen, wie Politische Bildung oder Argumentations- und Diskussionstraining, ausgebildet, um ihnen einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dabei sei es sehr wichtig, dass diese Frauen als Multiplikatorinnen ausgebildet werden, also dieses Wissen auch an ihr Umfeld weitergeben und somit ein Vorbild, etwa in ihrem Freundeskreis, sind: „Diese Frauen müssen die Möglichkeit erhalten als ‚Role Models‘ in vielen Bereichen zu wirken. Sie können diese mit ihren Qualifikationen, zum Beispiel der Mehrsprachigkeit, sehr bereichern.“

Nachlesen ...

Jung, stark und Muslimin

Links dazu ...

ZARA (Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit)