

Frauen am Arbeitsmarkt

(Mag^a Moluksadat Homayouni, MigIn – Migrantinnen Integration am Arbeitsmarkt, Context)

Das AMS Wien weist uns Frauen mit Migrationshintergrund zu, die nach mehrmaligen Aktivierungsmaßnahmen noch immer keine Beschäftigung gefunden haben. Nach fast 5 Jahren Erfahrung ziehe ich folgende Schlüsse, die auch gleichzeitig drei Bereiche aufzeigen in denen Handlungsbedarf ist:

1. **Qualität und Dauer von Beratungen** (*langfristige Maßnahmen, Vielfalt, Individualität*)
2. **Strukturelle Hindernisse** (*Kinderbetreuung, Ausbildungen, Aufklärung, Fahrplan*)
3. **Motivationen um eine Beschäftigung aufzunehmen** (*Einkommen, Wirtschaft, Empowerment, Wertschätzung*)

1. Qualität und Dauer von Beratungen von arbeitslosen Frauen mit Migratonshintergund

85 % der Frauen, die durch unsere Beratung in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden, bleiben nachhaltig in ihrem Job. Dieses Ergebnis schaffen wir, weil wir die Möglichkeit haben, die Teilnehmerinnen ein Jahr lang zu betreuen. Die meisten Vermittlungen geschehen nach einer 6-monatigen Betreuung.

Fazit: eine qualitative und langfristige Betreuung ist für eine erfolgreiche und nachhaltige Beschäftigung unumgänglich. Umso schneller sie vermittelt werden, umso rascher sind sie wieder arbeitslos. Hier zählt **nicht** Schnelligkeit und Intensivität, sondern Kontinuität, Beständigkeit und individuelle Betreuung. Erst durch diese Individualität in der Betreuung und Zeit können viele Informationen vermittelt, Missverständnisse aufgeklärt, Systeme erklärt und Wertschätzung entgegen gebracht werden. Wenn bei der Teilnehmerin das Gefühl des „**angekommen seins**“ und „**wertgeschätzt seins**“ entsteht, dann öffnet sich in der Beratung die Tür zu Vertrauen, die Eigeninitiative und Stärkung wächst.

2. Strukturelle Hindernisse

Ein strukturelles Hindernis bei der Arbeitsaufnahme ist die Schwierigkeit, passende Kinderbetreuungseinrichtungen bzw Plätze zu finden. Die derzeitige Lage der Kinderbetreuungsplätze ist nicht an die Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst.

Als Beispiel: besonders in den Hilfstätigkeitsberufen, wo sich überdurchschnittlich viele Frauen mit Migrationshintergrund befinden, gibt es oft Arbeitszeiten, die nicht mit denen der Kinderbetreuungszeiten einhergehen. Reinigungskräfte müssen oft schon um 5 h früh mit der Arbeit beginnen oder nochmals später am Nachmittag die zweite Schicht machen. Frauen die nur ein Halbtags/Teilzeit-Modell wählen, haben hier keine Chance einen adäquaten Platz zu finden. Die Kinderbetreuungsplätze müssen **mehr werden, flexibler werden** und sich an die Arbeitsmarktsituation anpassen. **Ohne Jobzusage kein Kinderbetreuungsplatz – ohne Kinderbetreuungsplatz keine Jobzusage.**

Besonders für Alleinerzieherinnen ist diese Situation sehr schwer. Wenn es keine familiären Auffangstrukturen gibt, sind die Chancen für eine Beschäftigung extrem erschwert. Es muss für eine Alleinerzieherin möglich sein, eine Beschäftigung anzufangen, ohne die Angst und die Sorge, dass die Kinder alleine und unbeaufsichtigt sind – und die Betreuung muss bezahlbar sein.

Weiter ist es wichtig aufzuzeigen, dass ein systemisches bzw strukturelles Hindernis auch die „Orientierungslosigkeit“ einer Gruppe arbeitsloser Frauen mit Migrationshintergrund darstellt (die seit kurzem in Österreich sind und/oder gering qualifiziert). „Orientierungslosigkeit“ bedeutet: kein Wissen über die Stadt (geographisch), kein Wissen über die Ämter, Behörden, Organisationen und deren Aufgaben, Pflichten und Zuständigkeiten. Daher ist es oft so, dass viele Informationen fehlen, die falschen vermittelt werden und dadurch viele Jahre ohne Erfolge vergehen.

3. Motivationen um eine Beschäftigung aufzunehmen

Drei Stichworte dazu: Fahrplan, Einkommen, Wertschätzung

Unter Fahrplan ist eine zielorientierte Beratung und Maßnahmenplanung gemeint. Wir haben die Möglichkeit durch die 1-Jahres Betreuung, einen Fahrplan zu erstellen, wo wir Etappen definieren und kleine Ziele bis zur Vermittlung festlegen.

Es sollte aber im großen System einen „**Gesamtfahrplan**“ geben, wo mit den Frauen gleich von Beginn an zielorientiert, maßgeschneidert und ganzheitlich gearbeitet wird: Einführungen in das System, Wissensvermittlung, Sprachvermittlung, Überprüfung der Schul- und Ausbildung, ergänzende Maßnahmen anbieten etc.

Viele Frauen werden im Dschungel der Fort- und Ausbildungen allein gelassen. Deutschkurse ohne vorherige Alphabetisierung bringen wenig Erfolg. Ältere Frauen, die noch nie mit einem PC zu tun hatten, werden in einer Berufsorientierungsmaßnahme mit dem Schwerpunkt EDV keine positiven Resultate erzielen etc. Hier ist es wirklich notwendig, sich den Menschen anzuschauen und Gedanken zu machen. Migrantin ist nicht Migrantin – es gibt keinen Erfolg, wenn man bei allem einfach das „Schema F“ anwendet.

Das Einkommen von Frauen ist, wie die Studie zeigt, geprägt durch das Gender Gap. Besonders Frauen mit Migrationshintergrund sind davon betroffen. Die niedrigen Gehälter in den Hilfstätigkeiten (Dienstleistung Reinigung, Gastronomie, Handel) führen dazu, dass die Frauen wenig Motivation haben arbeiten zu gehen. Der Wunsch nach mehr Vollzeitbeschäftigung ist da, jedoch stark gebremst durch die strukturellen Hindernisse (Kinderbetreuung).

Das Gefühl, dass die eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen wertgeschätzt werden, hat einen sehr starken Einfluss auf die Motivation eine Beschäftigung aufzunehmen, sie zu behalten und sich als Mitarbeiterin einzubringen.

Es ist leider immer noch so, dass trotz guter Qualifikationen, die Frauen keine Wertschätzung erfahren und sich daher deren Wahrnehmung über die Firmen, den Arbeitsmarkt und in Folge auch über die Gesellschaft stark verändert: „die wollen mich eh nicht“ – „die werden mich ausnutzen“ oder „ich habe sowieso keine Chancen“ sind nur Beispiele für Aussagen, die diese Frauen machen und die zeigen wie enorm wichtig die Themen Wertschätzung und Respekt sind. Es müssen hier Vorurteile und Diskriminierungen gegenüber MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund beseitigt werden. Die Wirtschaft muss sich auf die Vielfalt der MitarbeiterInnen einstellen und sie bestmöglich einsetzen, denn nur so bekommen sie die bestmöglichen Resultate.