

GZ: MA 23 – 2173082/2022

Wirtschaftliche Bedeutung von Zuwanderung

Effekte auf Wiener Wirtschaft und Arbeitsmarkt

SORA: Astrid Ebner-Zarl / Johanna Blum / Christian Glantschnigg /
Harald Glaser / Daniel Schönherr

WIFO: Peter Huber / Elisabeth Arnold / Marie Horstmann / Maria Riegler
/ Birgit Schuster

Wien, November 2023

Executive Summary

Migration – ein umstrittenes Thema

In der öffentlichen Debatte über Migration gibt es in Österreich ausgesprochen kontroverse Positionen. Einerseits wird nicht zuletzt aufgrund des ausgeprägten Arbeitskräftemangels die wirtschaftliche Notwendigkeit und Bedeutung von Zuwanderung zunehmend bewusst. Andererseits wird in politischen Debatten von einigen Akteur*innen betont, dass Zuwanderung vielfältige negative Auswirkungen, u.a. auch auf Arbeitsmarkt und Wirtschaft, etwa in Form belasteter Sozialschutzsysteme, mit sich bringe. Gleichzeitig sind schon heute zahlreiche Migrant*innen sogar in systemrelevanten Berufen, etwa der 24-Stunden-Pflege, tätig und tragen damit wesentlich zum Funktionieren der Gesellschaft in Österreich bei, oft trotz prekärer bzw. diskriminierender Bedingungen.

Ein umfassendes Bild von Migration und ihrem wirtschaftlichen Beitrag schaffen

Das Ziel der Studie ist es, den aktuellen wirtschaftlichen Beitrag von Zuwanderung in Wien sowie dessen Entwicklung und Bedeutung zu untersuchen. Darüber hinaus sollen Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit von zugewanderten Personen in Wien sowie Meinungsmuster von Wiener*innen ohne Migrationshintergrund gegenüber Zuwanderung analysiert werden. Damit soll die Studie zu einer ausgewogeneren Sichtweise auf Zuwanderung beitragen. Um das Thema aus verschiedensten Perspektiven differenziert betrachten zu können, wurde ein Methodenmix herangezogen (siehe Anhang).

Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund stellt die Mehrheit des Arbeitskräftepotentials in Wien

Wien ist in den letzten Dekaden sowohl im österreichischen als auch im europäischen Vergleich zu einer jungen, diversen und bevölkerungsmäßig rasch wachsenden Stadt mit einem hohen Angebot an Arbeitskräften geworden¹. Da die zugewanderte Bevölkerung der 1. Generation und noch stärker die in Österreich geborene 2. Generation deutlich jünger ist als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund, sind Personen mit Migrationshintergrund für die Stadt auch das primäre Erwerbskräftepotential der Zukunft.

Beschäftigte mit Migrationshintergrund erbringen einen wesentlichen Teil der Wiener Wirtschaft

2022 hatten 43% der Erwerbstätigen Wiens einen Migrationshintergrund und erbrachten 43% aller in Wien geleisteten Arbeitsstunden. Je nach Branche ist ihr wirtschaftlicher Beitrag aber auch deutlich höher, etwa im Bauwesen und im Tourismus. Überdies tragen Erwerbstätige mit Migrationshintergrund auch erheblich zu den sogenannten „systemrelevanten“ Branchen bei. Dies betrifft vor allem den Bereich Ernährung und Hygiene, das

¹ Personen mit Migrationshintergrund der 1. und der 2. Generation stellen mittlerweile den Großteil des Arbeitskräftepotentials in Wien. Ihr Anteil an der in Wien wohnhaften Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter lag 2022 bei 53%.

Transportwesen und den Gesundheitsbereich, in letzterem primär aufgrund des hohen Beitrages der Frauen.

Der Großteil dieses Beitrages von Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund wird allerdings in niedrig qualifizierten Berufen erbracht, da 83% der in Wien tätigen Hilfskräfte einen Migrationshintergrund haben. Aber auch in höher qualifizierten Berufen (Führungskräfte, akademische Berufe, Techniker*innen und gleichrangige nicht-technische Berufe) liegen ihre Beschäftigten- und Arbeitszeitanteile durchwegs bei knapp 30% und darüber, und die Lohnsummenanteile zwischen 20% und 30%. Auch als Arbeitgeber*innen leisten Erwerbstätige mit Migrationshintergrund einen wesentlichen Beitrag zur Wiener Wirtschaft. 41% der Wiener Selbständigen haben einen Migrationshintergrund; wie auch die unselbständig Beschäftigten sind sie überproportional oft im Bauwesen und im Tourismus tätig.

Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration nach Herkunft, Generationentiefe, Aufenthaltsdauer und Geschlecht

Personen mit Migrationshintergrund in Wien sind allerdings keine homogene Gruppe. Ihr formales Bildungsniveau und viele andere soziodemografische Merkmale unterscheiden sich nach Herkunft, Generationentiefe, Aufenthaltsdauer sowie Geschlecht erheblich. Dementsprechend sind sie auch in unterschiedlichem Ausmaß von Vorurteilen, Diskriminierung und struktureller Benachteiligung betroffen. Diese Unterschiede spiegeln sich in den Einsatzmustern von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, ihren Löhnen sowie im Qualifikationsniveau und Sozialprestige ihrer Berufe.

An einem Extrem steht die in den EU-15-Ländern (insbesondere in Deutschland) geborene Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter der 1. Generation, unter der 56% Akademiker*innen sind. Unter den in den EU-15 Ländern geborenen Erwerbstätigen der 1. Generation haben 78% eine Beschäftigung, die überdies zu 67% in Berufen mit hohem Sozialprestige stattfindet. Die in den EU-15 Ländern geborenen unselbständig Beschäftigten der 1. Generation verdienen zuletzt durchschnittlich 2.709 €² im Monat.

Am anderen Extrem stehen insbesondere türkischstämmige Angehörige der 1. Generation. Unter ihnen haben 55% maximal eine Pflichtschulbildung und nur 61% von ihnen sind beschäftigt. Überdies arbeiten 63% der türkischstämmigen Beschäftigten in Berufen mit geringem Sozialprestige. Sie verdienen im Durchschnitt 1.932 € pro Monat. Die restlichen Gruppen (EU-13-Länder, ehemaliges Jugoslawien, sonstige Drittstaaten) liegen bei den meisten Indikatoren zwischen diesen Extremen.

Herausragendes Merkmal der 2. Generation im erwerbsfähigen Alter ist – nicht überraschend – ihre Jugend. 43% von ihnen sind 15 bis 24 Jahre alt. Dadurch sind in der 2. Generation mit Migrationshintergrund die Erwerbsquoten und die Löhne noch geringer als unter den Angehörigen der 1. Generation, sie haben jedoch häufiger eine höhere Ausbildung als diese abgeschlossen und arbeiten in etwas höher qualifizierten Berufen.

² Alle Einkommensangaben in der Executive Summary sind Nettobeträge.

Frauen mit Migrationshintergrund sind noch stärker benachteiligt als Männer

Die Arbeitsmarktsituation der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund unterscheidet sich – erwartungsgemäß – deutlich zwischen den Geschlechtern. So verdienen Frauen der 1. Generation netto (inklusive anteiligem 13. und 14. Gehalt) 1.997 € pro Monat, Männer der 1. Generation aber 2.378 € (unabhängig von ihrer Arbeitszeit) pro Monat.

Die Geschlechterunterschiede sind dabei in einigen Bereichen bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund deutlich größer als unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Zum Beispiel liegt die Beschäftigtenquote der Frauen der 1. Generation 2022 mit 56% um 14 Prozentpunkte unter jener der Frauen ohne Migrationshintergrund, jene der Männer der 1. Generation mit 70% nur um einen Prozentpunkt unter jener der Männer ohne Migrationshintergrund. Der Anteil der überqualifiziert beschäftigten Frauen mit Migrationshintergrund ist mit 21% deutlich höher als unter Männern mit Migrationshintergrund (15%). Bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund liegt dieser Anteil bei 9% (Männer) bzw. 10% (Frauen).

Höhere Arbeitsbelastungen bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund, teilweise Angleichungen im Zeitverlauf

Wiener Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind in fünf von sechs Dimensionen der Arbeitszufriedenheit unzufriedener, pessimistischer oder höheren Belastungen ausgesetzt als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Sie können z.B. seltener von ihrem Einkommen leben, arbeiten häufiger zu unregelmäßigen Arbeitszeiten, sind stärkeren Unfall- und Verletzungsgefahren in der Arbeit ausgesetzt und haben größere Angst um ihren Arbeitsplatz.

Während manche Unterschiede mit der Position am Arbeitsmarkt erklärt werden können, bleiben andere auch bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit bestehen, was mit häufigeren Diskriminierungserfahrungen zusammenhängt. Im Zeitverlauf haben sich die Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zwar etwas verringert, sie bestehen aber weiterhin, vor allem in der ersten Zuwander*innen-Generation. Die jüngere 2. Generation kann in den zentralen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund aufschließen.

Jobeinstiege und Unternehmensgründung zwischen Gleichbehandlung und Diskriminierung

Die Diskussion in den Fokusgruppen deutet darauf hin, dass auch andere Merkmale (zum Teil auch im Zusammenwirken mit Migrationshintergrund) als prägend für die Lebens- und Arbeitsrealität erlebt werden. Bei den unselbständig Beschäftigten haben in erster Linie Frauen Diskriminierungserlebnisse, wobei für sie oft unklar ist, ob sie als Frauen oder als Migrantinnen diskriminiert werden. Auch Altersdiskriminierung (aufgrund von jungem wie auch fortgeschrittenem Alter) wird berichtet. Vor allem bei den Unternehmer*innen sind Motivationen, Erfahrungen oder Barrieren bei der Gründung und im beruflichen Alltag eher unternehmer*innen- als migrationsspezifisch.

Dass Stereotype, Anfeindungen und Diskriminierungen wegen des Migrationshintergrundes dennoch für viele alltagsprägend sind, zeigt sich erst im tiefergehenden Gespräch: Teils in manifester, zunehmend aber in subtiler Form sind diese benachteiligenden Ereignisse so

omnipräsent, dass sie wörtlich als „normal“ bzw. „gewohnt“ erscheinen – und womöglich gerade deswegen oft nicht mehr bewusst sind.

Menschen mit Migrationshintergrund haben – den Diskussionen zufolge – ihre Strategien im Umgang damit gefunden und verfolgen ihre Ziele mit einem hohen Maß an Resilienz, Eigeninitiative und Tatkraft, auch gegen Widerstände. Als strukturell größte Barriere beim Jobeinstieg kristallisiert sich die Arbeitserlaubnis heraus, vor allem lange Bearbeitungs-dauern und die Abhängigkeit von bearbeitenden Personen sind erschwerend. Fortgeschrittene Deutschkenntnisse werden von den Diskutant*innen selbst als zentrale Schlüsselvoraussetzung für die Arbeitsmarktintegration verstanden.

Dequalifizierung und Probleme bei der Nostrifizierung von Ausbildungen werden eher für die Elterngeneration beschrieben, in vielen Hinsichten wird im Zeitverlauf gesellschaftlicher Wandel zum Positiven wahrgenommen. Jedoch zeigt sich auch, dass Migrant*innen je nach Herkunftsregion unterschiedlich behandelt werden. Menschen aus EU-Ländern wird es strukturell wie zwischenmenschlich in der Regel leichter gemacht als Menschen aus Drittstaaten.

Gemischte Einstellungen der Wiener*innen – ökonomische Lage und persönliche Beziehungen als Haupteinflüsse

Die Einstellung der Wiener*innen zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten ist insgesamt signifikant positiver als die Einstellung zu Zuwanderung allgemein: Während Wiener*innen ohne Migrationshintergrund Zuwanderung per se überwiegend skeptisch sehen, betrachten sie den wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten mehrheitlich positiv.

Haupteinflussfaktoren für diese Einstellungen von Wiener*innen ohne Migrationshintergrund sind vor allem ökonomische Lage und Freundschaften zu zugewanderten Menschen. Bessere ökonomische Lage und Freundschaften mit Migrant*innen gehen tendenziell mit einer positiveren Einstellung zu Zuwanderung und ihrem wirtschaftlichen Beitrag einher.

Fazit und ausgewählte Handlungsempfehlungen

Beschäftigte mit Migrationshintergrund stellen eine heterogene Gruppe dar, mit einer Vielfalt von Lebenslagen und dementsprechend unterschiedlichen Bedürfnissen. Einerseits sind sie, trotz ihres erheblichen Beitrags zur Wirtschaftsleistung Wiens, nach wie vor mit Barrieren, Vorurteilen und Diskriminierung wegen ihres Migrationshintergrundes konfrontiert. In zentralen Bereichen wie Einkommen, Erwerbstätigkeit und Qualität ihres Arbeitsplatzes sind sie – abhängig von ihrer Herkunft und ihrer Generationszugehörigkeit – gegenüber Wiener*innen ohne Migrationshintergrund schlechter gestellt. Andererseits sind es oft andere Faktoren, welche die Lebenslagen von Migrant*innen – für sich alleine oder in Zusammenwirkung mit dem Migrationshintergrund – prägen, etwa Geschlecht, Alter, Bildung oder der Beschäftigtentyp (selbständig oder unselbständig erwerbstätig). Migrant*innen haben diesbezüglich mit Menschen ohne Migrationshintergrund viel gemeinsam.

Die Handlungsstrategien, die es zu ihrer Unterstützung am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft braucht, sind daher nicht immer migrationsspezifisch, sondern erfordern vielmehr eine Verknüpfung verschiedener Politikbereiche. Ein solcher relevanter Politikbereich ist beispielsweise die Frauen- und Geschlechterpolitik. Frauen mit Migrationshintergrund sind nach den Ergebnissen dieser Studie in fast allen arbeitsmarktintegrationsrelevanten Indikatoren gegenüber Männern mit Migrationshintergrund nochmals deutlich schlechter gestellt.

Gleichzeitig führen sie ihre konkreten Diskriminierungserfahrungen häufiger auf ihr Geschlecht zurück als auf ihre Herkunft: Die Kategorien Gender und Migrationshintergrund sollten in Form von Maßnahmen, welche die Gleichstellung von Frauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den Abbau von Sexismus in der Gesellschaft fördern, stärker verschränkt gedacht werden.

Auch die Strukturpolitik ist angesprochen: Zum einen unterscheiden sich migrantische Unternehmer*innen nach den quantitativen Ergebnissen der Studie einzig hinsichtlich der Breite ihrer Kundenbasis von Unternehmer*innen ohne Migrationshintergrund und haben nach den Ergebnissen der Fokusgruppen auch keine prinzipiell anderen Bedürfnisse als Unternehmer*innen ohne Migrationshintergrund. Dementsprechend zeichnet sich nach den Ergebnissen der Fokusgruppen auch bei ihnen ein verstärkter Bedarf nach einer möglichst effizienten und zwischen verschiedenen Trägerorganisationen abgestimmten Gründer*innenberatung sowie der möglichst unbürokratischen Gestaltung von Gründungsverfahren ab. Als spezifische Herausforderung für Migrant*innen berichten Unternehmer*innen aber vor allem über Probleme beim Aufbau eines „einheimischen“ Kundenstocks außerhalb der eigenen Ethnie und verweisen auch auf einen erhöhten Bedarf an Beratung und Vernetzung zur Kund*innengewinnung in diesem Sinne.

Nicht zuletzt hat auch die Bildungspolitik eine hohe Bedeutung: Bildungsqualität – sichergestellt durch ausreichend Personal und Ressourcen – ist nicht nur wichtig, um Kindern mit Migrationshintergrund den Erwerb von Deutschkenntnissen zu erleichtern, sondern auch für Chancengleichheit von Kindern generell und den frühen Aufbau von gegenseitigem interkulturellem Verständnis zu sorgen.

Eine zentrale migrationsspezifische Barriere beim Arbeitsmarktzugang von unselbständig Beschäftigten besteht im Erwerb der Arbeitserlaubnis. Hier ist empfehlenswert, Prozesse stärker zu vereinheitlichen, zu beschleunigen (ggf. durch Einsatz von mehr Personal), die interkulturelle Kompetenz von Beratenden zu stärken und Beratungsangebote für die Antragstellung auszubauen.

Für die Einstellungen von Wiener*innen ohne Migrationshintergrund kristallisieren sich v.a. die ökonomische Lage und Freundschaften zu Zugewanderten als einflussreich heraus. Angesichts der aktuellen Teuerungen, durch die viele Menschen aus ehemals mittleren Schichten in die (Nähe der) Armut gerutscht sind, erscheint der Einfluss der ökonomischen Lage auf die Einstellungsbildung als besonders relevant. Maßnahmen zur Sicherung der Existenz und des Lebensstandards haben Bedeutung auch für das Sozialgefüge. Um Freundschaften über kulturelle und eventuelle wohnräumliche Grenzen hinweg zu fördern, sind Maßnahmen zur Gestaltung des öffentlichen Raums empfehlenswert, die interkulturelle Kontakte gezielt begünstigen. Kultur und kulturelle Beteiligung erwiesen sich bereits in anderen Studien als ein möglicher Hebel für gesellschaftliche Veränderungen. Potentiale für die Förderung einer stärkeren Durchmischung und positiveren Einstellung könnten daher z.B. im Vereinswesen liegen, v.a. im Bereich des sozialen Engagements und der Kunst, etwa durch gemeinsame (interkulturelle) Theater- oder Bandprojekte.

Ganz generell sollten politische Strategien, die auf eine stärkere Nutzung der Potentiale von Beschäftigten mit Migrationshintergrund abzielen, differenzierte und vielfältige Ansatzpunkte wählen, um der internen Heterogenität dieser Gruppe gerecht zu werden und eine

entsprechende Wirkung zu entfalten. Gleichzeitig müssen solche Strategien berücksichtigen, dass Personen mit Migrationshintergrund mittlerweile in allen Zielgruppen – unabhängig davon, ob es sich z.B. um Männer oder Frauen, Arbeitslose, unselbständig Beschäftigte oder Selbständige handelt – einen wesentlichen Teil der Adressat*innen aller wirtschafts-, aber auch sozialpolitischen Maßnahmen in Wien darstellen. Dementsprechend wichtig ist es beim Design von Maßnahmen deren Wirkungen auf die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund mit zu berücksichtigen und bei der Umsetzung von Maßnahmen auf die interkulturelle Kompetenz der umsetzenden Institutionen zu achten, um unintendierte strukturelle Diskriminierung zu vermeiden.

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary.....	2
Einleitung	12
Inhalt der Studie	14
Inhalt von Modul I	14
Inhalt von Modul II	15
Zusammenfassung, Synthese und gemeinsame Politikempfehlungen	16
Modul I: Der Volkswirtschaftliche Beitrag von beschäftigten Zuwander*innen (WIFO)...	17
1 Das Erwerbspotential von Personen mit Migrationshintergrund in Wien.....	17
1.1 Datengrundlage und Methoden	17
1.2 Anzahl und Entwicklung der Personen im erwerbsfähigen Alter	18
1.3 Alters-, Ausbildungs- und Geschlechterstruktur der Personen im erwerbsfähigen Alter	24
1.4 Zusammenfassung.....	30
2 Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund am Arbeitsort Wien.....	32
2.1 Einleitung	32
2.1.1 Herkunft und Generationenzusammensetzung	33
2.1.2 Struktur der Erwerbstätigen nach Ausbildung, Alter und Geschlecht	38
2.2 Einsatzmuster der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in Wien.....	41
2.2.1 Branchen	41
2.2.2 Berufe	45
2.3 Überqualifikation und Sozialprestige	49
2.4 Selbständige Beschäftigung unter Personen mit Migrationshintergrund	54
2.5 Zusammenfassung.....	59
3 Der Beitrag der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Wiener Wirtschaft	62
3.1 Teilzeitarbeit und Arbeitszeiten von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund.....	63
3.1.1 Beiträge zur geleisteten Arbeitszeit.....	65
3.2 Atypische Beschäftigungssituationen und Arbeitszeitlagen	71
3.2.1 Befristete Beschäftigung.....	71
3.2.2 Arbeitszeitlagen.....	73
3.3 Löhne und der Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Lohnsumme	74
3.3.1 Einkommenshöhe von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund	74
3.3.2 Ursachen für die Lohnunterschiede	77
3.3.3 Beitrag der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Lohnsumme in Wien.....	82
3.4 Beitrag zur Bruttowertschöpfung.....	85
3.5 Zusammenfassung.....	89
4 Beiträge der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in spezifischen Wirtschaftsbereichen	92
4.1 Einleitung	92
4.2 Eine Gesamtbetrachtung.....	93

4.3	Systemrelevante Branchen.....	96
4.3.1	Beitrag zur Beschäftigung.....	97
4.3.2	Qualifikations- und Berufsstruktur.....	98
4.3.3	Beitrag zur Arbeitszeit und zur Lohnsumme.....	100
4.3.4	Arbeitsbedingungen	102
4.4	Spitzen Themen der Wiener Wirtschafts- und Innovationsstrategie.....	103
4.4.1	Beitrag zur Beschäftigung.....	104
4.4.2	Qualifikations- und Berufsstruktur.....	105
4.4.3	Beitrag zur Arbeitszeit und zur Lohnsumme.....	107
4.4.4	Arbeitsbedingungen	108
4.5	Zusammenfassung.....	109
Modul II: Einschätzung der Arbeitswelt durch beschäftigte Zuwander*innen (SORA) ..		112
1	Literaturanalyse: Theoretische Konzepte	112
1.1	Ressourcen der Akteur*innen.....	112
1.2	(Opportunitäts-)Strukturen der Aufnahmegesellschaft.....	115
2	Arbeitsklimaindex: Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt	120
2.1	Arbeitszufriedenheit messen: Möglichkeiten und Limitationen.....	120
2.2	Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund in Wien.....	122
2.2.1	Unterschiede zwischen Migrant*innen und Nicht-Migrant*innen.....	124
2.2.2	Dimension „Betriebliche Situation“	126
2.2.3	Dimension „Finanzielle Absicherung“	128
2.2.4	Dimension „Arbeitsplatzsicherheit“	129
2.2.5	Dimension „Arbeitszeit“	131
2.2.6	Dimension „Psychosoziale Belastungen“	133
2.2.7	Dimension „Körperliche Belastungen“	134
2.3	Exkurs: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in systemrelevanten Berufen.....	136
2.4	Benachteiligung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund.....	139
2.4.1	Analyse der Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit (Dekomposition).....	139
2.4.2	Diskriminierungserfahrungen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund	143
2.5	Zusammenfassung.....	145
3	Fokusgruppen: Einschätzung der Arbeitswelt durch Migrant*innen.....	147
3.1	Zusammensetzung der Fokusgruppen und Ablauf der Rekrutierung	149
3.1.1	Geplante Stichprobe.....	149
3.1.2	Verlauf der Rekrutierung	151
3.1.3	Realisierte Stichprobe	153
3.2	Inhaltliche Konzeption der Gruppendiskussionen und der zugehörigen Kurzfragebögen.....	156
3.3	Auswertung / Ergebnisse.....	159
	Fokusgruppe 1 – unselbstständig erwerbstätige Frauen.....	160
	Fokusgruppe 2 – unselbstständig erwerbstätige Männer	179

	Fokusgruppe 3 – Unternehmer*innen mit Matura oder Hochschulabschluss.....	190
	Fokusgruppe 4 – Unternehmer*innen ohne Matura	200
	3.4 Zusammenfassung: Beantwortung der Forschungsfragen.....	214
	Beantwortung der Forschungsfragen	215
	Limitationen und Wert der qualitativen Forschung.....	221
4	Sekundärdatenanalyse: Zusammenleben in Wien 2023 – Einstellungsmuster von Wiener*innen ohne Migrationshintergrund zu Zuwanderung	223
	4.1 Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien	224
	4.2 Einstellungen zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten.....	226
	4.3 Indexerstellung.....	227
	4.4 Bivariate Analysen: Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien	229
	4.5 Bivariate Analysen: Wirtschaftlicher Beitrag von Zugewanderten	236
	4.6 Multivariate Analysen: Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien	243
	4.7 Multivariate Analysen: Wirtschaftlicher Beitrag von Zugewanderten	246
	4.8 Zusammenfassung.....	247
	Zusammenfassung, Synthese und gemeinsame Politikempfehlungen	249
1	Beitrag der Personen mit Migrationshintergrund zum Wiener Arbeitskräftepotential	249
2	Erwerbstätigkeit und Einsatzmuster von Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund	250
3	Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Arbeitszeit, Lohnsumme und Bruttowertschöpfung.....	252
4	Beitrag von Personen mit Migrationshintergrund zu den systemrelevanten Branchen und den Wiener Spitzenthemen.....	255
5	Unterschiede zwischen den Gruppen.....	256
6	Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien.....	257
7	Erfahrungen beim Jobeinstieg oder bei der Unternehmensgründung in Wien – vertiefte Einblicke anhand von Fokusgruppen	258
8	Einstellungen von Wiener*innen (ohne Migrationshintergrund) zu Zuwanderung und ihrem wirtschaftlichen Beitrag.....	259
9	Zusammenführung der Ergebnisse und Politikempfehlungen	260
	9.1 Zentrale gemeinsame Ergebnisse	260
	9.2 Empfehlungen für Maßnahmen, die (auch) Menschen mit Migrationshintergrund bei Arbeitsmarktintegration und Unternehmertum zugutekommen.....	262
	9.3 Empfehlungen für die Unterstützung von Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund.....	263
	9.4 Empfehlungen für die Unterstützung von Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund.....	265
	9.5 Empfehlungen für die Unterstützung von Personen mit Migrationshintergrund generell (unabhängig vom Erwerbsstatus).....	266
	9.6 Maßnahmen zur Verbesserung der Einstellung von Personen ohne Migrationshintergrund gegenüber Zuwanderung	267
	Literaturverzeichnis	269

Tabellenverzeichnis.....	272
Abbildungsverzeichnis.....	275
Anhang.....	277
Anhang zur Executive Summary	277
Zusatztabellen zu ÖNACE-Branchen und Beschäftigtenanteilen	278
Kurzfragebogen unselbstständig Beschäftigte.....	288
Kurzfragebogen selbstständig Beschäftigte.....	291

Einleitung

Fragen zum Thema Migration werden in Österreich in der öffentlichen Debatte ausgesprochen kontrovers diskutiert. Wirtschaftliche Aspekte stehen hierbei neben den Auswirkungen der Zuwanderung auf die kulturelle und religiöse Identität sowie die öffentliche Sicherheit im Mittelpunkt des Interesses. Insbesondere wird befürchtet, die zugewanderten Arbeitskräfte könnten zu einer erhöhten Arbeitslosigkeit unter den einheimischen Arbeitskräften beitragen, die Lohnentwicklung bremsen und – sofern sie am österreichischen Arbeitsmarkt nicht Fuß fassen können – zusätzliche Belastungen für die Sozialschutzsysteme generieren. Dieser Befürchtung steht die Hoffnung gegenüber, die Zuwanderung insbesondere von hoch qualifizierten Arbeitskräften könne zur wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs beitragen, indem sie den (aufgrund der demografischen Entwicklung, insbesondere in systemrelevanten Berufen, z.B. Gesundheitsberufen, Lebensmittelhandel, Pflege, Kinderbetreuung) immer wieder entstehenden Knappheiten von Arbeitskräften entgegenwirkt, die Internationalisierung der österreichischen Wirtschaft vorantreibt (und damit die Exportaktivitäten stützt) und das österreichische Innovationssystem stärkt.

Österreich ist dabei in den letzten 50 Jahren zunehmend zu einem Einwanderungsland geworden. Diese Entwicklung setzte mit der gezielten Anwerbung von Gastarbeiter*innen im Zuge des Wirtschaftswachstums der Nachkriegsjahre ein und wurde bis in die 1990er Jahre durch die Fluchtzuwanderung zumeist im Gefolge von Krisen in den damals noch kommunistischen Nachbarländern Österreichs (z.B. Ungarnkrise 1956, bei der Österreich allerdings vorwiegend als Transitland fungierte, Prager Frühling 1968, Polenkrise 1980) verstärkt. Dennoch lag der Anteil der ausländischen Staatsbürger*innen an der in Österreich wohnhaften Bevölkerung bis Anfang der 1990er-Jahre (1991) noch bei 6,6%. Mit dem Jugoslawienkrieg 1991 und der Öffnung der mittel- und osteuropäischen Länder kam es aber zu einem sprunghaften Anstieg der Zuwanderung nach Österreich. Diese blieb auch danach aufgrund des EU-Beitritts Österreichs 1995 sowie der EU-Erweiterungen 2004 und 2007 und der immer wieder (so zum Beispiel 2014 und 2015 sowie zuletzt im Zuge der Ukraine Krise) einsetzenden Fluchtzuwanderung auf einem mittelfristig auch im internationalen Vergleich hohem Niveau (vgl. Biffl, 2023), sodass mittlerweile im Jahresdurchschnitt 2022 etwa ein Viertel der österreichischen Bevölkerung einen Migrationshintergrund hat.

Wien nimmt hier unter den österreichischen Bundesländern eine Sonderstellung ein. Von den 1,9 Mio. Einwohner*innen Wiens zu Beginn 2022 verfügten 32% über eine nicht-österreichische Staatsbürger*innenschaft. Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund, welche im Ausland geborene Eltern haben, und dazu entweder selbst im Ausland (1. Generation) oder bereits in Österreich (2. Generation) zur Welt kamen, betrug im Jahresdurchschnitt 2022 sogar fast 50%.³ Sie stammen aufgrund der wechselhaften Migrationsgeschichte Österreichs aus einer Vielzahl an Ländern, sodass Wien mittlerweile auch im europäischen Vergleich eine der ethnisch diversesten Regionen der EU ist (siehe Mayerhofer et al, 2021). Die größten Migrant*innengruppen stammen aber aus Deutschland,

³ Da Migrant*innen häufig im Haupterwerbsalter zuwandern, ist ihr Anteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, wie im Folgenden gezeigt, sogar noch höher.

Ungarn, Rumänien, der Türkei und aus dem ehemaligen Jugoslawien bzw. einem seiner Nachfolgestaaten (Schönherr et al., 2022). Die steigende Zahl an Menschen mit Migrationshintergrund spiegelt sich auch am Wiener Arbeitsmarkt: 2022 arbeiteten in Wien, wie im Folgenden gezeigt, laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung etwa 1,1 Millionen unselbständig und selbständig Erwerbstätige. Davon hatten rund 43% einen Migrationshintergrund. Zuwander*innen stellen also einen bedeutenden Anteil der Wiener Erwerbsbevölkerung und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Wirtschaft in Wien.

Ein Ziel der vorliegenden Studie ist es vor diesem Hintergrund, den aktuellen wirtschaftlichen Beitrag von unselbständig und selbständig beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund in Wien und dessen Entwicklung zu untersuchen. Dies auch deswegen, weil sich die neuere internationale wissenschaftliche Literatur zwar in den letzten Jahren verstärkt den positiven Aspekten von Zuwanderung für die Zielländer widmet⁴, aber für Österreich bisher nur wenige Untersuchungen bestehen. Bislang wurde der ökonomische Beitrag von Migration in erster Linie für Selbständige untersucht (siehe Enzenhofer et al., 2007, Schmatz und Wetzel, 2014).

Menschen mit Migrationshintergrund sind in Österreich aber auch nach wie vor mit Vorurteilen, Diskriminierung und struktureller Benachteiligung in vielen gesellschaftlichen Bereichen konfrontiert (Schönherr et al., 2022, Huber et al., 2017). Insbesondere sind Menschen mit Migrationshintergrund in höherem Ausmaß von Exklusion vom Arbeitsmarkt betroffen, was sich unter anderem auch in deutlich höheren Arbeitslosenquoten äußert. Unter Menschen mit ausländischer Staatsbürger*innenschaft in Wien war die Arbeitslosenquote im Jänner 2023 mit 16,7% sogar ca. doppelt so hoch wie unter Inländer*innen (8,6%). Dieses Muster der höheren Arbeitslosenquote von Migrant*innen zeigt sich in beiden Geschlechtergruppen. Jedoch gibt es deutliche Unterschiede je nach Herkunftsregion: Während die Arbeitslosenquote bei Schweizer (5,2%) und deutschen (5,6%) Staatsangehörigen sogar niedriger liegt als bei Inländer*innen (8,6%), ist sie bei außereuropäischen Drittstaatsangehörigen (26,1%), aber z.B. auch bei europäischen Drittstaatsangehörigen (18,7%) besonders hoch⁵. Sich aus der Arbeitslosigkeit zu befreien, kann für Migrant*innen aufgrund von Diskriminierungstendenzen umso schwerer sein: Wie Hofer et al. (2013) in einem Experiment mit fiktiven Bewerber*innen feststellten, ist die Wahrscheinlichkeit, dass Bewerber*innen mit Migrationshintergrund eine Einladung zu einem Vorstellungstermin erhalten, um bis zu 30% niedriger als bei inländischen Bewerber*innen. Migrant*innen finden zudem nicht in allen Branchen dieselben Beschäftigungschancen vor. Eine SORA-Studie zeigte 2022, dass Staatsbürger*innen aus dem Ausland in Wien in gewissen Branchen wie z.B. im Handel, im

⁴ So zeigt zum Beispiel eine rezente Studie von Beerli et al. 2021, dass die verstärkte Zuwanderung in das Schweizer Grenzgebiet nach dem Beitritt der Schweiz zum EWR zu einer deutlichen Milderung der Arbeitskräfteknappheiten beitrug, was sich positiv auf die Beschäftigung und die Löhne der dort arbeitenden Bevölkerung sowie die Produktivität der Beschäftigten auswirkte. Ähnlich zeigt eine mittlerweile recht umfangreiche Literatur (siehe z.B. Felbermayr/Toubal 2012) die positiven Auswirkungen von Zuwanderung auf die Exportaktivitäten und die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft, während eine Reihe weiterer Publikationen die Rolle der Zuwanderung für die Entwicklung des Innovationsystems dokumentieren (z.B. Hunt/Gauthier-Loiselle 2020) für die USA).

⁵ Arbeitsmarktdaten online, https://www.dnet.at/bali/Datenbank/DB_Be.aspx

wirtschaftlichen Dienstleistungssektor (v.a. Gebäudereinigung, Leiharbeit) bzw. im Baugewerbe überdurchschnittlich häufig vertreten sind. Demgegenüber sind sie in der öffentlichen Verwaltung sowie im Finanz- und Versicherungswesen deutlich unterrepräsentiert (Schönherr et al. 2022).

Auch Dequalifizierung ist eine häufige Erfahrung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund (Stadler/Wiedenhofer-Galik, 2011). Der Arbeitsklima Index erhebt die subjektiven Einschätzungen der Beschäftigten hierzu und zeigt, dass ausländische Beschäftigte deutlich häufiger den Eindruck haben, in einem nicht ausbildungsadäquaten Beruf tätig zu sein: „Während inländische Beschäftigte zu fast drei Viertel angeben, ihr Beruf entspreche ihrer Ausbildung, sagen das ausländische Beschäftigte nur zu rund 60%.“ (Schönherr et al. 2022: 17). Konkret findet bei Männern wie Frauen mit ausländischer Staatsbürger*innenschaft ein Viertel, dass ihre Ausbildung die aktuellen beruflichen Anforderungen übersteigt, während dies bei inländischen Beschäftigten nur 14% (Männer) bzw. 15% (Frauen) so sehen (ebd.).

Ein zweites Ziel der Studie ist es daher festzustellen, wie Beschäftigte mit Migrationshintergrund die Wiener Arbeitswelt einschätzen und welche Meinungsmuster unter Wiener*innen gegenüber Migrant*innen vorherrschend sind, um auf diese Weise Barrieren zu identifizieren, die einer verbesserten Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund im Wege stehen.

Inhalt der Studie

Um die Ziele der Studie zu erreichen, gliedert sie sich in zwei Module mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Modul 1 widmet sich vorrangig den Beiträgen von Personen mit Migrationshintergrund zur wirtschaftlichen Entwicklung am Standort Wien sowie den Einsatzmustern von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien nach Branchen und Berufen. Modul 2 legt den Fokus darauf, wie Beschäftigte mit Migrationshintergrund die Wiener Arbeitswelt einschätzen und welche Meinungsmuster unter Wiener*innen gegenüber Migrant*innen vorherrschend sind. Dementsprechend gliedert sich der vorliegende Bericht in zwei Teile. Im ersten Abschnitt des Berichts werden die Ergebnisse von Modul I zur Erhebung des volkswirtschaftlichen Beitrages von Beschäftigten mit Migrationshintergrund (WIFO) und im zweiten Abschnitt des Berichts die Ergebnisse aus Modul II (SORA) zur Einschätzung der Arbeitswelt durch migrantische Beschäftigte und zu den Einstellungsmustern von Wiener*innen gegenüber Zuwanderung dargestellt.

Inhalt von Modul I

Methodisch basiert Modul I in weiten Teilen auf einer Sonderauswertung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Im ersten Kapitel dieses Moduls werden die Struktur und Charakteristika der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter beschrieben, um auf diese Weise das von dieser Gruppe repräsentierte Arbeitskräftepotential abzubilden. Da der Wiener Arbeitsmarkt über intensive Pendelbeziehungen mit

seinem Umland verbunden ist (siehe z.B. Mayerhofer/Huber, 2019), wird hier auch das in Niederösterreich wohnhafte Arbeitskräftepotential in die Untersuchung mit einbezogen.⁶

In den darauffolgenden Analysen stellen die in Wien beschäftigten Personen mit und ohne Migrationshintergrund die Grundgesamtheit der Untersuchung dar. Für diese wird in Kapitel 2 eine detaillierte Analyse der in der Stadt Wien beschäftigten Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund vorgenommen. Insbesondere werden die Entwicklung und die Alters-, Bildungs- und Herkunftsstruktur der beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund in Wien analysiert und verschiedene Beschäftigungsformen (wie atypische und selbständige Beschäftigung) und ihre Struktur verglichen.

Kapitel 3 schätzt hingegen den Beitrag der am Arbeitsort Wien beschäftigten Arbeitskräfte zur Gesamtbeschäftigung, Gesamtarbeitszeit sowie Lohnsumme der unselbständig Beschäftigten ab. Darüber hinaus werden diese Ergebnisse auch dazu genutzt, den Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an der in Wien erbrachten Wertschöpfung zu schätzen.

Kapitel 4 wendet sich schlussendlich dem Beitrag der Migrant*innen in einigen für die Lebensqualität bzw. die Stadtentwicklung besonders relevanten Branchen zu. Dazu wird zunächst untersucht, ob sich die Beschäftigung von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund verstärkt in Bereichen des Wiener Arbeitsmarktes konzentriert, in denen Anzeichen für eine besonders ausgeprägte Knappheit an Arbeitskräften bestehen. Daran anschließend werden Bedeutung, Entwicklung und Struktur der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in einzelnen für die Stadt Wien besonders relevanten Berufen und Branchen untersucht. Zu diesen gehören einerseits die sogenannten systemrelevanten Berufsgruppen und andererseits die sechs Spitzenthemen der Wiener Innovationsstrategie.

Inhalt von Modul II

Im Abschnitt zu Modul II wird zunächst, basierend auf einer Literaturanalyse, der theoretische Rahmen bereitet: Verschiedene theoretische Konzepte werden vorgestellt, die Erklärungsmöglichkeiten zu den Chancen und Barrieren für Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft bieten (Kapitel 1).

Während in Kapitel 2 anhand von Sekundärdatenanalysen des Arbeitsklimaindex die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien quantitativ untersucht wird, erfolgt in Kapitel 3 eine qualitative Vertiefung der Thematik: Gruppendiskussionen mit migrantischen Beschäftigten erlauben konkretere Einblicke in ihre Erfahrungen beim Jobeinstieg bzw. bei der Unternehmensgründung. Die eingangs erwähnten theoretischen Konzepte fungieren dabei als wichtige Grundlage für die Interpretation und Einbettung der Ergebnisse.

Kapitel 4 schließlich untersucht anhand einer Sekundärdatenanalyse des Datensatzes aus der Studie „Zusammenleben in Wien“ (Glantschnigg 2023) Einstellungsmuster von Wiener*innen ohne Migrationshintergrund zu Zuwanderung und ihrem wirtschaftlichen Beitrag.

⁶ Im Ausland wohnhafte Pendler*innen sind in dieser Untersuchung allerdings nicht enthalten.

Erläuterungen zur methodischen Vorgehensweise erfolgen direkt in den jeweiligen Kapiteln selbst.

Zusammenfassung, Synthese und gemeinsame Politikempfehlungen

Abschließend werden die Hauptkenntnisse aus beiden Modulen in einer gemeinsamen Synthese sowie übergreifenden Handlungsempfehlungen zusammengeführt.

Modul I: Der Volkswirtschaftliche Beitrag von beschäftigten Zuwander*innen (WIFO)

1 Das Erwerbspotential von Personen mit Migrationshintergrund in Wien

1.1 Datengrundlage und Methoden

Der zentrale Datensatz zur Analyse des volkswirtschaftlichen Beitrags von Personen mit Migrationshintergrund zur Wiener Wirtschaft ist eine Sonderauswertung der österreichischen Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (AKE). Dies ist eine von Statistik Austria durchgeführte repräsentative Haushaltsbefragung unter ca. 23.000 in Österreich wohnhaften Personen, die unter anderem zur Berechnung der offiziellen Arbeitsmarktstatistiken nach der EU-/ILO-Methode herangezogen wird. Der zur Erstellung dieser Datenbasis benutzte Fragebogen beinhaltet eine Fülle von Fragen zur demographischen Struktur sowie zur Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit und enthält auch Informationen zum Geburtsort (der eigene und jener beider Elternteile) und zur Staatsbürger*innenschaft. Dies ermöglicht die Identifikation von Personen mit Migrationshintergrund und von Angehörigen der 1. und der 2. Generation. Zusätzlich enthält dieser Datensatz auch Informationen zu Alter, Geschlecht und dem Erwerbsstatus sowie (bei Beschäftigten) zu Branche und Beruf sowie zur geleisteten Arbeitszeit. Des Weiteren wird auch der Wohn- und Arbeitsort auf Bundeslandebene erhoben, sodass sowohl die in Wien wohnhafte als auch die in Wien arbeitende Bevölkerung mit Migrationshintergrund abgebildet werden kann.

Während die AKE somit eine Vielzahl an Informationen zu den Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in Wien liefert, unterliegt sie in ihrer Aussagekraft auch einigen Einschränkungen, die in der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden müssen:

Eine erste Einschränkung betrifft die Stichprobengröße der Befragung. Hinsichtlich dieser empfiehlt Statistik Austria, Zellen mit einem hochgerechneten Besatz von weniger als 3.000 Personen aufgrund der geringeren Zuverlässigkeit der Erhebung bei geringen Fallzahlen nicht auszuweisen, und Zellen mit einem Besatz von weniger als 6.000 hochgerechneten Personen aufgrund ihrer großen Schwankungsbreite gesondert zu kennzeichnen. Diese Vorgabe schränkt die Analyse kleinerer Subgruppen und insbesondere der Struktur der Beschäftigten der 2. Generation ein. Um dennoch eine hinreichend große Stichprobengröße zu erhalten, werden im Folgenden die den Auswertungen zugrundeliegenden Daten über mehrere Jahre gepoolt und für den Untersuchungszeitraum in vier jeweils dreijährige Subperioden (2011/2013, 2014/2016, 2017/2019, 2020/2022) unterteilt. Darüber hinaus reduziert diese Einschränkung auch den Detailgrad, mit welchem die Branchen- und Berufsstruktur der Beschäftigten analysiert werden kann. Daher erfolgen die Auswertungen auf Branchen- und Berufsebene auf Ebene von zusammengefassten ÖNACE-Wirtschaftsabteilungen bzw. der ISCO-Berufsabteilungen.

Eine zweite Einschränkung ergibt sich aus Änderungen im Fragenkatalog, die zu Strukturbrüchen führen. Um die Auswirkungen solcher Änderungen zu minimieren, wird der Untersuchungszeitraum auf die Jahre 2011 bis 2022 beschränkt. Dadurch werden die Umstellungen in der Branchensystematik ÖNACE (im Jahr 2008) vermieden. Damit verbleiben als Änderung in den Definitionen im Untersuchungszeitraum die Umstellung des Fragenkatalogs zur Arbeitszeit im Jahr 2021⁷ und die erst 2014 umgesetzte Änderung in der Bildungsklassifikation (ISCED, im Jahr 2011) sowie einige kleinere Umstellungen in den Ländersystematiken, die durch die EU-Beitritte und -Austritte im letzten Jahrzehnt verursacht wurden. Diese können durch entsprechende Umkodierungen weitgehend gelöst werden. Obwohl diese Änderungen die Vergleichbarkeit der jeweiligen Indikatoren über die Zeit einschränken, zeigt eine rezente Untersuchung von Huber et al. (2022), dass diese Änderungen des Frageprogramms zu keinen statistisch nachweisbaren Strukturbrüchen führten.

Schlussendlich stellt das revolvierende Stichprobendesign der AKE, welches auf die in Österreich wohnhafte Bevölkerung abstellt, eine dritte Einschränkung dar. Zum einen werden in der AKE in jedem Quartal rund ein Fünftel der Befragten ersetzt, da jeder Haushalt fünf Quartale lang befragt wird. Dies führt zu einer Verbesserung der Qualität der Erhebung, da für einen Teil der Stichprobe Vergleiche ein und derselben Person über die Zeit möglich sind. Es bedeutet aber auch, dass neu zugewanderte Gruppen, wie zum Beispiel die im Jahr 2022 zugewanderten Vertriebenen aus der Ukraine, erst mit einiger zeitlicher Verzögerung in ausreichendem Ausmaß in die Befragung mit aufgenommen werden und daher gegenwärtig noch untererfasst sind. Als Resultat sind zum gegenwärtigen frühen Zeitpunkt aus diesem Datensatz noch keine zuverlässigen Aussagen zu den Charakteristika der rezenten Zuwanderungswelle aus der Ukraine zu erwarten. Zum anderen werden nur in Österreich wohnhafte Haushalte befragt. Dadurch werden temporäre Migrationsformen, wie zum Beispiel Saisoniers, untererfasst, und Grenzpendler*innen gar nicht erfasst. Insbesondere letzteres führt dazu, dass der Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien konservativ geschätzt wird, da nach Schätzungen aus der registerbasierten Arbeitsstättenzählung der Statistik Austria im Jahr 2021 38.700 Beschäftigte aus den Nachbarländern nach Wien pendelten. Überdies führt dies auch zu einer deutlicheren Unterschätzung des Beitrages von Beschäftigten in der Wiener Wirtschaft in einigen spezifischen Bereichen. Grenzpendler*innen stellen laut dieser Datenquelle mittlerweile 7,5% der in Wien Beschäftigten im Bauwesen, 5,9% der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen und 5,7% in den sonstigen Dienstleistungen (siehe hierzu auch Abschnitt 2.1).

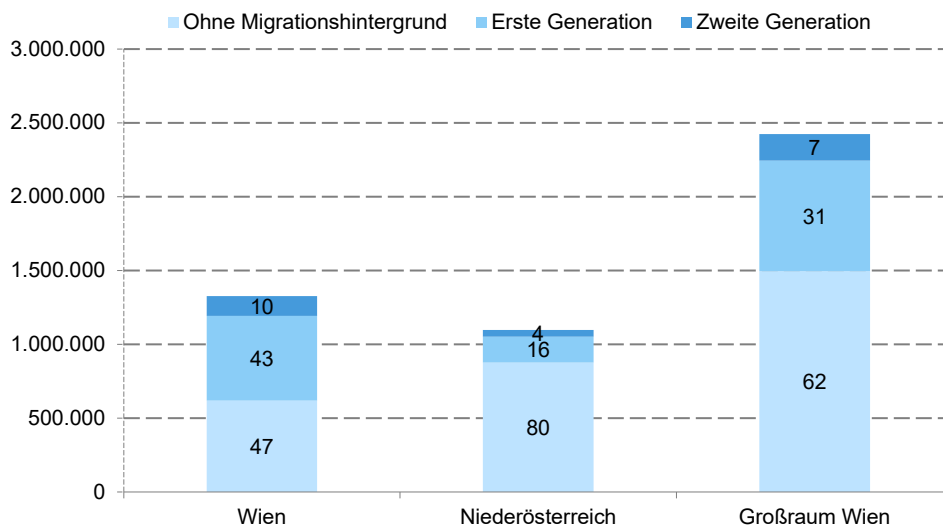
1.2 Anzahl und Entwicklung der Personen im erwerbsfähigen Alter

Trotz dieser Einschränkungen bietet die AKE eine Vielzahl von Informationen zu den in Wien wohnhaften bzw. beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund. Von den 1,3 Millionen in Wien wohnhaften Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) hatten im Jahr 2022

⁷ In dieser wurde(n): (1) Erstmals die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von unselbständig Beschäftigten erhoben. (2) Der Fragewortlaut bei der Frage zur Normalarbeitszeit adaptiert und die Antwortkategorie "stark schwankend" gestrichen. (3) Einige zusätzliche Fragen eingeführt, um die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in der Referenzwoche besser in Erinnerung zu rufen.

rund 708.000 (oder 53%) einen Migrationshintergrund. Davon waren 573.900 (oder rund 43%) Angehörige der 1. Generation und 134.100 (oder rund 10%) Angehörige der 2. Generation. Damit stellen Personen mit Migrationshintergrund mittlerweile die Mehrheit des in Wien ansässigen Erwerbspotentials (Abbildung 1).

Abbildung 1: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Migrationshintergrund, (Wohnort Wien, Niederösterreich und Großraum Wien) 2022



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre), Balkenhöhe: Anzahl der Personen, Zahlen: Prozentanteil an der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Großraum Wien: Wien + Niederösterreich. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Im europäischen Vergleich nimmt Wien damit unter den Städten der EU beim Anteil der im Ausland geborenen Bevölkerung einen Spitzenplatz ein. Nach den rezentesten verfügbaren Daten von Eurostat lag der Anteil der im Ausland geborenen Bevölkerung in Wien (ohne Altersbeschränkung) zuletzt (2022) bei 41,8% und damit hinter Luxemburg (53,7%) und Brüssel (53,4%) an 3. Stelle unter den erstrangigen Metropolregionen der EU⁸. Überdies ist Wien auch eine der Hauptzuwanderungsregionen Europas. Insgesamt lag die Nettozuwanderung in Wien in den Jahren 2011 bis 2021 bei (kumulierten) 11,6% der Bevölkerung, und damit an 4. Stelle unter den erstrangigen Metropolregionen der EU.

Als Konsequenz war Wien im vergangenen Jahrzehnt eine der demografisch am raschesten wachsenden Städte und hat auch eine relativ junge Bevölkerung. Insgesamt wuchs die Bevölkerung in Wien im Zeitraum 2011 bis 2022 um +1,2% pro Jahr. Nur in vier der erstrangigen Metropolregionen der EU wuchs die Bevölkerung in diesem Zeitraum stärker. Auch hinsichtlich anderer Kennzahlen zur Alterung der Bevölkerung liegt Wien durchwegs besser als der europäische Durchschnitt. Wien ist somit aufgrund seiner Attraktivität für Zuwanderung auch im europäischen Vergleich eine „junge“, diverse und aus demografischer Sicht dynamische Stadt. Dies ist, wie auch von Mayerhofer et al. (2021) betont, ein wesentlicher Standortvorteil Wiens, da die Verfügbarkeit von Arbeitskräften insbesondere in Zeiten

⁸ Als erstrangige europäische Metropolregionen werden Stadtregionen bezeichnet, mit denen Wien in einschlägigen Publikationen wie zum Beispiel dem Wiener Wettbewerbsbericht verglichen wird, da diese Regionen als Städte eine valide Vergleichsgruppe darstellen (siehe Mayerhofer et al., 2021 für Details),

der Arbeitskräfteknappheit eines der Hauptargumente für unternehmerische Investitionsentscheidungen darstellt.

Tabelle 1: Demografische Entwicklung in den erstrangigen europäischen Metropolregionen

	Bevölkerungs- entwicklung in % p.a.		Kumulierte Netto- migration in % der Bevölkerung		Anteil der Bevölkerung nach Geburtsort (2022 ¹) in %			
	2011- 2022	Rang	2011- 2021	Rang	Inland	Aus- land	Davon: EU-27	Davon: Dritt- staaten
Luxembourg	+2,1	(1)	+21,1	(2)	46,2	53,7	40,3	13,3
Malta	+2,1	(2)	+23,6	(1)	73,7	26,3	8,4	17,8
Bratislavský kraj	+1,7	(3)	+17,3	(3)	98,2	1,8	1,3	-
Stockholm	+1,5	(4)	+10,6	(6)	70,5	29,5	8,0	20,6
Wien	+1,2	(5)	+11,6	(4)	58,2	41,8	14,7	27,1
Berlin	+1,0	(6)	+11,0	(5)	76,8	23,2	7,4	15,7
Helsinki-Uusimaa	+1,0	(7)	+8,2	(10)	84,8	15,2	4,3	10,9
Västsverige	+0,9	(8)	+8,1	(11)	78,5	21,5	5,2	15,4
Hovedstaden	+0,9	(9)	+5,9	(16)	85,5	14,4	4,0	10,4
Oberbayern	+0,8	(10)	+8,4	(9)	75,2	24,8	11,6	13,2
Hamburg	+0,8	(11)	+7,3	(14)	72,6	27,4	7,4	20,0
Aquitaine	+0,8	(12)	+8,6	(7)	89,6	10,4	3,3	7,1
Noord-Holland	+0,7	(13)	+5,4	(20)	79,9	20,1	4,7	15,3
Région de Bruxelles-Capitale	+0,7	(14)	+0,7	(37)	46,4	53,4	22,8	29,8
Rhône-Alpes	+0,7	(15)	+3,0	(27)	85,6	14,4	3,1	11,3
Darmstadt	+0,7	(16)	+8,0	(12)	70,6	29,4	10,6	18,8
Kypros	+0,7	(17)	+2,9	(29)	74,4	25,6	8,5	17,0
Zuid-Holland	+0,6	(18)	+3,6	(23)	79,9	20,1	4,5	15,4
Stuttgart	+0,5	(19)	+6,2	(15)	72,5	27,5	11,2	16,3
Comunidad de Madrid	+0,5	(20)	+3,4	(26)	78,0	22,0	4,1	17,8
Zahodna Slovenija	+0,5	(21)	+4,0	(22)	86,1	13,5	2,7	10,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	+0,4	(22)	+2,4	(30)	80,8	19,2	4,1	15,1
Köln	+0,4	(23)	+5,7	(17)	76,0	24,0	7,6	16,3
Lazio	+0,4	(24)	+8,5	(8)	87,3	12,7	4,5	8,2
Île de France	+0,4	(25)	-5,5	(45)	71,8	28,2	4,8	23,3
Praha	+0,3	(26)	+7,6	(13)	90,8	9,2	4,9	4,3
Ø Metropolregionen	+0,3	-	+2,7	-	82,7	17,3	4,7	12,4
Lombardia	+0,3	(27)	+5,6	(18)	86,3	13,7	2,6	11,1
Cataluña	+0,2	(28)	+2,1	(32)	79,6	20,4	2,7	17,6
Münster	+0,2	(29)	+4,7	(21)	80,6	19,4	6,1	13,3
Düsseldorf	+0,2	(30)	+5,5	(19)	76,5	23,5	7,8	15,7
Andalucía	+0,2	(31)	+1,5	(35)	88,1	11,9	3,1	8,8
Área Metropolitana de Lisboa	+0,1	(32)	+1,1	(36)	87,0	13,0	1,4	11,6
Comunidad Valenciana	+0,1	(33)	+2,0	(33)	79,7	20,3	5,6	14,7
Nord-Pas-de-Calais	+0,0	(34)	-3,3	(43)	92,4	7,6	2,3	5,4
Eesti	+0,0	(35)	+1,6	(34)	85,0	15,0	0,5	13,1
Bucuresti – Ilfov	+0,0	(36)	+0,3	(38)	99,4	0,6	-	0,5
Arnsberg	-0,0	(37)	+3,5	(25)	77,7	22,3	7,9	14,4
Budapest	-0,1	(38)	+2,9	(28)	94,1	5,9	3,1	2,9
Campania	-0,2	(39)	-0,5	(39)	94,1	5,9	1,5	4,4
Piemonte	-0,2	(40)	+3,6	(24)	88,1	11,9	4,0	7,8
Norte	-0,3	(41)	-1,5	(41)	94,0	6,0	1,8	4,1
Yugozapaden	-0,3	(42)	+2,2	(31)	99,7	0,3	-	0,2
Slaskie	-0,3	(43)	-1,3	(40)	99,6	0,4	-	-
Attiki	-0,4	(44)	-2,9	(42)	92,0	7,9	1,1	6,8
Latvija	-0,9	(45)	-4,7	(44)	87,0	13,0	1,4	11,6
Kontinentalna Hrvatska	-1,0	(46)	-6,7	(46)	90,3	9,7	1,1	8,6
Eastern and Midland	-	-	-	-	75,1	24,7	9,2	15,5
Warszawski stoleczny	-	-	-	-	98,0	2,0	-	1,8
Ø EU-27 (2020)	+0,1	-	+2,9	-	87,2	12,8	3,8	8,9

Q: Eurostat, WIFO-Berechnungen. – Ohne IE06 und PL91. ¹) Bevölkerung insgesamt ohne Altersbeschränkung.

Ein wesentliches Merkmal der Wiener Wohnbevölkerung der 1. Generation (d.h. von Personen, die selbst im Ausland geboren sind) im erwerbsfähigen Alter ist ihre auch im

europäischen Vergleich⁹ hohe Diversität und damit auch Heterogenität. So stammen in der Periode 2020/22 rund 30% der in Wien wohnhaften Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter der 1. Generation aus außereuropäischen Drittstaaten, während die Zugewanderten aus anderen EU-Ländern insgesamt 37% ausmachen (13% aus den EU-15 Ländern, 24% aus den EU-13 Ländern). Weitere 33% der Zugewanderten stammen aus den beiden traditionellen Gastarbeiterregionen des ehemaligen Jugoslawiens und der Türkei (Tabelle 2).

Insbesondere in den Jahren seit 2015 ist der Anteil der Zugewanderten aus außereuropäischen Drittstaaten (vorwiegend zu Lasten des Anteils der Zugewanderten aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei) gestiegen. In den Jahren 2011/13 lag der Anteil der Zugewanderten aus außereuropäischen Drittstaaten noch bei 23% und jener aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei bei insgesamt 45%. Bis zur Periode 2020/22 verschob sich dieses Verhältnis auf 30% zu 33%. Grund dafür war vor allem die gestiegene Fluchtzuwanderung im Jahr 2015, da viele der in diesem Jahr zugewanderten Drittstaatsangehörigen nach Anerkennung ihres Asylstatus und dem damit verbundenen Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt nach Wien zogen (siehe Dellinger/Huber, 2021).

Ein weiteres wesentliches Merkmal der Zuwanderung nach Wien ist der rezent starke Zuzug. In der Periode 2020/22 lebten nur 32% der Wiener Wohnbevölkerung der 1. Zuwanderungsgeneration seit mehr als 20 Jahren in Österreich, während der Anteil derjenigen, die seit weniger als 5 Jahren in Österreich lebten, bei 17% lag.

Diese Besonderheit ist zum einen ebenfalls der erhöhten Fluchtzuwanderung Mitte der 2010er Jahre geschuldet. In der Periode 2014/16 stieg der Anteil der seit weniger als 5 Jahren in Wien Lebenden von 18% (in der Periode 2011/13) auf 20%, während der Anteil der seit 5 bis 10 Jahren in Österreich Lebenden um drei Prozentpunkte sank¹⁰. Zum anderen ist diese Besonderheit der Funktion von Hauptstädten geschuldet, die nach den Ergebnissen der internationalen Migrationsforschung (z. B. Bartel, 1989) oft als „Eintrittsportale“ für Migrant*innen fungieren, die im späteren Verlauf ihrer Integration denselben Suburbanisierungsprozessen unterliegen wie im Inland Geborene und überdies überproportional viele temporäre Migrant*innen anziehen.

Allerdings ist Wien als Hauptstadtregion über Pendelverflechtungen am Arbeitsmarkt eng mit dem in Niederösterreich gelegenen Umland verbunden. Zu seinem Arbeitskräftepotential gehören daher auch in Niederösterreich ansässige Personen. Im Vergleich zu Wien ist der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Niederösterreich deutlich geringer. Von den rund 1,1 Millionen in Niederösterreich wohnhaften Personen im erwerbsfähigen Alter hatten 2022 20% oder 220.600 Personen einen Migrationshintergrund. Hiervon gehörten 174.700 (oder 16%) der 1. Generation und rund 45.900 (bzw. 4%) der 2. Generation an.

⁹ Unter den erstrangigen Metropolregionen war der Anteil der aus den EU-27-Ländern stammenden Einwohner*innen an der gesamten Bevölkerung nur in Brüssel und Luxemburg, und jener der aus Drittstaaten Stammenden nur in Brüssel höher als in Wien (siehe Tabelle 1).

¹⁰ In dem Maße, in dem sich die Aufenthaltsdauer dieser Kohorte erhöhte, sanken die Anteile der Kohorten mit längeren Aufenthaltsdauern. Dementsprechend nahm der Anteil der Personen mit mehr als 20 Jahren Aufenthalt erst in der Periode 2017/19 ab.

Tabelle 2: Angehörige der 1. Generation nach Herkunftsregion, Aufenthaltsdauer in Österreich und Zeitraum (Wien, Niederösterreich und Großraum Wien, Anteil an der Gesamtbevölkerung der jeweiligen Gruppe in %)

	2011/13	2014/16	2017/19	2020/22
Wien				
Geburtsregion				
EU-15	11	11	11	13
EU-13	22	25	25	24
Ehem. Jugoslawien	30	27	24	23
Türkei	15	12	11	10
Sonstige	23	26	30	30
In Österreich seit ...				
< 5 Jahren	18	20	21	17
5 bis 10 Jahren	23	20	21	25
11 bis 20 Jahren	24	25	26	26
> 20 Jahren	35	35	32	32
Niederösterreich				
Geburtsregion				
EU-15	13	13	12	10
EU-13	29	30	35	37
Ehem. Jugoslawien	28	26	21	23
Türkei	17	15	14	12
Sonstige	13	15	17	17
In Österreich seit ...				
< 5 Jahren	13	16	17	14
5 bis 10 Jahren	20	16	19	19
11 bis 20 Jahren	27	23	23	25
> 20 Jahren	39	45	41	41
Großraum Wien (Wien + Niederösterreich)				
Geburtsregion				
EU-15	11	11	11	12
EU-13	24	26	27	27
Ehem. Jugoslawien	29	27	23	23
Türkei	15	13	12	10
Sonstige	21	24	27	27
In Österreich seit ...				
< 5 Jahren	17	19	20	17
5 bis 10 Jahren	22	19	21	24
11 bis 20 Jahren	25	25	25	26
> 20 Jahren	36	37	34	34

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Bevölkerung der 1. Generation im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre), ehemaliges Jugoslawien: exklusive Slowenien und Kroatien, EU-13: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt nach 2004, EU-15: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt vor 2004 (inklusive Großbritannien) und ohne Österreich. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Überdies ist die niederösterreichische Bevölkerung mit Migrationshintergrund der 1. Generation deutlich stärker auf aus den Ländern der EU-13 stammende Personen konzentriert. Im Durchschnitt 2020/22 entstammten rund 37% der Angehörigen der 1. Generation den EU-13-

Ländern. Dies ist vor allem auf den Wunsch vieler Zugewanderter der 1. Generation, an Wohnorten in der Nähe ihrer Heimatländer zu wohnen, zurückzuführen, um Kontakte in die Heimat aufrecht zu erhalten. Da zwei der EU-13-Länder Nachbarländer Niederösterreichs sind, bedeutet dies auch einen tendenziell höheren Zuzug aus dieser Region. Außerdem besteht die niederösterreichische Bevölkerung mit Migrationshintergrund der 1. Generation zu einem größeren Teil aus „alteingesessenen“ Zugewanderten. Rund 41% der 1. Generation in Niederösterreich wohnen bereits seit mehr als 20 Jahren in Österreich, was zum einen Konsequenz der Alterung der in den 1960er und 70er Jahren zugewanderten „Gastarbeiter“ ist, zum anderen aber auch darauf zurückzuführen ist, dass Niederösterreich oftmals Zielregion der Binnenwanderung von bereits länger in Österreich wohnhaften Migrant*innen ist.

Nach der Fluchtzuwanderung des Jahres 2015 verschoben sich diese Relationen zwar auch in Niederösterreich etwas in Richtung der Zugewanderten aus außereuropäischen Ländern und der Zugewanderten mit kürzerer Aufenthaltsdauer in Österreich. Die Verschiebungen hinsichtlich der Herkunftsstruktur waren aber moderater als in Wien.

Im gesamten Großraum Wien, welcher hier als die Summe der Bundesländer Wien und Niederösterreich definiert wird¹¹, leben demnach rund 928.600 Personen mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter (748.600 Angehörige der 1. Generation, 180.000 Angehörige der 2. Generation). Dies entspricht einem Anteil von rund 38% des gesamten Erwerbskräftepotentials in dieser Region. Die Migrant*innen der 1. Generation stammten im Durchschnitt 2020/22 zu 39% aus EU-Ländern und zu 33% aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei. 27% von ihnen wanderten aus anderen Drittstaaten zu. Überdies wohnen 34% der Personen mit Migrationshintergrund bereits seit mehr als 20 Jahren in Österreich, während 17% erst seit maximal 5 Jahren in Österreich niedergelassen sind.

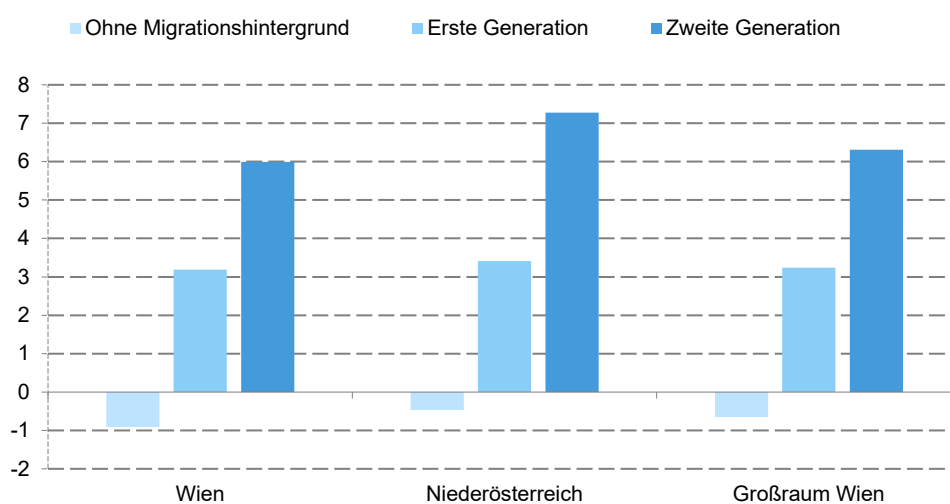
Insgesamt stellt das Arbeitskräftepotential der Personen mit Migrationshintergrund gerade in Zeiten einer demografisch bedingt steigenden Arbeitskräfteknappheit ein quantitativ wichtiges Reservoir sowohl für den Wiener Arbeitsmarkt als auch für den Wirtschaftsstandort Wien dar.

Abgesehen davon ist das Arbeitskräftepotential der Personen mit Migrationshintergrund auch aus dynamischer Sicht von Bedeutung. Während die Zahl der Personen ohne Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter sowohl in Wien als auch in Niederösterreich im Zeitraum zwischen 2011 und 2022 rückläufig war, stieg die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter mit Migrationshintergrund in beiden Regionen deutlich an. In den Jahren seit 2011 sank die Zahl der Einwohner*innen Wiens ohne Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter um rund 65.300 Personen, und in Niederösterreich kam es im gleichen Zeitraum zu einem Rückgang um 46.100 Personen. Die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter stieg im gleichen Zeitraum in Wien um 230.900 (+167.500 bei der 1. Generation, +63.400 bei der 2. Generation) an. In Niederösterreich lagen die entsprechenden Zuwächse bei 78.600 Personen (+53.900 bei der 1. Generation, +24.700 bei der

¹¹ Das Burgenland (insbesondere das Nordburgenland), welches oftmals auch als Teil des Großraumes Wien betrachtet wird (siehe z. B. Mayerhofer/Huber 2019), wurde hier bewusst ausgeklammert, da nur sehr wenige Personen mit Migrationshintergrund aus diesem Bundesland nach Wien bzw. von Wien ins Burgenland pendeln. Laut Ergebnissen der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung waren dies 2022 jeweils weniger als 3.000 Personen – eine Größenordnung, die aufgrund der Stichprobenfehler der Erhebung keine weiteren Analysen mehr zulässt.

2. Generation). Diese Tendenz wird nach den aktuell vorliegenden Bevölkerungsprognosen auch in Zukunft anhalten (siehe hierzu z. B. Mayerhofer et al. 2021)¹². Dementsprechend stellt dieses Arbeitskräftepotential (neben der Beschäftigung von Arbeitslosen und einer erhöhten Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen) eine der Hauptquellen zur Befriedigung einer erhöhten Arbeitskräftenachfrage dar. Dies wirkt den in den meisten europäischen Arbeitsmärkten immer wieder auftretenden Arbeitskräfteknappheiten entgegen und stellt wie oben gezeigt auch einen Standortvorteil Wiens gegenüber anderen europäischen Metropolregionen dar.

Abbildung 2: Jährliches durchschnittliches Wachstum der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Migrationshintergrund in Prozent (Wohnort Wien, Niederösterreich und Großraum Wien) in %, 2011 bis 2022



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Bevölkerung der im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre), Großraum Wien: Wien + Niederösterreich.

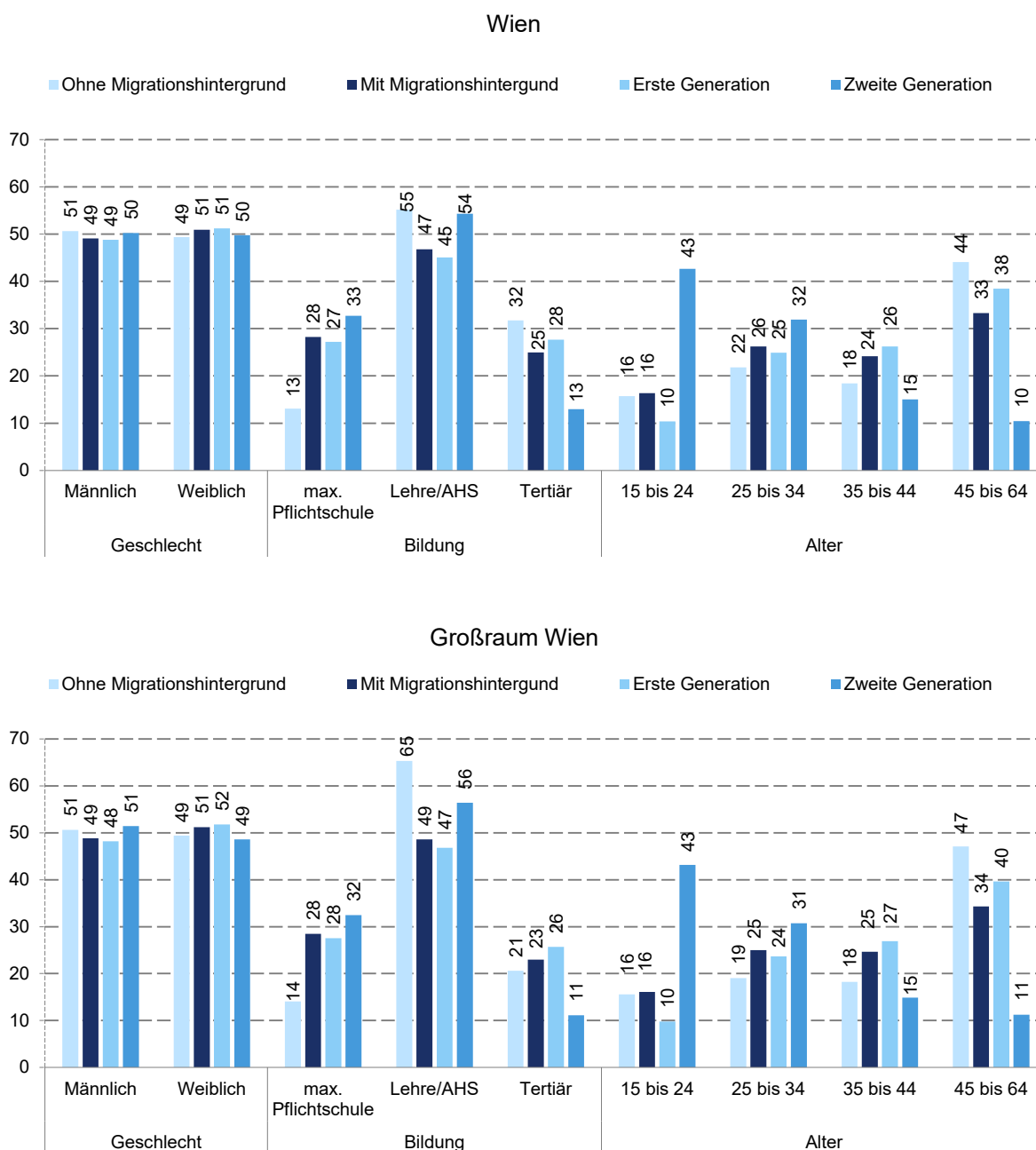
1.3 Alters-, Ausbildungs- und Geschlechterstruktur der Personen im erwerbsfähigen Alter

Inwiefern dieses Potential auch für den Arbeitsmarkt gehoben werden kann, hängt allerdings unter anderem auch von der Struktur der Personen mit Migrationshintergrund nach Alter, Geschlecht und Ausbildung ab.

Bei Personen im erwerbsfähigen Alter mit Migrationshintergrund in Wien handelt es sich um eine in dieser Hinsicht sehr heterogene Gruppe. Zu ihnen gehören geringqualifizierte Arbeitskräfte ebenso wie Manager*innen von großen internationalen Unternehmen, Forscher*innen an den Wiener Universitäten und Forschungsinstituten sowie ausländische Schüler*innen und Studierende.

¹² Nach der Hauptvariante der aktuellen Bevölkerungsprognose von Statistik Austria wird die Gesamtbevölkerung Wiens bis 2040 von gegenwärtig knapp 2 Millionen auf 2,2 Millionen ansteigen. In einer Variante ohne Wanderung würde die Bevölkerung 2040 hingegen leicht (um 51.000 Personen) sinken.

Abbildung 3: Struktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Migrationshintergrund (Wien und Großraum Wien, Anteile an der Gesamtbevölkerung der jeweiligen Gruppe in %, Durchschnitt 2020/2022)



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Bevölkerung der im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre), Großraum Wien: Wien + Niederösterreich. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Betrachtet man dabei die Struktur der Bevölkerung nach Alter, Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung in Wien und dem Großraum Wien (siehe Abbildung 3), zeigen sich, bei einem leicht höheren Frauenanteil unter den Personen mit Migrationshintergrund, vor allem deutliche Unterschiede in der Ausbildungs- und Altersstruktur, und auch wesentliche Unterschiede zwischen der 1. und der 2. Generation.

Die 1. Generation in Wien ist (ebenso wie die im Großraum Wien Wohnhaften) im Durchschnitt schlechter ausgebildet als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Unter Personen ohne Migrationshintergrund liegt der Anteil mit maximal Pflichtschulausbildung bei 13% und jener der Personen mit einer abgeschlossenen tertiären Ausbildung bei 32%. Unter den Angehörigen der 1. Generation liegen diese Anteile bei 27% bzw. 28%. Darüber hinaus haben unter den Personen ohne Migrationshintergrund 55% eine mittlere Ausbildung (AHS/BHS/Lehre) abgeschlossen, unter den Angehörigen der 1. Generation aber nur 45%.

Damit stellt die Bevölkerung mit Migrationshintergrund den weitaus überwiegenden Teil des gering qualifizierten Arbeitskräftepotentials in Wien: 70% der gering qualifizierten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter hat in Wien einen Migrationshintergrund. Aber auch im höher qualifizierten Bereich ist der Beitrag der Personen mit Migrationshintergrund zum Arbeitskräftepotential erheblich. Immerhin haben 48% aller Personen mit einer abgeschlossenen mittleren (AHS/BHS/Lehre) Ausbildung und 46% aller Akademiker*innen in Wien einen Migrationshintergrund.

Überdies ist unter der in Wien wohnhaften Bevölkerung der 1. Generation jeweils rund ein Viertel (25% bzw. 26%) zwischen 25 und 34 Jahre bzw. 35 bis 44 Jahre alt, während dies bei Personen ohne Migrationshintergrund auf je rund ein Fünftel (22% bzw. 18%) zutrifft. Der Anteil der 15- bis 24-Jährigen ist bei Personen der ersten Generation deutlich geringer als bei Personen ohne Migrationshintergrund (10% bzw. 16%). Dasselbe gilt auch für den Anteil der 45- bis 64-Jährigen unter der Bevölkerung mit Migrationshintergrund der 1. Generation.

Unter der im Großraum Wien wohnenden Bevölkerung sind die Bildungsunterschiede zwischen Angehörigen der 1. Generation und Personen ohne Migrationshintergrund etwas schwächer und die Altersunterschiede in etwa gleich stark ausgeprägt. Dies ist vor allem auf einen geringeren Akademiker*innenanteil (und einen höheren Anteil an Personen mit einer mittleren Ausbildung) unter den in Niederösterreich wohnhaften Personen ohne Migrationshintergrund zurückzuführen. Der Akademiker*innenanteil der 1. Generation ist im Großraum Wien in etwa gleich hoch wie in Wien (26% vs. 28%). Da dieser Anteil aber bei Personen ohne Migrationshintergrund im Großraum deutlich geringer (21% vs. 32%) ist, ist (abweichend von Wien) der Akademiker*innenanteil der 1. Generation im Großraum Wien trotzdem höher als jener der Personen ohne Migrationshintergrund.

Die demografische Struktur der Personen mit Migrationshintergrund der 1. Generation variiert auch erheblich nach der Herkunftsregion und der Dauer des Aufenthaltes in Österreich (Tabelle 3 und Tabelle 4). Zuwander*innen aus den EU-15-Ländern sind sowohl in Wien als auch im Großraum Wien bei einer im wesentlichen ausgeglichenen Geschlechterstruktur (mit einem Akademiker*innenanteil von 56% bzw. 52%) eindeutig die im Durchschnitt am besten Gebildeten, und in ihrer relativen Mehrheit in Wien zwischen 25 und 34 Jahre alt. Die Angehörigen der 1. Generation aus EU-13-Ländern sind hingegen überwiegend weiblich, haben zu 55% (Wien) bzw. 58% (Großraum Wien) eine mittlere Ausbildung abgeschlossen und sind auch häufiger als Angehörige der 1. Generation aus den EU-15-Ländern 45 bis 64 Jahre alt. Die im Durchschnitt ältesten Angehörigen der 1. Generation stammen aber aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei, was abermals auf die in den 1960er und 1970er Jahren zugewanderten „Gastarbeiter*innen“ zurückzuführen ist. Sie sind zu 47% bzw. 50% (Wien)

und zu 47% bzw. 51% (Großraum Wien) zwischen 45 und 64 Jahre alt, weisen aber eine sehr unterschiedliche Bildungs- und Geschlechterstruktur auf.

Tabelle 3: Struktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter der 1. Generation nach Herkunft (Wien und Großraum Wien, Anteil an der Gesamtbevölkerung der jeweiligen Gruppe in %, Durchschnitt 2020/22)

	EU-15	EU-13	Ehem. Jugoslawien	Türkei	Sonstige
Wien					
Geschlecht					
Männlich	50	42	50	54	51
Weiblich	50	58	50	46	49
Höchste abgeschlossene Ausbildung					
Max. Pflichtschule	8	17	30	55	33
Lehre/AHS	36	55	57	36	35
Tertiär	56	28	13	10	32
Alter (in Jahren)					
15 bis 24	15	10	6	6	14
25 bis 34	34	25	21	17	27
35 bis 44	26	27	27	26	25
45 bis 64	25	38	47	50	34
Großraum Wien (Wien + Niederösterreich)					
Geschlecht					
Männlich	49	42	50	54	51
Weiblich	51	58	50	46	49
Höchste abgeschlossene Ausbildung					
Max. Pflichtschule	9	16	31	57	33
Lehre/AHS	40	58	56	35	35
Tertiär	52	26	12	8	32
Alter (in Jahren)					
15 bis 24	14	9	6	6	14
25 bis 34	30	24	20	17	26
35 bis 44	26	29	27	26	25
45 bis 64	31	38	47	51	34

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Bevölkerung der 1. Generation im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre), ehemaliges Jugoslawien: exklusive Slowenien und Kroatien, EU-13: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt nach 2004, EU-15: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt vor 2004 (inklusive Großbritannien) und ohne Österreich. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Aus der Türkei Zugewanderte sind überwiegend männlich und haben zu 55% (Wien) bzw. 57% (Großraum Wien) nur eine Pflichtschulausbildung. Aus dem ehemaligen Jugoslawien Stammende haben bei einer ausgewogenen Geschlechterstruktur in ihrer Mehrheit eine mittlere Ausbildung abgeschlossen. Aus sonstigen Drittstaaten Zugewanderte sind eine sehr heterogene Gruppe, die neben den formal geringer Qualifizierten aus Syrien und Afghanistan stammenden Gruppen auch formal deutlich besser qualifizierte Zugewanderte aus Amerika, Ozeanien und insbesondere anderen asiatischen Ländern (außer Syrien und Afghanistan) umfasst. Dementsprechend verteilt sie sich relativ gleichmäßig auf die einzelnen

Ausbildungsgruppen, und sind hinsichtlich ihrer Altersstruktur am ehesten mit den Zugewanderten aus den EU-13-Ländern vergleichbar.

Tabelle 4: Struktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter der 1. Generation nach Aufenthaltsdauer (Wien und Großraum Wien, Anteil an der Gesamtbevölkerung der jeweiligen Gruppe in %, Durchschnitt 2020/2022)

	Aufenthalt in Österreich seit ...			
	< 5 Jahren	5 bis 10 Jahren	11 bis 20 Jahren	> 20 Jahren
Wien				
Geschlecht				
Männlich	46	52	48	48
Weiblich	54	48	52	52
Höchste abgeschlossene Ausbildung				
Max. Pflichtschule	18	27	29	30
Lehre/AHS	39	40	46	52
Tertiär	43	33	25	17
Alter (in Jahren)				
15 bis 24	23	14	11	-
25 bis 34	43	38	20	9
35 bis 44	22	29	37	18
45 bis 64	12	20	32	72
Großraum Wien (Wien + Niederösterreich)				
Geschlecht				
Männlich	46	52	46	49
Weiblich	54	48	54	51
Höchste abgeschlossene Ausbildung				
Max. Pflichtschule	20	27	28	31
Lehre/AHS	41	41	47	53
Tertiär	39	31	25	16
Alter (in Jahren)				
15 bis 24	22	14	11	-
25 bis 34	42	37	19	9
35 bis 44	22	30	38	19
45 bis 64	14	20	32	71

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Bevölkerung der 1. Generation im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre). -: Werte können aufgrund eines zu geringen Stichprobenbesatzes nicht gemeldet werden. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Nach Dauer des Aufenthaltes in Österreich sind wenig überraschend Personen, die erst kürzlich nach Österreich zuwanderten, jünger und jene mit einem längeren Aufenthalt in Österreich älter (Tabelle 4). Dementsprechend liegt der Anteil der 45- bis 64-Jährigen unter den Angehörigen der 1. Generation, die bereits seit mehr als 20 Jahren in Österreich wohnen, bei 72% in der Stadt Wien und bei 71% im Großraum Wien. Unter den weniger als 5 Jahren in Österreich Aufenthaltigen sind hingegen in Wien 23% und im Großraum Wien 22% zwischen 15 und 24 Jahre alt.

Interessanterweise ist das Bildungsniveau unter den rezenten Zuwanderungskohorten höher als unter den bereits seit längerer Zeit in Österreich Aufenthaltigen. Unter den Angehörigen der 1. Generation mit einem Aufenthalt von weniger als fünf Jahren liegt die Akademiker*innenquote bei 43% in der Stadt Wien und 39% im Großraum. Unter den seit mehr als 20 Jahren in Österreich Wohnenden haben hingegen nur 17% bzw. 16% eine abgeschlossene tertiäre Ausbildung. Spiegelbildlich verhält sich der Anteil der Angehörigen mit maximal Pflichtschulausbildung. Unter den bereits seit mehr als 20 Jahren in Österreich Wohnhaften liegt er in der Stadt Wien bei 30% und im Großraum bei 31%; unter den erst seit 5 Jahren in Österreich Wohnhaften bei 18% in Wien und 20% im Großraum Wien. Neben der Zusammensetzung der Zuwanderungskohorten¹³ sind dafür auch selektive Rückwanderungsprozesse ausschlaggebend (siehe z. B. Dustmann/Weiss, 2007).

Herausragendes Merkmal der 2. Generation ist hingegen ihr überwiegend junges Alter. In Wien und im Großraum Wien sind jeweils 43% dieser Personen noch zwischen 15 und 24 Jahre alt. Nur 10% bzw. 11% haben bereits ein Alter von 45 bis 64 Jahren erreicht. Dementsprechend befinden sich noch viele Angehörige der 2. Generation in Ausbildung und haben damit, zumeist (noch) einen geringen formalen Bildungsstand. In Wien haben erst 13% (im Großraum Wien 11%) der Angehörigen der 2. Generation eine tertiäre Ausbildung abgeschlossen. Bei den mittleren Bildungsabschlüssen zeigt sich aber ein deutliches Aufholen der 2. Generation gegenüber der 1. Generation. In Wien hat mit 54% der Angehörigen der 2. Generation ein fast gleich hoher Anteil wie bei Personen ohne Migrationshintergrund eine mittlere Ausbildung abgeschlossen; im Großraum Wien sind es 56%. Sofern diese mittleren Ausbildungen einen Hochschulzugang erlauben, wäre zu erwarten, dass der Anteil der Personen mit Tertiärausbildung in dieser Gruppe in Zukunft noch deutlich zunehmen könnte.

Im Zeitraum 2011/13 bis 2020/22 stieg der Anteil der Personen mit Tertiärausbildung in Wien unter den Angehörigen der 2. Generation (+3 Prozentpunkte), ebenso wie unter den Angehörigen der 1. Generation (+6 Prozentpunkte) und den Personen ohne Migrationshintergrund (+4 Prozentpunkte). Im Großraum Wien stieg dieser Anteil ebenfalls sowohl unter den Angehörigen der 1. Generation (+5 Prozentpunkte) als auch unter den Angehörigen der 2. Generation (+2 Prozentpunkte), wohingegen er bei Personen ohne Migrationshintergrund stagnierte.

Abgesehen von diesen Verschiebungen in der Bildungsstruktur verschob sich im Zeitraum seit 2011/13 auch die Geschlechter- und Altersstruktur der Personen mit Migrationshintergrund. Unter den Altersgruppen kam es, bei einer weitgehend konstanten Geschlechterstruktur, in der 1. und in der 2. Generation sowohl im Großraum als auch in Wien zu Rückgängen bei 15- bis 24-Jährigen, in der 2. Generation auch bei 35- bis 44-Jährigen. Die Anteile der 25- bis 34-Jährigen in der 1. Generation gingen ebenfalls leicht zurück (in beiden Regionen), während sie in der 2. Generation in Wien (+4 Prozentpunkte) und im Großraum (+5 Prozentpunkte) zulegten. Bei 45- bis 64-Jährigen stiegen die Anteile sowohl für die 1. als auch die 2. Generation in Wien und im Großraum.

¹³ Zum Beispiel kamen viele der Zugewanderten, die bereits seit 20 oder mehr Jahren in Österreich leben, im Zuge der so genannten „Anwerbeabkommen“ nach Österreich, deren explizites Ziel es war, eher gering qualifizierte Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten anzuwerben.

Tabelle 5: Änderung der Struktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Migrationshintergrund (Wohnort Wien und Großraum Wien) 2011/13 und 2020/22 (in Prozentpunkten)

	Ohne Migrations- hintergrund	Mit Migrations- hintergrund	Erste Generation	Zweite Generation
Wien				
Geschlecht				
Männlich	1	1	1	2
Weiblich	-1	-1	-1	-2
Höchste abgeschlossene Ausbildung				
Max. Pflichtschule	-2	-5	-5	-8
Lehre/AHS	-2	0	-1	5
Tertiär	4	5	6	3
Alter (in Jahren)				
15 bis 24	-2	-1	-1	-5
25 bis 34	2	0	-1	4
35 bis 44	-2	0	1	-1
45 bis 64	2	1	1	3
Großraum Wien (Wien + Niederösterreich)				
Geschlecht				
Männlich	0	1	1	2
Weiblich	0	-1	-1	-2
Höchste abgeschlossene Ausbildung				
Max. Pflichtschule	-4	-5	-5	-9
Lehre/AHS	3	1	-1	7
Tertiär	0	5	5	2
Alter (in Jahren)				
15 bis 24	-2	-1	-1	-5
25 bis 34	1	0	-2	5
35 bis 44	-3	1	1	-2
45 bis 64	4	1	2	2

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre). Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

1.4 Zusammenfassung

Insgesamt stellen Personen mit Migrationshintergrund mittlerweile den Großteil des Arbeitskräftepotentials in Wien dar; Ihr Anteil an der in Wien wohnhaften Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter lag 2022 bei 53%. Als Konsequenz ist Wien in den letzten Dekaden sowohl im österreichischen als auch in europäischen Vergleich zu einer jungen, diversen und bevölkerungsmäßig rasch wachsenden Stadt geworden. Dies ist auch ein Standortvorteil für Wien, da die Verfügbarkeit von Arbeitskräften insbesondere in Zeiten der Arbeitskräfteknappheit ein Hauptargument für unternehmerische Investitionsentscheidungen darstellt.

Da die zugewanderte Bevölkerung der 1. Generation und noch stärker die in Österreich geborene 2. Generation überdies deutlich jünger ist als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund und vorliegende demografische Prognosen von einem primär durch Zuwanderung getriebenen weiteren demografischen Wachstum Wiens ausgehen, sind Personen mit Migrationshintergrund für die Stadt auch das primäre Erwerbskräftepotential der Zukunft. Personen mit Migrationshintergrund sollten damit eine wesentliche Zielgruppe für Strategien zur Bewältigung der demografischen Alterung sowie der auch in Wien in einzelnen Teilbereichen des Arbeitsmarktes (z. B. in Gesundheits- und Pflegebereich aber auch in einzelnen Produktions- und Dienstleistungsberufen) immer wieder auftretenden Arbeitskräfteknappheiten darstellen.

Die Ergebnisse dieses Kapitels zeigen aber auch, dass 70% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Wien, die höchstens die Pflichtschule abgeschlossen haben, Migrationshintergrund haben. Dies bedeutet, dass Personen mit Migrationshintergrund das zentrale Potential zur Deckung des Arbeitskräftebedarfes in Beschäftigungsbereichen mit keinen oder nur sehr eingeschränkten Qualifikationsanforderungen darstellen. Aber auch im höherqualifizierten Bereich stellen Personen mit Migrationshintergrund ein wesentliches Arbeitskräftepotential dar. Immerhin haben jeweils fast die Hälfte (rund 48% bzw. 46%) aller in Wien wohnhaften Personen mit einem mittleren oder tertiären Abschluss einen Migrationshintergrund. Gerade für diese Gruppe ist daher die Anerkennung ihrer formalen Qualifikationen von zentraler Bedeutung für die Verwertung am Arbeitsmarkt.

Herausragendes Merkmal der 2. Generation ist ihr überwiegend junges Alter. In dieser Gruppe sind in der Stadt Wien sowie im Großraum Wien 43% der Personen noch zwischen 15 und 24 Jahre alt. Nur 10% bzw. 11% haben bereits ein Alter von 44 bis 64 Jahren erreicht. Eine Konsequenz dieses noch geringen Alters ist, dass sich noch viele der Angehörigen der 2. Generation in Ausbildung befinden. Diese Gruppe stellt daher ein erhebliches Potential zur Deckung des zukünftigen Bedarfs an Fachkräften und höher gebildeten Arbeitskräften in der Stadt dar, wenn es gelingt diese Gruppe entsprechend auszubilden. Demensprechend wichtig ist es, bei dieser Gruppe auf eine entsprechende Integration in das Erstausbildungssystem zu achten, die die Grundlage für weiterführende Ausbildungswege darstellt.

Da Migrant*innen der 1. Und der 2. Generation damit die Wiener Arbeitskräfte der Zukunft sind, sind Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Arbeitsmarktintegration auch als standortpolitische Maßnahmen zur Sicherung einer entsprechend qualifizierten Arbeitskräftebasis zu interpretieren.

2 Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund am Arbeitsort Wien

2.1 Einleitung

Ob und in welchem Ausmaß das erhebliche Arbeitskräftepotential der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Wien in quantitativer und auch qualitativer Hinsicht ausgeschöpft wird, hängt primär davon ab, wie gut es gelingt, die ansässigen Personen mit Migrationshintergrund in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu bringen. Darüber hinaus ist dies, da zumindest ein Teil dieses Potentials in Niederösterreich wohnt bzw. potentiell in Niederösterreich einen Arbeitsplatz finden könnte, auch vom Pendelverhalten der Beschäftigten mit Migrationshintergrund abhängig.

Dieses Kapitel präsentiert die Ergebnisse einer detaillierten Analyse der in der Stadt Wien beschäftigten Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund. Insbesondere wird zunächst die demografische Struktur der Erwerbstätigen in Wien beschrieben und mit der Bevölkerungsstruktur verglichen, um auf diese Weise Ergebnisse zu den noch ungenutzten Potentialen dieser Bevölkerungsgruppe zu liefern. Im Anschluss werden die Einsatzmuster der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund nach Beruf und Branche mit jenen der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund verglichen. Darauf folgt eine Analyse hinsichtlich qualifikationsadäquaten Einsatzes und Prestige der Berufe der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Abschließend werden diese Auswertungen mit einer Analyse der selbständigen Beschäftigung in Wien ergänzt.

Durchgängig wird dabei das auf ILO- und EU-Definitionen basierende Beschäftigungskonzept der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (AKE) angewandt. Nach diesem sind alle Personen, die in der Referenzwoche der Befragung für zumindest eine Stunde einer bezahlten Erwerbsarbeit nachgingen, Beschäftigte. Im Unterschied zur nationalen Messmethode (z. B. im Datensatz des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger), welche bei der Beschäftigung auf die unselbständig voll-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse an einem Arbeitsort abstellt, beinhaltet diese Zahl auch die geringfügig Beschäftigten mit einem Einkommen unterhalb der Mindestbeitragsgrundlage sowie die selbständig Beschäftigten. Darüber hinaus werden in der AKE Beschäftigte mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis nur einmal gezählt und Grenzpendler*innen im Gegensatz zum Dachverbandsdatensatz gar nicht erfasst. Dadurch unterscheiden sich die Zahlen der beiden Statistiken zum Teil erheblich, wobei die Zahl der Beschäftigten laut AKE zumeist deutlich höher liegt als jene des Dachverbandes.

Insbesondere die nicht Berücksichtigung von Grenzpendler*innen führt dazu, dass der Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien konservativ geschätzt wird, da nach Schätzungen aus der registerbasierten Arbeitsstättenzählung der Statistik Austria im Jahr 2021 38.700 Beschäftigte aus den Nachbarländern nach Wien pendelten. Überdies führt dies auch zu einer deutlichen Unterschätzung des Beitrages von Beschäftigten in der Wiener Wirtschaft in einigen spezifischen Bereichen. Grenzpendler*innen stellen laut dieser Datenquelle mittlerweile 7,5% der in Wien Beschäftigten im Bauwesen, 5,9% der Beschäftigten im

Gesundheits- und Sozialwesen und 5,7% in den sonstigen Dienstleistungen (siehe hierzu Tabelle 6).

Tabelle 6: Beschäftigte in Wien nach Hauptwohnsitz in Österreich oder im Ausland

	Beschäftigte mit Hauptwohnsitz in Österreich	Beschäftigte ohne Hauptwohnsitz in Österreich ¹⁾	Anteil der Grenzpendler:innen an der Gesamtbeschäftigung in%
Land- und Forstwirtschaft	2.027	431	17,5
Bergbau	183	1	0,5
Herstellung von Waren	55.905	1.077	1,9
Energieversorgung	5.422	13	0,2
Wasserversorgung und Abfallentsorgung	4.783	71	1,5
Bau	61.706	4.985	7,5
Handel	141.260	3.721	2,6
Verkehr	49.009	2.026	4,0
Beherbergung und Gastronomie	61.278	3.171	4,9
Information und Kommunikation	70.096	1.419	2,0
Finanz- und Versicherungsleistungen	45.296	668	1,5
Grundstücks- und Wohnungswesen	19.793	893	4,3
Freiberufliche/techn. Dienstleistungen	118.450	3.210	2,6
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	97.610	4.487	4,4
Öffentliche Verwaltung	96.542	611	0,6
Erziehung und Unterricht	94.722	1.805	1,9
Gesundheits- und Sozialwesen	117.118	7.403	5,9
Kunst, Unterhaltung und Erholung	28.817	618	2,1
Sonst. Dienstleistungen	34.710	2.090	5,7
Insgesamt	1.104.727	38.700	3,5

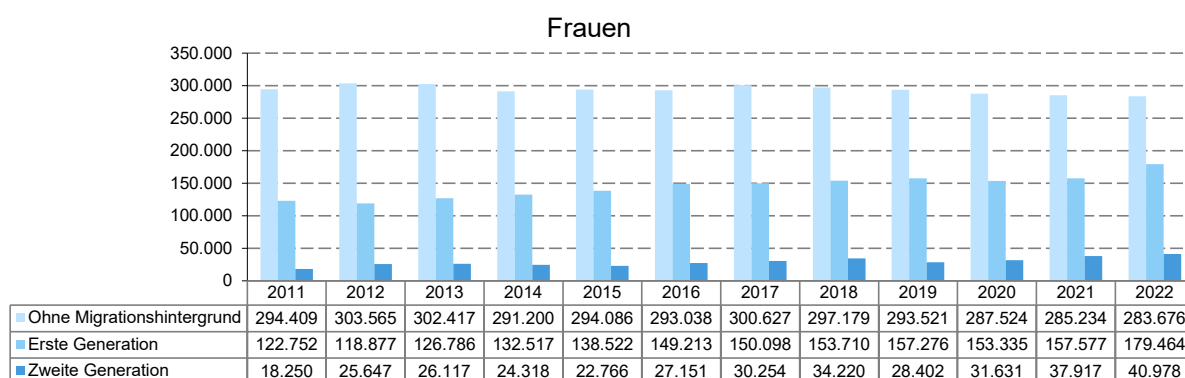
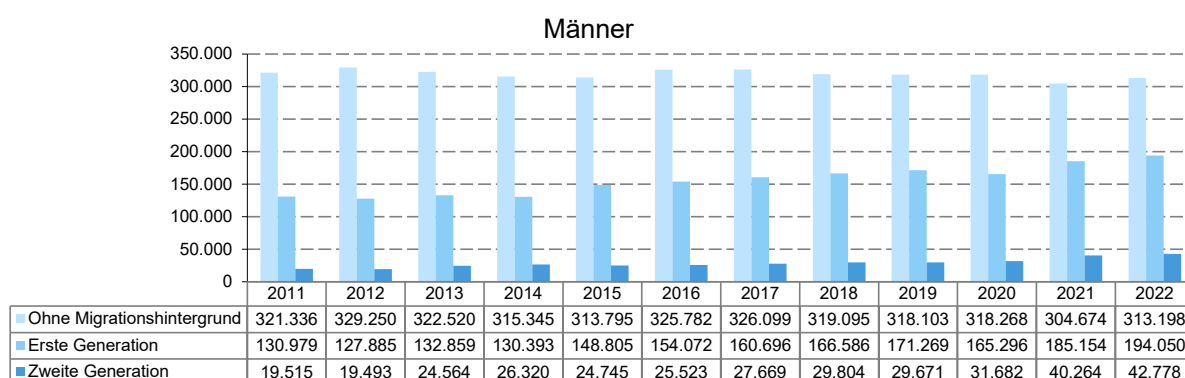
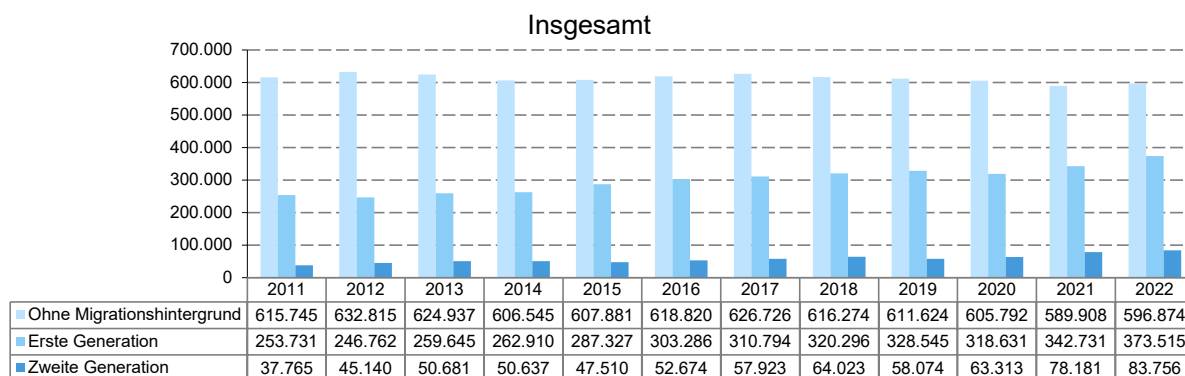
Q: Statistik Austria, registerbasierte Arbeitsstättenenerhebung 2021 ¹⁾ mit und ohne Nebenwohnsitz in Österreich

2.1.1 Herkunft und Generationenzusammensetzung

Folgt man diesem Beschäftigungskonzept, hatten im Jahr 2022 von den 1,1 Millionen Erwerbstätigen in Wien im erwerbfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) rund 457.300 (oder 43%) einen Migrationshintergrund. Davon waren 373.500 (oder 82% aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund) Angehörige der 1. Generation und 83.800 (oder rund 18%) Angehörige der 2. Generation (Abbildung 4). Der Anteil der 1. Generation an den Erwerbstätigen in Wien lag daher im Jahr 2022 bei 35% und jener der 2. Generation bei 8%. Die Anteile unterschieden sich zwischen Männern und Frauen nur wenig. Unter den Männern stellte die 1. Generation

ebenfalls 35% aller Erwerbstätigen und die 2. Generation 8%. Bei Frauen lagen diese Anteile bei 36% für die 1. Generation und 8% für die 2. Generation.

Abbildung 4: Erwerbstätige mit Arbeitsort Wien nach Migrationshintergrund (2011 bis 2022, in Personen)



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre).

Wie auch in der Gesamtbevölkerung ist die Zahl der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund seit 2011 (bei Männern um 8.100 und den Frauen um 10.700) zurückgegangen. Die Zahl der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund ist demgegenüber seit 2011 deutlich gestiegen. Bei Erwerbstätigen der 1. Generation lag der Anstieg bei 63.100 Männern und 56.700 Frauen; bei der 2. Generation kamen in diesem Zeitraum 23.300 erwerbstätige Männer und 22.700 Frauen hinzu. Dadurch ist der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in Wien in diesem Zeitraum um ca. 11 Prozentpunkte gestiegen (2011 lag er noch bei 32%). Davon sind 7 Prozentpunkte auf Erwerbstätige der 1. Generation und 4 Prozentpunkte auf Beschäftigte der 2. Generation zurückzuführen.

In Summe geht damit der gesamte Zuwachs (von 146.900 Erwerbstätigen) in diesem Zeitraum auf Erwerbstätige mit Migrationshintergrund zurück, was die wichtige Rolle der Zuwanderung bei der Befriedigung der steigenden Arbeitskräftenachfrage in Wien unterstreicht. Im Vergleich zu den Bevölkerungsanteilen ist allerdings der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in Wien geringer. Von der Differenz von insgesamt 10 Prozentpunkten entfallen dabei rund 8 Prozentpunkte auf die 1. Generation und weitere 2 Prozentpunkte auf die 2. Generation. Die Ursache hierfür liegen einerseits in der im Vergleich zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ohne Migrationshintergrund geringeren Erwerbstätigenquote (d.h. dem Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter) und andererseits in Unterschieden im Pendelverhalten zwischen den Erwerbstätigen mit und ohne Migrationshintergrund.¹⁴

Tabelle 7: Erwerbstätigenquote der Wiener Bevölkerung nach Migrationshintergrund, Geschlecht, Bildungsstand und Alter (2022, in %)

	Ohne Migrationshintergrund	1. Generation	2. Generation
Insgesamt	71	65	61
Geschlecht			
Männlich	71	70	61
Weiblich	70	56	57
Höchste abgeschlossene Ausbildung			
Max. Pflichtschule	37	43	34
Lehre/AHS	68	67	67
Tertiär	89	76	90
Alter (in Jahren)			
15 bis 24	39	40	40
25 bis 34	82	67	74
35 bis 44	86	70	75
45 bis 64	70	62	67

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Wohnort Wien, Erwerbstätigenquote: Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Von diesen beiden Erklärungsfaktoren sind Unterschiede in der Erwerbstätigenquote die Hauptursache für das Auseinanderklaffen der Anteile der erwerbsfähigen Bevölkerung und der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in Wien. Im Jahr 2022 waren in Wien 71% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ohne Migrationshintergrund erwerbstätig. Unter den Erwerbstätigen der 1. Generation lag die Erwerbstätigenquote bei 65% und unter den Erwerbstätigen der 2. Generation bei 61% (Tabelle 7). Insbesondere bei Frauen waren die Erwerbstätigenquoten sowohl der 1. als auch der 2. Generation im Vergleich zu den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund (mit 56% bzw. 57%) niedrig. Bei der 2. Generation ist dies zumindest zum Teil auf den hohen Anteil der noch in Ausbildung Stehenden unter 25-Jährigen sowie eine stärkere Betroffenheit dieser Gruppe von der COVID-19-Pandemie

¹⁴ Rein definitorisch lässt sich die Zahl der Erwerbstätigen einer Gruppe in einer Region durch das Produkt der Erwerbstätigenquote mit ihrer Bevölkerungsgröße plus der Zahl der Einpendler*innen minus der Auspendler*innen ermitteln.

zurückzuführen. Bei Angehörigen der 1. Generation ist dies hingegen auch ein Anhaltspunkt für das vorhandene, aber noch nicht genutzte Arbeitskräftepotential in dieser Gruppe.

Aber auch hinsichtlich des Pendelverhaltens innerhalb des Großraumes Wien bestehen Unterschiede zwischen Erwerbstätigen mit und ohne Migrationshintergrund. Insgesamt pendelten 2022 rund 30% der niederösterreichischen Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund nach Wien. Im Gegenzug pendelten 9% der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund aus Wien aus. Die Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund sind mobiler, da ihre Pendelquoten durchwegs höher (bei 33% bzw. 40% für die 1. bzw. 2. Generation bei Einpendler*innen und jeweils 11% bei Auspendler*innen) liegen. Im Gegensatz zu den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, bei denen die Zahl der Einpendler*innen jene der Auspendler*innen um annähernd 156.200 Erwerbstätige übersteigt, überwiegen aufgrund der ungleich größeren Zahl an in Wien wohnhaften Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund bei Pendler*innen der 1. Generation die Auspendler*innen leicht, während bei der 2. Generation die Zahl der Einpendler*innen jene der Auspendler*innen nur geringfügig übersteigt (Tabelle 8).

Tabelle 8: Ein- und Auspendler*innen am Wiener Arbeitsmarkt nach Migrationshintergrund (2022)

	Einpendler*innen	Auspender*innen	Einpendler*innen	Auspender*innen
	Anzahl	Anzahl	Anteil an den in NÖ Erwerbstätigen	Anteil an den in Wien Erwerbstätigen
Ohne Migrationshintergrund	197.000	40.800	30	9
1. Generation	39.600	40.300	33	11
2. Generation	11.600	9.200	40	11

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre). Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Die Erwerbstätigenquoten der 1. Generation unterscheiden sich dabei recht deutlich zwischen verschiedenen Herkunftsregionen (Tabelle 9 und Abbildung 5). So überstieg der Anteil der aus den EU-15-Ländern stammenden Erwerbstätigen aufgrund einer höheren Erwerbstätigenquote (von 78%) sowie einer sehr hohen Einpendler*innenquote (siehe Tabelle 10) ihren Anteil an der erwerbsfähigen Bevölkerung. Bei aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien stammenden Erwerbstätigen weicht dieser Anteil, bei einer moderateren Erwerbstätigenquote und auch deutlich moderateren Einpendler*innenraten, hingegen nur unwesentlich (um 1 Prozentpunkt) vom Bevölkerungsanteil ab, während die aus den sonstigen Drittstaaten stammenden Erwerbstätigen der 1. Generation, aufgrund geringer Erwerbstätigenquoten, einen deutlich unter ihrem Bevölkerungsanteil liegenden Anteil der Erwerbstätigen stellen.

Insgesamt stammten demnach in den Jahren 2020/22 rund 43% der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in Wien aus EU-Ländern (15% aus EU-15-Ländern, 28% aus EU-13-Ländern) und weitere 33% der Zugewanderten aus dem ehemaligen Jugoslawien bzw. der Türkei (Tabelle 9). Im Zeitablauf ist dabei seit 2011/13 der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund aus Ländern der EU im Einklang mit der demografischen Entwicklung um

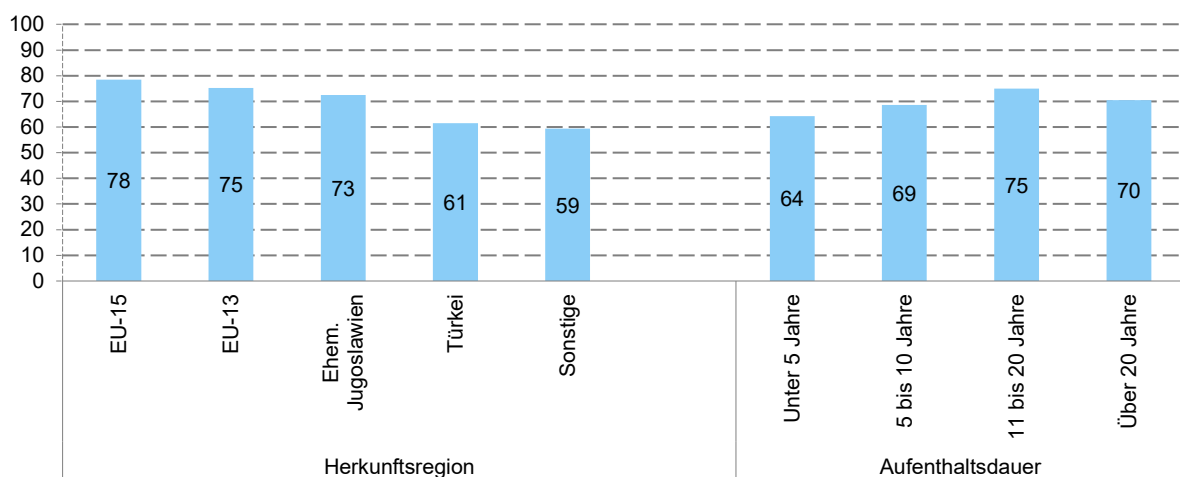
rund 7 Prozentpunkte gestiegen und der Anteil der Erwerbstätigen mit türkischen oder ehemals-jugoslawischen Hintergrund um rund 9 Prozentpunkte gefallen.

Tabelle 9: Struktur der Erwerbstätigen der 1. Generation im Zeitablauf nach Herkunftsregion und Aufenthaltsdauer, Anteile an Erwerbstätigen der jeweiligen Gruppe in %

	2011/13	2014/16	2017/19	2020/22
Geburtsregion				
EU-15	12	14	13	15
EU-13	24	29	29	28
Ehem. Jugoslawien	30	26	24	24
Türkei	12	9	9	9
Sonstige	22	22	25	24
In Österreich seit ...				
<5 Jahren	14	17	17	14
5 bis 10 Jahren	23	20	22	24
11 bis 20 Jahren	26	27	28	27
>20 Jahren	36	36	33	35

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige der 1. Generation im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien, ehemaliges Jugoslawien: exklusive Slowenien und Kroatien, EU-13: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt nach 2004, EU-15: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt vor 2004 (inklusive Großbritannien) und ohne Österreich. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Abbildung 5: Erwerbstätigenquote der 1. Generation nach Herkunftsregion und Aufenthaltsdauer (2020/22, in %)



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige der 1. Generation im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Wohnort Wien, ehemaliges Jugoslawien: exklusive Slowenien und Kroatien, EU-13: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt nach 2004, EU-15: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt vor 2004 (inklusive Großbritannien) und ohne Österreich. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Deutlich weniger stark ausgeprägt sind die Unterschiede zwischen Bevölkerungsanteil und Anteil an den Erwerbstätigen in Wien nach der Aufenthaltsdauer. Hier lebten in der Periode 2020/22 35% der Erwerbstätigen der 1. Zuwanderungsgeneration seit mehr als 20 Jahren in Österreich, während der Anteil der Erwerbstätigen, die seit weniger als 5 Jahren in Österreich lebten, bei 14% lag.

Tabelle 10: Ein- und Auspendler*innenraten der 1. Generation nach Herkunftsregion und Aufenthaltsdauer (2020/22 in % der wohnhaften Bevölkerung)

	Einpendler*innenrate	Auspendler*innenrate
Geburtsregion		
EU-15	51	13
EU-13	26	11
Ehem. Jugoslawien	25	11
Türkei	22	8
Sonstige	42	10
In Österreich seit ...		
<5 Jahren	27	13
5 bis 10 Jahren	28	11
11 bis 20 Jahren	34	11
>20 Jahren	31	9

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige der 1. Generation im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre), ehemaliges Jugoslawien: exklusive Slowenien und Kroatien, EU-13: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt nach 2004, EU-15: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt vor 2004 (inklusive Großbritannien) und ohne Österreich. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

2.1.2 Struktur der Erwerbstätigen nach Ausbildung, Alter und Geschlecht

Unter den Erwerbstätigen der 1. Generation steigt die Erwerbstätigenquote deutlich weniger mit dem Bildungsabschluss als unter Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Die Erwerbstätigenquote der 1. Generation mit maximal Pflichtschulausbildung lag in Wien im Jahr 2022 mit 43% sogar höher als unter den Personen ohne Migrationshintergrund (37%), aber bei Akademiker*innen mit 76% deutlich niedriger als unter Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund (89%). Dies deutet darauf hin, dass mangelnde Deutschkenntnisse oder auch Probleme bei der Anerkennung formaler Bildungsabschlüsse die Integration am Wiener Arbeitsmarkt behindern.

Aufgrund der höheren Erwerbstätigenquote unter den geringer qualifizierten Arbeitskräften der 1. Generation liegt auch der Anteil der Erwerbstätigen der 1. Generation mit einer Pflichtschule als höchsten abgeschlossenen Bildungsgrad – ähnlich wie bei der Bevölkerungsstruktur – mit rund 19% deutlich höher als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (6%). Der Anteil der Erwerbstätigen mit tertiärem Abschluss ist in der 1. Generation mit 34% fast so hoch wie bei Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund (36%). Für die 2. Generation liegt der Anteil der Erwerbstätigen mit einer abgeschlossenen Pflichtschulausbildung mit 19% gleich hoch wie unter der 1. Generation. Der Anteil der Erwerbstätigen mit einer abgeschlossenen mittleren Ausbildung ist mit rund 62% aber sogar etwas höher als bei Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund, während der Anteil in der 1. Generation mit 48% deutlich geringer ist. Schlussendlich ist der Akademiker*innenanteil bei Erwerbstätigen der 2. Generation, auch aufgrund ihres niedrigeren Durchschnittsalters, welches dazu führt, dass sich ein Großteil der sich in einer universitären Ausbildung befindenden Angehörigen dieser Generation noch nicht am Arbeitsmarkt aktiv ist, noch geringer als unter den Erwerbstätigen der 1. Generation.

Tabelle 11: Struktur der Erwerbstätigen in Wien nach Migrationshintergrund, abgeschlossener Ausbildung und Altersgruppe (2011/13 bzw. 2020/22; Anteile an der jeweiligen Gruppe in %)

	Ohne Migrationshintergrund			Mit Migrationshintergrund	
		1. Generation	2. Generation	Anteil an der jeweiligen Kategorie	
	Anteil an der abgeschlossenen Ausbildung bzw. der Altersgruppe			Anteil an der jeweiligen Kategorie	
	2020/22	2020/22	2020/22	2020/22	
Höchste abgeschlossene Ausbildung					
Max. Pflichtschule	6	19	19	69	
Lehre/AHS	58	48	62	38	
Tertiär	36	34	19	38	
Alter (in Jahren)					
15 bis 24	8	6	29	47	
25 bis 34	24	27	38	46	
35 bis 44	23	29	20	46	
45 bis 64	45	38	13	34	
	2011/13	2011/13	2011/13	2011/13	
Höchste abgeschlossene Ausbildung					
Max. Pflichtschule	7	25	26	61	
Lehre/AHS	61	50	59	29	
Tertiär	32	26	14	26	
Alter (in Jahren)					
15 bis 24	11	7	30	32	
25 bis 34	23	28	36	38	
35 bis 44	27	29	24	33	
45 bis 64	39	35	10	28	

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit. Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Wiewohl der Schwerpunkt der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im gering qualifizierten Bereich liegt, ist auch ihr Beitrag zur höherqualifizierten Beschäftigung hoch. 69% aller Erwerbstätigen mit einem Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung in Wien haben einen Migrationshintergrund. Aber auch unter den Erwerbstätigen mit mittlerem und tertiärem Bildungsabschluss stellen sie jeweils 38% der Gesamtbeschäftigten in Wien.

Interessant sind auch die Fachrichtungen der höchsten abgeschlossenen Ausbildung von Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund. Diese spiegeln zum einen das geringere formale Bildungsniveau der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund und zum anderen geschlechtsspezifische Unterschiede. So stellen Erwerbstätige mit Migrationshintergrund deutlich (mit 58%) die Mehrheit der Erwerbstätigen mit allgemeiner Grundbildung in Wien, aber aufgrund des hohen Anteils der Männer, auch die Mehrheit der in Informatik und Kommunikationstechnik Ausgebildeten. Bei den restlichen Fachrichtungen dominieren hingegen geschlechtsspezifische Muster. Männer stellen 64% (40% ohne Migrationshintergrund, 24%

mit Migrationshintergrund) der in Naturwissenschaften und Mathematik ausgebildeten Erwerbstätigen und 84% der in Informatik und Kommunikationstechnik Ausgebildeten. Überdies ist bei den Männern der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund unter den in Ingenieurwesen und Gewerbe Ausgebildeten bei einem allgemein sehr hohen Männeranteil überproportional hoch. Bei Frauen ist hingegen der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund unter den im Gesundheits- und Sozialwesen Ausgebildeten mit 29% der Gesamtbeschäftigten besonders hoch.

Tabelle 12: Fachrichtung der höchsten abgeschlossenen Ausbildung der Erwerbstätigen in Wien nach Migrationshintergrund (Durchschnitt 2020/2022, Anteile an allen Erwerbstätigen der jeweiligen Gruppe in %)

	Männer		Frauen	
	Ohne Migrationshintergrund	Mit Migrationshintergrund	Ohne Migrationshintergrund	Mit Migrationshintergrund
Allgemeine Bildungsgänge	21	32	21	26
Pädagogik	16	(10)	53	21
Geisteswissenschaften und Künste	17	19	38	26
Sozialwissenschaften, Journalismus	30	14	38	17
Wirtschaft, Verwaltung und Recht	27	13	39	21
Naturwissenschaften, Mathematik	40	24	18	18
Informatik und Kommunikationstechnik	33	51	(11)	(5)
Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe	54	31	-	-
Landwirtschaft, Forstwirtschaft	(33)	19	-	-
Gesundheit und Sozialwesen	19	8	44	29
Dienstleistungen	22	17	41	20

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. – Werte fehlen aufgrund zu geringen Stichprobenbesatzes, () Werte haben aufgrund geringer Stichprobengröße eine hohe Schwankungsbreite. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Der Altersdurchschnitt der Erwerbstätigen der 1. Generation ist hingegen, aufgrund der immer wieder neu zuwandernden Kohorten, im letzten Jahrzehnt deutlich weniger gestiegen als unter Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund. Der Anteil der 45- bis 64-Jährigen ist bei Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund zwischen den Perioden 2011/13 und 2020/22 von 39% auf 45% gestiegen. Bei Erwerbstätigen der 1. Generation mit Migrationshintergrund erhöhte er sich aber nur von 35% auf 38% und bei Erwerbstätigen der 2. Generation von 10% auf 13%. Der Anteil der 15- bis 24-Jährigen sank demgegenüber bei Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund von 11% auf 8%; stagnierte aber bei Erwerbstätigen der 1. Generation (von 7% auf 6%) und der 2. Generation (von 30% auf 29%). Insgesamt sind Erwerbstätige mit Migrationshintergrund daher eine Gruppe, die überproportional häufig dem Haupterbsalter zuzurechnen ist und einem anhaltenden Neuzuzug unterliegt, weshalb sie nicht demselben raschen demografischen Alterungsprozess unterliegen wie Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund.

2.2 Einsatzmuster der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in Wien

2.2.1 Branchen

Betrachtet man die Struktur der Erwerbstätigen nach Branchen und Berufen, zeigen sich abermals deutliche, nach Herkunft und Geschlecht differenzierte Unterschiede in den Einsatzmustern der Männer und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund. Diese entstehen aufgrund unterschiedlicher Voraussetzungen dieser Gruppen (z. B. hinsichtlich formaler Ausbildung und Deutschkenntnissen), aber auch aufgrund von Stereotypen, Diskriminierung und Netzwerkeffekten, und führen dazu, dass einzelne Gruppen der Erwerbstätigen überproportional häufig in bestimmten Branchen und Berufen tätig sind und damit spezifische „Nischen“ am Arbeitsmarkt besetzen. Die Unterschiede sind dabei unter den Männern deutlicher erkennbar als unter Frauen. Die Zahlen machen außerdem deutlich, dass Erwerbstätige mit Migrationshintergrund häufig in Branchen mit höheren Anforderungen an die körperliche Belastbarkeit und Flexibilität arbeiten. Diese Branchen sind häufig gekennzeichnet durch bessere Einstiegsmöglichkeiten für Menschen mit geringerer formaler Ausbildung oder fehlender anerkannter formaler Qualifikation. Selbst in Branchen, in denen die Erwerbstätigen nur unterproportional häufig vertreten sind, sind aber die Anteile der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund relativ hoch.

Männer der 1. Generation arbeiten dabei deutlich öfter im Bauwesen und im Tourismus aber deutlich seltener in den öffentlichen und unternehmensnahen Dienstleistungen sowie in Gesundheit und Soziales als Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund. Im Tourismus und im Bauwesen sind in Wien insgesamt 29% aller erwerbstätigen Männer der 1. Generation aber nur 8% der Männer ohne Migrationshintergrund tätig. Somit sind der Tourismus und das Bauwesen mit Anteilen der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund von 77% bzw. 65% eindeutig „Nischen“ von Männern mit Migrationshintergrund in Wien. Bei Erwerbstätigen der 2. Generation tritt noch der Handel als eine weitere Branche mit einem überproportional hohen Erwerbstätigenanteil (von 15%) hinzu. Dieser bietet dieser Gruppe als traditionelle Lehrbranche offensichtlich besonders gute Eintrittschancen in das Berufsleben, sodass insgesamt 45% der Handelsbeschäftigten in Wien einen Migrationshintergrund haben.

Im Verkehrs- und Nachrichtenwesen, in Industrie und Gewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie den sonstigen Branchen unterscheiden sich die Erwerbstätigenanteile der Männer der 1. und 2. Generation deutlich weniger von jenen der Männer ohne Migrationshintergrund. In Industrie und Gewerbe sowie dem Verkehrs- und Nachrichtenwesen sind allerdings die Erwerbstätigenanteile der Männer unabhängig vom Migrationshintergrund durchwegs deutlich höher als die Erwerbstätigenanteile der Frauen; im Gesundheits- und Sozialwesen sind die Männeranteile hingegen geringer, in den sonstigen Branchen sind sie annähernd gleich. Dennoch haben auch in diesen Branchengruppen jeweils 39% (Industrie und Gewerbe, Verkehr und Nachrichtenwesen, sonstige Branchen) bzw. 35% (Gesundheit und Soziales) der erwerbstätigen Männer einen Migrationshintergrund.

Tabelle 13: Erwerbstätigenanteile in Wien nach Branchengruppen, Migrationshintergrund und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22; Anteile an der jeweiligen Gruppe in %)

	Ohne Migrationshintergrund	1. Generation	2. Generation	Mit Migrationshintergrund
	Anteil der jeweiligen Branche			Anteil Migrationshintergrund
	Insgesamt			
Industrie und Gewerbe	8	7	8	40
Groß- und Einzelhandel	10	14	18	49
Verkehr/Nachrichtenwesen	13	11	11	38
Öffentliche Dienstleistungen	22	9	13	24
Bauwesen	4	10	6	62
Tourismus	2	11	7	74
Gesundheit und Soziales	11	12	11	43
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22	18	20	37
Sonstige Branchen	8	8	5	41
	Männlich			
Industrie und Gewerbe	11	10	11	39
Groß- und Einzelhandel	10	11	15	45
Verkehr/Nachrichtenwesen	17	16	15	39
Öffentliche Dienstleistungen	18	6	11	22
Bauwesen	6	17	11	65
Tourismus	2	12	7	77
Gesundheit und Soziales	7	5	7	35
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	16	18	35
Sonstige Branchen	7	7	(5)	39
	Weiblich			
Industrie und Gewerbe	5	5	-	41
Groß- und Einzelhandel	11	16	21	53
Verkehr/Nachrichtenwesen	8	6	7	34
Öffentliche Dienstleistungen	25	12	15	26
Bauwesen	2	2	-	38
Tourismus	3	10	7	71
Gesundheit und Soziales	15	20	15	46
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	21	22	39
Sonstige Branchen	8	9	(6)	43

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien, – Werte fehlen aufgrund zu geringen Stichprobenbesatzes, () Werte haben aufgrund geringer Stichprobengröße eine hohe Schwankungsbreite. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Frauen der 1. Generation sind demgegenüber im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund häufiger in den ohnehin schon durch hohe Frauenanteile geprägten Bereichen Gesundheit und Soziales, Tourismus sowie Groß- und Einzelhandel tätig. In diesen drei Branchen sind zwischen 20% (Gesundheit und Soziales) und 10% (Tourismus) der

Erwerbstätigen dieser Gruppe tätig. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit Migrationshintergrund liegt in diesen Branchengruppen bei 46% (Gesundheit und Soziales) und 71% (Tourismus).

Deutlich seltener als Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund sind Frauen und Männer der 1. Generation in den öffentlichen Dienstleistungen tätig, während die Unterschiede in den unternehmensnahen Dienstleistungen (mit 21% Erwerbstätigenanteil bei Frauen der 1. Generation, aber 23% bei Frauen ohne Migrationshintergrund) weniger stark ausgeprägt sind als unter Männern mit Migrationshintergrund. In diesen Branchen liegt der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund zwischen 24% (öffentliche Dienstleistungen) und 37% (unternehmensnahe Dienstleistungen)

Die 2. Generation der Frauen ist zwar im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund ebenfalls überproportional häufig im Tourismus tätig (7% Erwerbstätigenanteil). Mit dem Groß- und Einzelhandel besteht bei ihnen aber ebenfalls ein weiterer für die Erwerbstätigkeit wichtigerer Einsatzbereich. 21% der in Wien erwerbstätigen Frauen der 2. Generation sind im Groß- und Einzelhandel tätig. Damit ist ihr Anteil fast doppelt so hoch als jener der Frauen ohne Migrationshintergrund. Frauen der 2. Generation sind auch häufig (zu 15%), aber im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund nicht überproportional häufig, im Bereich Gesundheit und Soziales tätig. In den öffentlichen Dienstleistungen ist ihr Erwerbstätigenanteil mit 15% ebenso wie bei Männern aber merklich geringer als unter Frauen ohne Migrationshintergrund.

Die Segmentierung des Wiener Arbeitsmarktes nach Geschlecht und Migrationshintergrund ist ein schon seit längerem zu beobachtendes Phänomen, welches sich im Zeitverlauf nur wenig ändert. Dennoch kam es im Zeitraum seit 2011/13 bei Männern mit Migrationshintergrund zu einer leichten Verringerung. Insbesondere fällt bei Männern der Zuwachs bei der 2. Generation in den öffentlichen Dienstleistungen von 6 Prozentpunkten ins Auge (siehe hierzu Tabelle 69 im Anhang). Dies hat dazu geführt, dass sich der Anteil der 2. Generation dem Anteil der Männer ohne Migrationshintergrund in diesem Sektor deutlich angenähert hat. Außerdem ist der Anteil der Männer im Bauwesen insgesamt rückläufig, wobei der Rückgang mit 6 Prozentpunkten in der 1. Generation am deutlichsten war. Auch dies führte zu einer Angleichung der Erwerbstätigenanteile der Männer der 1. Generation und der Männer ohne Migrationshintergrund.

Bei Frauen sind diese Angleichungstendenzen weniger deutlich. Wesentliche Anteilsverschiebungen ergaben sich hier nur bei Frauen der 2. Generation. Hier stieg der Anteil der im Tourismus erwerbstätigen Frauen um 3 Prozentpunkte. Gleichzeitig waren auch die Anteile der Frauen, insbesondere der 2. Generation, in den unternehmensnahen Dienstleistungen und im Groß- und Einzelhandel rückläufig, bei letzterem stieg allerdings der Erwerbstätigenanteil bei der 1. Generation leicht.

Noch deutlicher sind die Unterschiede der Einsatzmuster nach Herkunftsregionen (Tabelle 14). So geht die starke Konzentration der Männer der 1. Generation im Bauwesen auf die hohen Beschäftigtenanteile der aus den EU-13-Ländern sowie dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei stammenden Erwerbstätigen zurück. In diesen Gruppen sind zwischen 13% und 14% der Beschäftigten in diesem Sektor tätig. Unter aus den EU-15-Ländern bzw.

aus anderen Drittstaaten stammenden Erwerbstätigen liegen diese Anteile hingegen bei 3% bzw. 5%.

Tabelle 14: Erwerbstätigenanteile der 1. Generation in Wien nach Branchengruppen, Herkunftsregion und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)

	EU-15	EU-13	Ehem. Jugosla- wien Insgesamt	Türkei	Sonstige
Industrie und Gewerbe	7	7	6	14	7
Groß- und Einzelhandel	12	11	17	14	14
Verkehr/Nachrichtenwesen	11	11	10	13	12
Öffentliche Dienstleistungen	15	7	8	10	9
Bauwesen	3	13	14	13	5
Tourismus	7	9	7	9	19
Gesundheit und Soziales	10	15	13	7	10
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	21	19	13	15
Sonstige Branchen	15	6	5	7	9
Männer					
Industrie und Gewerbe	9	9	8	18	9
Groß- und Einzelhandel	12	9	13	13	11
Verkehr/Nachrichtenwesen	16	15	15	17	15
Öffentliche Dienstleistungen	13	(4)	5	-	6
Bauwesen	(5)	28	26	18	8
Tourismus	7	8	7	9	23
Gesundheit und Soziales	(5)	(4)	5	-	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	17	17	11	14
Sonstige Branchen	13	5	5	(7)	8
Frauen					
Industrie und Gewerbe	5	5	-	-	-
Groß- und Einzelhandel	11	12	(22)	(16)	18
Verkehr/Nachrichtenwesen	-	7	-	-	(6)
Öffentliche Dienstleistungen	18	9	(11)	(19)	12
Bauwesen	-	(2)	-	-	-
Tourismus	(6)	10	-	-	15
Gesundheit und Soziales	15	23	(22)	(16)	16
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	25	(22)	(19)	16
Sonstige Branchen	17	7	-	-	11

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige der 1. Generation im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien, ehemaliges Jugoslawien: exklusive Slowenien und Kroatien, EU-13: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt nach 2004, EU-15: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt vor 2004 (inklusive Großbritannien) und ohne Österreich; – Werte werden aufgrund geringen Stichprobenbesatzes nicht gemeldet. Werte in Klammern sind mit großer Schwankungsbreite behaftet. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Auffällig ist auch der mit 18% relativ große Anteil der Männer türkischer Herkunft in Industrie und Gewerbe, was wiederum auf die Beschäftigungsstruktur der in den 1960er und 70er-Jahren zugewanderten Gastarbeitern, die überwiegend in der Industrie Arbeit fanden, zurückzuführen ist. Erwerbstätige Männer der 1. Generation aus anderen Drittstaaten sind

hingegen zu mehr als einem Fünftel im Tourismus tätig, während Erwerbstätige aus EU-15-Ländern eine den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund sehr ähnliche Beschäftigungsstruktur aufweisen und dementsprechend am häufigsten in unternehmensnahen oder öffentlichen Dienstleistungen sowie im Verkehrs- und Nachrichtenwesen tätig sind.

Bei Frauen der 1. Generation dominiert unter den aus EU-13-Ländern und dem ehemaligen Jugoslawien Zugewanderten (mit einem Anteil von jeweils mehr als 20%) der Bereich Gesundheit und Soziales. Daneben sind für beide Gruppen (bei allerdings geringeren Unterschieden zu den anderen Gruppen) auch die unternehmensnahen Dienstleistungen wichtige Beschäftigungsbereiche, und für Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien auch der Groß- und Einzelhandel. Für die aus dem ehemaligen Jugoslawien zugewanderten Frauen machen damit nur drei Bereiche (Handel, Gesundheit und Soziales, unternehmensnahe Dienstleistungen) zwei Drittel ihrer Arbeitsplätze in Wien aus. Frauen aus den EU-15-Ländern (18%) und mit türkischem Hintergrund (19%) sind im Vergleich zu den anderen Herkunftsregionen häufiger in den öffentlichen Dienstleistungen tätig. Am diversesten sind die Beschäftigungsstrukturen aber unter Frauen aus sonstigen Drittstaaten. Diese sind zwar überproportional häufig im Groß- und Einzelhandel sowie im Tourismus tätig; ihre drei wichtigsten Beschäftigungsbranchen (Handel, Gesundheit und Soziales sowie unternehmensnahe Dienstleistungen) erklären aber nur rund 50% ihrer Erwerbstätigkeit.

2.2.2 Berufe

Nach Berufen unterscheiden sich die Einsatzmuster der verschiedenen Gruppen ebenfalls deutlich. Die Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund und vor allem Frauen sind seltener in akademischen und technischen Berufen sowie Führungspositionen zu finden als Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund¹⁵. Dagegen sind die Anteile der Hilfsarbeitskräfte¹⁶ und Dienstleistungsberufe¹⁷ höher. Besonders ausgeprägt ist außerdem der Unterschied in der Verteilung der Berufsgruppen zwischen Zugewanderten mit EU-15-Hintergrund und den übrigen Herkunftsregionen.

Bei Männern fällt der überproportional hohe Anteil der Männer ohne Migrationshintergrund in den akademischen (33%) und technischen (23%) Berufen ins Auge. Unter den Männern mit Migrationshintergrund liegen die Anteile bei 20% in akademischen Berufen und 12% bei Technikern und gleichrangigen nicht-technischen Berufen. Dennoch stellen Männer mit Migrationshintergrund auch in diesen Berufen 27% der in Wien tätigen Techniker und gleichrangigen nicht-technischen Berufen und 30% der in Wien Erwerbstätigen in akademischen Berufen. Auch in Führungspositionen sind Männer ohne Migrationshintergrund mit 9% öfter vertreten als Männer mit Migrationshintergrund (6%), wiewohl letztere auch hier mehr als ein Viertel (29%) der in Wien erwerbstätigen Führungskräfte stellen.

¹⁵ Akademische Berufe umfassen zu Beispiel Wissenschaftler*innen, Ingenieur*innen, Architekt*innen, Ärzt*innen, Lehrer*innen und Jurist*innen.

¹⁶ Zum Beispiel in Transport, Abfallentsorgung, Reinigung, Waren- und Nahrungsmittelherstellung

¹⁷ zum Beispiel Friseur*innen, Köch*innen, Hauswart*innen, Verkäufer*innen, Gärtner*innen.

Tabelle 15: Erwerbstätigenanteile in Wien nach Berufsgruppen, Migrationshintergrund und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)

	Ohne Migrationshintergrund	1. Generation	2. Generation	Mit Migrationshintergrund
	Anteil des jeweiligen Berufes			Anteil Migrationshintergrund
	Insgesamt			
Führungskräfte	7	5	5	32
Akademische Berufe	35	23	18	31
Techniker*innen und gleichrangige nichttechn. Berufe	23	12	20	28
Bürokräfte und verwandte Berufe	12	6	14	30
Dienstleistungsberufe und Verkäufer*innen	12	22	26	57
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	(0)	(1)	-	52
Handwerks- und verwandte Berufe	6	11	8	57
Bediener*innen v. Anlagen u. Maschinen/Montageberufe	2	6	-	67
Hilfsarbeitskräfte	2	15	5	83
	Männlich			
Führungskräfte	9	-	6	29
Akademische Berufe	33	21	15	30
Techniker*innen und gleichrangige nichttechn. Berufe	23	10	19	27
Bürokräfte und verwandte Berufe	7	4	11	33
Dienstleistungsberufe und Verkäufer*innen	11	17	20	52
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	-	-	-	
Handwerks- und verwandte Berufe	10	20	16	58
Bediener*innen v. Anlagen u. Maschinen/Montageberufe	3	10	8	68
Hilfsarbeitskräfte	-	12	-	76
	Weiblich			
Führungskräfte	6	5	(5)	38
Akademische Berufe	38	25	21	31
Techniker*innen und gleichrangige nichttechn. Berufe	23	13	21	30
Bürokräfte und verwandte Berufe	16	8	17	29
Dienstleistungsberufe und Verkäufer*innen	14	29	31	60
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	-	-	-	
Handwerks- und verwandte Berufe	-	-	-	
Bediener*innen v. Anlagen u. Maschinen/Montageberufe	1	1	0	58
Hilfsarbeitskräfte	1	18	(5)	90

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien, – Werte fehlen aufgrund zu geringen Stichprobenbesatzes, () Werte haben aufgrund geringer Stichprobengröße eine hohe Schwankungsbreite. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Männer mit Migrationshintergrund sind im Vergleich zu Männern ohne Migrationshintergrund (11%) mit rund 17% in der 1. Generation und 20% in der 2. Generation deutlich öfter in den Dienstleistungsberufen tätig. Insgesamt haben damit 52% der in Wien Erwerbstätigen in

diesen Berufen einen Migrationshintergrund. Außerdem sind sie mit durchschnittlich 20% in der 1. Generation und 16% in der 2. Generation beinahe doppelt so häufig in Handwerksberufen zu finden, wo sie 58% der in Wien Tätigen in dieser Gruppe stellen. Auch als Bediener von Anlagen sind Männer mit Migrationshintergrund (sowohl der 1. Als auch der 2. Generation) mehr als drei Mal so häufig tätig und tragen damit 68% zur Gesamtbeschäftigung in diesen Berufen in Wien bei. Am höchsten ist jedoch der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund mit 76% bei Hilfsarbeitskräften.

Der höhere Anteil der Absolventen mit tertiärem Abschluss in der 1. Generation im Vergleich zur höheren Quote der Absolventen mittlerer Ausbildungen in der 2. Generation schlägt sich auch in den Berufsgruppen nieder. Unter Männern mit Migrationshintergrund sind erkennbar mehr Männer der 1. Generation als der 2. Generation in akademischen Berufen tätig (1. Generation: 21%, 2. Generation: 15%). Außerdem sind anteilmäßig mehr Männer der 1. Generation Bediener von Anlagen oder Handwerker. Die 2. Generation weist mit 20% einen sehr hohen Anteil an Dienstleistungsberufen auf, und der Anteil der Techniker ist mit 19% um 9 Prozentpunkte höher als jener der 1. Generation. Die 2. Generation liegt außerdem mit 11% an Bürokräften sogar über dem Anteil der Männer ohne Migrationshintergrund, wohingegen die 1. Generation darunter liegt.

Obwohl die Segmentierung der Berufsfelder unter den Frauen weitgehend dem Muster der Männer folgt, tritt der Unterschied zwischen Männern und Frauen insgesamt deutlich hervor. Ganz allgemein ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen mit 5% immer noch geringer als unter den Männern. Dies ist vor allem im Hinblick auf die meist hohe Ausbildung der Frauen bemerkenswert. Von den wenigen weiblichen Führungskräften in Wien haben aber immerhin 38% einen Migrationshintergrund.

Frauen ohne Migrationshintergrund sind am häufigsten in akademischen Berufen und als Technikerinnen oder gleichrangigen nicht-technischen Berufen tätig. In diesen Berufen sind sie, wie auch bei Männern, deutlich häufiger zu finden als Frauen der 1. Und der 2. Generation, die gemeinsam 31% bzw. 30% der Erwerbstätigen in dieser Berufsgruppe stellen. Im Gegensatz zu den Männern ist der Unterschied zwischen den Frauen ohne Migrationshintergrund und Frauen der 2. Generation in den technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen aber weniger stark ausgeprägt. Deutlicher ist der Unterschied in den Dienstleistungsberufen. Hier sind mit 29% der Frauen der 1. Generation bzw. 31% der 2. Generation mehr als doppelt so viele Frauen mit Migrationshintergrund erwerbstätig als ohne (14%), und der Anteil der beschäftigten Frauen mit Migrationshintergrund liegt hier bei 60%. Am höchsten ist der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund mit 90% aber auch bei Frauen unter den Hilfskräften.

In Berufen wie den Bürokräften und der Technikerinnen ist die 2. Generation mit höheren Anteilen (17% und 21%) näher an den Anteilen der Frauen ohne Migrationshintergrund als die 1. Generation. Demnach zeigt sich bei Frauen eine Angleichung der Berufsstruktur der 2. Generation an jene der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund.

Tabelle 16: Erwerbstätigenanteile der 1. Generation in Wien nach Berufsgruppen, Herkunftsregion und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)

	EU-15	EU-13	Ehem. Jugoslawien	Türkei	Sonstige
	Insgesamt				
Führungskräfte	10	4	5	(4)	4
Akademische Berufe	47	23	13	8	23
Techniker*innen und gleichrangige nichttechn. Berufe	17	13	8	6	12
Bürokräfte und verwandte Berufe	5	7	5	6	5
Dienstleistungsberufe und Verkäufer*innen	14	19	25	25	28
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	-	-	-	-	-
Handwerks- und verwandte Berufe	(3)	13	14	19	7
Bediener*innen v. Anlagen u. Maschinen/Montageberufe	-	4	9	12	6
Hilfsarbeitskräfte	(4)	17	21	18	12
	Männlich				
Führungskräfte	11	(3)	(5)	(5)	(4)
Akademische Berufe	48	20	12	8	21
Techniker*innen und gleichrangige nichttechn. Berufe	14	11	7	5	13
Bürokräfte und verwandte Berufe	(4)	(4)	-	(6)	(4)
Dienstleistungsberufe und Verkäufer*innen	12	11	16	19	24
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	-	-	-	-	-
Handwerks- und verwandte Berufe	5	30	26	27	11
Bediener*innen v. Anlagen u. Maschinen/Montageberufe	-	7	16	16	10
Hilfsarbeitskräfte	4	13	15	12	13
	Weiblich				
Führungskräfte	9	5	(4)	-	(5)
Akademische Berufe	46	26	14	-	26
Techniker*innen und gleichrangige nichttechn. Berufe	20	14	9	-	12
Bürokräfte und verwandte Berufe	(6)	8	8	-	8
Dienstleistungsberufe und Verkäufer*innen	15	25	35	38	35
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	-	-	-	-	-
Handwerks- und verwandte Berufe	-	-	-	-	-
Bediener*innen v. Anlagen u. Maschinen/Montageberufe	-	-	-	-	-
Hilfsarbeitskräfte	-	19	27	33	11

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige der 1. Generation im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien, ehemaliges Jugoslawien: exklusive Slowenien und Kroatien, EU-13: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt nach 2004, EU-15: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt vor 2004 (inklusive Großbritannien) und ohne Österreich; – Werte werden aufgrund geringen Stichprobenbesatzes nicht gemeldet. Werte in Klammern sind mit großer Schwankungsbreite behaftet. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Bei Frauen ist der Anteil der Führungskräfte nicht stärker gestiegen als bei Männern und der geschlechtsspezifische Unterschied somit nicht gesunken. Dies deutet darauf hin, dass sich Geschlechterstereotype und Vorurteile kaum verringert haben. Deutlich gestiegen sind hingegen Erwerbstätigenanteile der akademischen Berufe, sogar mehr als bei Männern. Außerdem sind bei Frauen in allen Gruppen die Anteile der Bürokräfte, Dienstleistungsberufe und Hilfsarbeitskräfte gesunken. Besonders gefallen ist der Anteil der Dienstleistungsberufe (-7 Prozentpunkte) in der 2. Generation sowie der Hilfsarbeitskräfte der 1. Generation

(-6 Prozentpunkte). Deutlich gestiegen ist bei Frauen aller Gruppen hingegen der Anteil der akademischen Berufe und in der 2. Generation der Anteil der Technikerinnen und gleichrangigen nicht-technischen Berufe.

Unter den Männern sind es vorrangig die Zugewanderten aus den EU-15-Ländern (11%), die in Führungspositionen arbeiten. Nahezu die Hälfte der Männer aus den EU-15-Ländern ist außerdem in akademischen Berufen tätig, mehr als doppelt so viele als unter den übrigen Gruppen. Im Gegensatz dazu machen Handwerker (5%) einen unterdurchschnittlich geringen Anteil der Erwerbstätigen aus. Männer mit EU-13-Hintergrund sind demgegenüber ebenso wie Erwerbstätige aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien zu mehr als einem Viertel in Handwerksberufen tätig. Auch wenn ihr Anteil in den akademischen Berufen nur halb so hoch ist wie unter den EU-15-Migranten, ist er mit 20% dennoch deutlich höher als bei Männern aus den übrigen Herkunftsregionen mit Ausnahme der sonstigen Länder. Der Anteil der Techniker und gleichrangigen nicht-technischen Berufe liegt mit 11% fast gleichauf mit jenem der EU-15-Migranten (14%) und ist vergleichsweise groß. Der Anteil der Führungskräfte ist dagegen mit 3% besonders niedrig. Männer mit türkischem und jugoslawischem Hintergrund sind relativ häufig in den Dienstleistungsberufen (19% und 16%) und als Bediener von Anlagen (16%) tätig.

Bei Frauen sind die Unterschiede zwischen den Anteilen der Führungskräfte nach Herkunftsregionen geringer als bei Männern. Den höchsten Anteil haben erneut die Frauen mit EU-15-Hintergrund mit 9%. Fast die Hälfte der Frauen aus EU-15 Ländern ist in akademischen Berufen tätig. Der Anteil der Technikerinnen und gleichrangigen nicht-technischen Berufe ist mit 20% außerdem sogar höher als bei Männern. Bei Frauen mit EU-13-Hintergrund ist der Anteil der Führungskräfte mit 5% fast doppelt so hoch wie unter den Männern. Auch der Anteil der akademischen Berufe ist mit 26% 6 Prozentpunkte höher als bei Männern und somit näher am Anteil der Frauen mit EU-15-Hintergrund. Der Anteil der Technikerinnen und gleichrangigen nicht-technischen Berufe ist mit 14% relativ hoch und liegt 3 Prozentpunkte über dem Anteil der Männer. Bei Frauen mit jugoslawischer und türkischer sowie sonstiger Herkunft liegt der Anteil der Dienstleistungsberufe und Verkäuferinnen bei 35% bzw. 38% und ist damit mehr als doppelt bzw. doppelt so hoch als unter den Männern und den Frauen mit EU-15-Herkunft.

2.3 Überqualifikation und Sozialprestige

Neben den Einsatzmustern der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund kann anhand der ausgeübten Berufe auch festgestellt werden, wie gut die Qualifikationsanforderungen im Beruf mit dem formalen Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen übereinstimmen, und mit welchem Sozialprestige die von ihnen ausgeübten Berufe verbunden sind. Die internationale Arbeitsorganisation (ILO) unterlegt die von ihr entworfene und in der AKE erhobene Berufssystematik mit den, nach Einschätzung der Expert*innen der ILO, zur adäquaten Ausübung des Berufes notwendigen Qualifikationsanforderungen. Übersteigt das formale Ausbildungsniveau einer Person das zur Ausübung des Berufes notwendige Qualifikationsniveau, spricht man von Überqualifikation. Im umgekehrten Fall spricht man von Unterqualifikation, wo es offensichtlich im Verlauf des Berufslebens gelungen ist, die zur Ausübung des Berufes

notwendigen Fähigkeiten auf andere Weise (z. B. durch „learning by doing“) als durch eine formale Ausbildung zu erwerben.

Tabelle 17: Erwerbstätigenanteile in Wien nach Qualifikationsanforderung des Berufes, Migrationshintergrund und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)

		Migrationshintergrund	Hoch	Mittel	Niedrig
Insgesamt	Ohne		38	60	2
	Mit		23	62	15
Männer	Ohne		39	58	2
	Mit		22	66	12
Frauen	Ohne		37	61	2
	Mit		24	57	18

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Erwerbstätige mit Migrationshintergrund arbeiten dabei auffällig häufiger in den Berufen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund, wovon Frauen mit Migrationshintergrund besonders stark betroffen sind. Unter Männern wie Frauen ohne Migrationshintergrund arbeiteten in der Periode 2020/22 durchschnittlich 2% der Wiener Erwerbstätigen in Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen. Unter den Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund arbeiteten 12% der Männer und 18% der Frauen in Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen. Insgesamt haben damit 82% der in Wien in gering qualifizierten Berufen Erwerbstätigen einen Migrationshintergrund. Bei Frauen sind es 86%, bei Männern 76%.

In den Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen sind hingegen (mit 38%) anteilmäßig deutlich mehr Erwerbstätige ohne als mit Migrationshintergrund (23%) tätig. Dennoch stellen Personen mit Migrationshintergrund 26% der in Wien Erwerbstätigen dieser Gruppe. Die Geschlechterunterschiede sind hier (mit Anteilen an der Erwerbstätigkeit von 25% bei Männern und 28% bei Frauen) schwächer ausgeprägt als bei Berufen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen.

Tabelle 18: Anteile der über- und unterqualifizierten Erwerbstätigen nach Migrationshintergrund und Geschlecht

	Ohne Migrationshintergrund		Mit Migrationshintergrund	
	Unterqualifiziert	Überqualifiziert	Unterqualifiziert	Überqualifiziert
Männer	21	9	21	15
Frauen	19	10	17	21
Insgesamt	20	9	19	18

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Diese überproportionale Erwerbstätigkeit in Berufen mit geringen Qualifikationsforderungen führt auch dazu, dass Erwerbstätige mit Migrationshintergrund für ihren Beruf häufiger überqualifiziert sind als Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund. Demgegenüber sind die Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen hinsichtlich der Unterqualifikation vergleichsweise gering. Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund arbeiten zu 20% in Berufen, für die

sie als unterqualifiziert gelten und nur zu 9% in Berufen, für die sie überqualifiziert sind. Bei Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund gilt ein ähnlich hoher Anteil (19%) als unterqualifiziert, aber ein doppelt so hoher Anteil (18%) als überqualifiziert. Dabei sind Frauen mit Migrationshintergrund (mit 21%) gegenüber Männern mit Migrationshintergrund (mit 15%) deutlich häufiger überqualifiziert, wohingegen die Geschlechterunterschiede bei Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund eher gering sind (Tabelle 18).

Dies deutet somit auf besondere Herausforderungen der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund bei der Suche nach einem ihren Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatz hin. Überdies unterstreichen sie ein weiteres Mal die ungenutzten Potentiale formal höher qualifizierter Erwerbstätiger unter den Zuwander*innen in Wien: Immerhin waren nach diesen Daten im Durchschnitt der Jahre 2020/2022 fast 7% aller in Wien Erwerbstätigen überqualifizierte Erwerbstätige mit Migrationshintergrund.

Tabelle 19: Erwerbstätigenanteile in Wien nach Sozialprestige des ausgeübten Berufes, Migrationshintergrund und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)

	Ohne Migrationshintergrund	1. Generation	2. Generation
Insgesamt			
Niedriges Sozialprestige	17	45	28
Mittleres Sozialprestige	23	20	32
Hohes Sozialprestige	60	36	39
Männlich			
Niedriges Sozialprestige	20	50	34
Mittleres Sozialprestige	22	17	30
Hohes Sozialprestige	58	33	36
Weiblich			
Niedriges Sozialprestige	13	39	22
Mittleres Sozialprestige	25	22	35
Hohes Sozialprestige	61	39	43

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Abgesehen davon sind Angehörige der 1. Generation auch überproportional oft in Berufen mit geringem Sozialprestige und deutlich seltener in Berufen mit hohem Sozialprestige tätig (siehe Tabelle 19). Insbesondere wurde von Ganzeboom und Treiman (1996) eine internationale Skala des Sozialprestiges (das so genannte *Standard International Occupational Prestige Scale* (SIOPS)) erhoben, wobei Befragte in 55 Ländern gebeten wurden, eine Liste der Berufe nach ihrem Sozialprestige zu bewerten. Diese Skala wurde in weiterer Folge auf die seitdem immer wieder geänderten Berufssystematiken inklusive der gegenwärtig relevanten ISCO-08 Klassifikation angewandt¹⁸.

Nach dieser Klassifikation arbeiten in Wien 45% der Erwerbstätigen der 1. Generation in Berufen mit einem nur geringen und nur 36% in Berufen mit einem hohen Prestige. Unter den

¹⁸ Siehe hierzu auch <http://www.harryganzeboom.nl/isco08/index.htm>.

Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund sind es 60% in Berufen mit hohem Prestige und 17% mit einem geringen Prestige. Damit haben in Wien 64% der Erwerbstätigen in Berufen mit geringem Sozialprestige einen Migrationshintergrund, aber nur 30% der Erwerbstätigen in Berufen mit einem hohen Sozialprestige. Die Geschlechterunterschiede wirken in diesem Fall allerdings zum Nachteil der Männer. Männer der 1. Generation sind häufig in weniger prestigeträchtigen Berufen tätig (50% in Berufen mit einem geringen Prestige und nur 33% in einem Beruf mit hohem Prestige).

Noch ausgeprägter sind die Unterschiede nach Herkunftsregionen. Der Anteil der Migrant*innen in Berufen mit geringem Prestige ist unter den aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei stammenden Zuwander*innen mit durchschnittlich 59% rund viermal so hoch als unter den aus EU-15-Ländern stammenden Migrant*innen, die mit 16% sogar gegenüber Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund bevorzugt sind. Überdies zeigt sich auch hinsichtlich der Geschlechterunterschiede eine deutliche Variation nach Herkunftsregionen. So war unter den aus den EU-15-Ländern stammenden Migrant*innen der Anteil der Erwerbstätigen in einem Beruf mit hohem Prestige unter den Männern etwas höher als unter Frauen derselben Herkunft, während er bei allen anderen Herkunftsgruppen unter den Frauen höher war als unter den Männern.

Die Erwerbstätigen der 2. Generation sind insbesondere am unteren Ende der Skala gegenüber den Erwerbstätigen der 1. Generation etwas bessergestellt. Unter ihnen arbeiten nur mehr 28% (34% Männer, 22% Frauen) in Berufen mit einem geringen Prestige und immerhin 39% (36% Männer, 43% Frauen) in Berufen mit hohem Prestige. Dies deutet somit auf ein Aufholen der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund hinsichtlich des Prestiges ihres Berufes im Generationenverlauf und damit auch einen sozialen Aufstieg der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund im Generationenverlauf hin.

Tabelle 20: Erwerbstätigenanteile der 1. Generation in Wien nach Sozialprestige des ausgeübten Berufes, Herkunftsregion und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)

	EU-15	EU-13	Ehem. Jugoslawien	Türkei	Sonstige
Insgesamt					
Niedrig	16	47	56	63	43
Mittel	16	18	21	21	21
Hoch	67	35	23	16	36
Männlich					
Niedrig	21	54	60	65	48
Mittel	11	17	19	20	19
Hoch	68	29	21	15	33
Weiblich					
Niedrig	12	41	51	60	38
Mittel	22	19	24	22	23
Hoch	66	40	25	18	40

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. ehemaliges Jugoslawien: exklusive Slowenien und Kroatien, EU-13: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt nach 2004, EU-15: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt vor 2004 (inklusive Großbritannien) und ohne Österreich; Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Ähnlich zeigt sich auch im Zeitverlauf, vor allem bei Frauen, eine deutliche Verringerung der Ausübung weniger prestigeträchtiger Berufe. Seit der Periode 2011/13 hat sich der Anteil der Beschäftigten in der 1. Generation in Berufen mit geringem Prestige um 11 Prozentpunkte und in der 2. Generation um 6 Prozentpunkte verringert. Auch bei Männern kam es hier zu (quantitativ allerdings geringeren) Rückgängen. Ihr Anteil in Berufen mit geringem Prestige verringerte sich um durchschnittlich 3 Prozentpunkte. Gleichzeitig stieg auch der Anteil der Erwerbstätigen in Berufen mit hohem Prestige, vor allem bei Frauen. Unter den Frauen ohne Migrationshintergrund stieg der Anteil um 11 Prozentpunkte, und in der 1. Und 2. Generation um jeweils 14 Prozentpunkte. Für diese Anstiege dürfte aber weniger eine bessere Integration der sich bereits länger in Österreich aufhaltenden Erwerbstätigen der 1. Generation verantwortlich sein als vielmehr eine bessere formale Ausbildungsstruktur der rezent nach Österreich zugewanderten Kohorten (siehe Kapitel 1).

Tabelle 21: Erwerbstätigenanteile der 1. Generation in Wien nach Prestige des ausgeübten Berufes, Dauer des Aufenthaltes in Österreich und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)

	Unter 5 Jahre	5 bis 10 Jahre	11 bis 20 Jahre	Über 20 Jahre
Insgesamt				
Niedrig	41	45	45	47
Mittel	12	21	19	22
Hoch	47	34	36	32
Männlich				
Niedrig	46	49	52	51
Mittel	9	18	17	21
Hoch	46	33	31	28
Weiblich				
Niedrig	36	39	37	42
Mittel	17	24	22	22
Hoch	47	37	41	36

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Dafür spricht auch eine Betrachtung nach Aufenthaltsdauer. Vor allem Migrant*innen, die kürzer als 5 Jahre in Österreich leben, schaffen es eher in prestigeträchtige Berufe. So liegt der Anteil der Erwerbstätigen mit geringem Prestige bei unter 5 Jahren in Österreich lebenden Erwerbstätigen der 1. Generation insgesamt bei 41% (Männer 46% und Frauen 36%), bei über 20 Jahren in Österreich lebenden Erwerbstätigen der 1. Generation aber bei 47% (Männer 51%, Frauen 42%). Demgegenüber liegt der Anteil der Erwerbstätigen in sehr prestigeträchtigen Berufen bei unter 5 Jahren in Österreich lebenden Erwerbstätigen der 1. Generation bei 47% (Männer 46%, Frauen 47%), bei über 20 Jahren in Österreich lebenden Erwerbstätigen der 1. Generation aber bei 32% (Männer 28%, Frauen 36%). Für diesen merklichen Unterschied dürfte neben der besseren formalen Ausbildungsstruktur der rezent Zugewanderten aber auch die hohe Zirkularität von Migrationsbewegungen in einigen hochqualifizierten und entsprechend prestigeträchtigen Berufen verantwortlich sein. So halten sich z. B. Manager*innen ausländischer Konzerne oder auch Forscher*innen insbesondere in frühen Karrierephasen oft nur temporär und daher entsprechend kurz in Österreich auf.

2.4 Selbständige Beschäftigung unter Personen mit Migrationshintergrund

Menschen mit Migrationshintergrund haben somit in Wien wie auch in anderen Ländern aufgrund unterschiedlicher Voraussetzungen, aber auch möglicherweise aufgrund von Diskriminierung, Schwierigkeiten, eine angemessene Beschäftigung am Arbeitsmarkt zu finden. Infolgedessen wird oftmals die Selbständigkeit als eine Option gesehen, um wirtschaftliche Unabhängigkeit und Flexibilität zu erlangen. Eine Studie des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn zeigt zum Beispiel für Deutschland, dass, obwohl die von Migrant*innen gegründeten Unternehmen im Durchschnitt kleiner und jünger sind als die von

Personen ohne Migrationshintergrund gegründeten Unternehmen, sie einen wertvollen volkswirtschaftlichen Beitrag leisten. Sie beschäftigen überdurchschnittlich häufig Beschäftigte mit Migrationshintergrund und haben damit eine bedeutende Integrationsfunktion am Arbeitsmarkt. Entgegen der landläufigen Wahrnehmung sind sie überdurchschnittlich häufig in wissensintensiven Bereichen sowie in freien Berufen tätig, innovationsstark und in ihrer Geschäftstätigkeit international ausgerichtet (Bijedić et al., 2017).

Tabelle 22: Anteil der selbständig Beschäftigten an den Erwerbstätigen in Wien nach Migrationshintergrund, Geschlecht, höchster abgeschlossenen Ausbildung und Altersgruppe (Durchschnitt 2020/22)

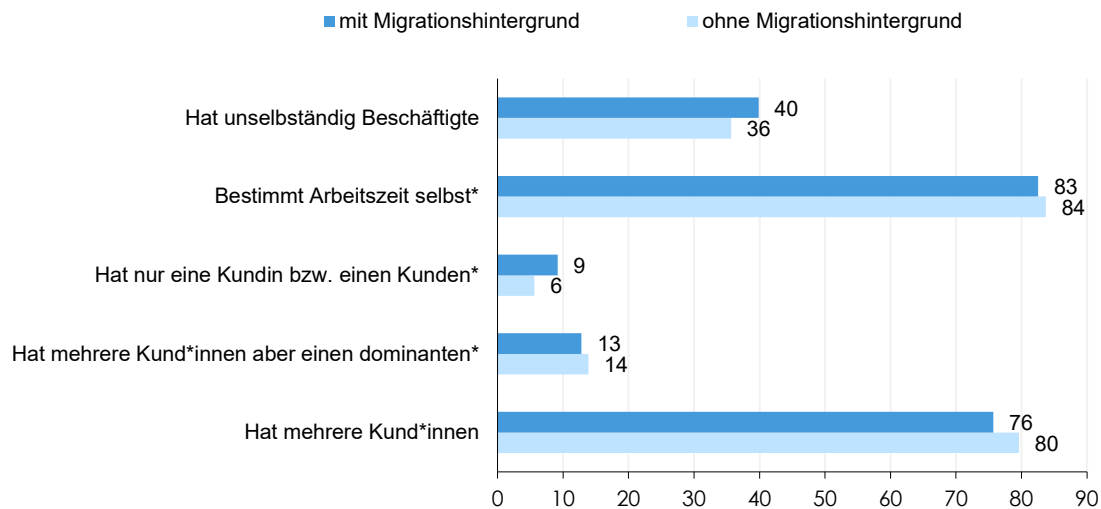
	Ohne Migrationshintergrund	1. Generation	2. Generation
Insgesamt	9	10	5
Geschlecht			
Männlich	11	12	6
Weiblich	8	7	(4)
Höchste abgeschlossene Ausbildung			
Max. Pflichtschule	5	7	-
Lehre/AHS	7	9	5
Tertiär	14	13	(11)
Alter (in Jahren)			
15 bis 24	3	2	-
25 bis 34	5	7	(5)
35 bis 44	9	12	(10)
45 bis 64	13	12	-

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. – Werte fehlen aufgrund zu geringen Stichprobenbesatzes, () Werte haben aufgrund geringer Stichprobengröße eine hohe Schwankungsbreite. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

In Wien ist die Zahl der selbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund laut AKE seit der Periode 2011/13 von durchschnittlich jährlich 26.400 auf 37.700 im Jahresdurchschnitt 2020/22 gestiegen. Damit haben rund 41% der Selbständigen in Wien einen Migrationshintergrund.

Der Anteil der selbständig Beschäftigten an den Erwerbstätigen der 1. Generation ist mit 10% etwas höher als unter den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund mit 9%. Unter den Erwerbstätigen der 2. Generation liegt dieser Anteil bei 5%. Dies ist abermals der Altersstruktur dieser Erwerbstätigen geschuldet, da der Anteil der Selbständigen an der Erwerbstätigkeit über alle Gruppen mit dem Alter zunimmt und überdies Migrant*innen der 2. Generation oft bessere Bildungs- und Karrieremöglichkeiten haben als ihre Eltern, was dazu führen kann, dass sie eher eine Festanstellung in einem Unternehmen anstreben als eine selbstständige Tätigkeit.

Abbildung 6: Charakteristika der selbständigen Beschäftigung bezüglich unselbständig Beschäftigter, Arbeitszeitautonomie und Zahl der Kund*innen in Wien (in % der selbständig Beschäftigten, Durchschnitt 2020/22)



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Selbständige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. * Diese Indikatoren werden in der AKE erst seit 2021 erhoben. Dementsprechend beziehen sich die Angaben hier auf den Durchschnitt der Jahre 2021 und 2022.

Überdies ist die Selbständigenquote (als Anteil der Selbständigen an der Erwerbstätigkeit) unabhängig vom Migrationshintergrund unter den Männern höher als unter den Frauen. Hierbei sind die Geschlechterunterschiede unter den Selbständigen der 1. Generation größer als in der 2. Generation und unter den Selbständigen ohne Migrationshintergrund. Ähnlich steigt die Selbständigenquote auch in allen Gruppen mit der höchsten abgeschlossenen Ausbildung. Der Anstieg mit dem Ausbildungsniveau ist aber unter den Selbständigen mit Migrationshintergrund flacher als unter den Selbständigen ohne Migrationshintergrund. Dementsprechend ist die Selbständigenquote unter der 1. Generation mit maximal einer Pflichtschulausbildung höher aber unter Akademiker*innen der 1. Generation niedriger als in den entsprechenden Gruppen ohne Migrationshintergrund. Unter der 2. Generation reicht hingegen die Selbständigenquote unter Akademiker*innen als einzige an jene der 1. Generation heran.

Tabelle 23: Kennzahlen zur Selbständigkeit nach Migrationshintergrund und Branchengruppen (Durchschnitt 2020/22)

	Anteil der Personen mit Migrations- hintergrund an allen Selbständi- gen	Selbständigenquote	
		Ohne Migrations- hintergrund	Mit Migrations- hintergrund
Industrie und Gewerbe	35	7	(6)
Groß- und Einzelhandel	40	9	6
Verkehr/Nachrichtenwesen	49	9	14
Öffentliche Dienstleistungen	41	2	(4)
Bauwesen	72	5	8
Tourismus	73	11	11
Gesundheit und Soziales	24	11	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	29	15	10
Sonstige Branchen	46	18	21

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Selbständige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

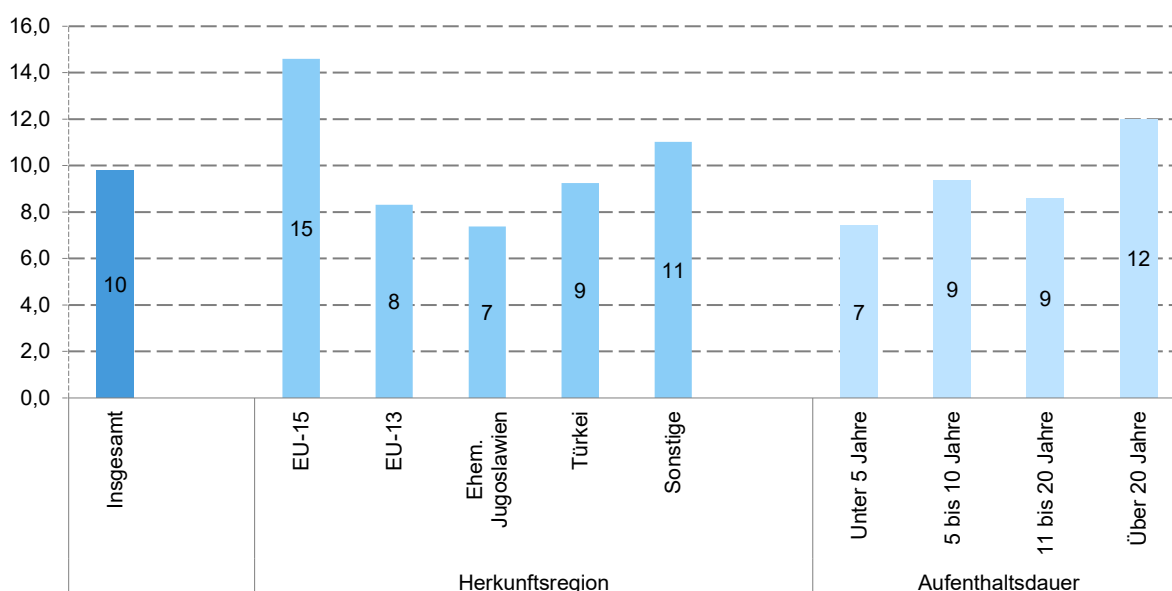
Die selbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund haben auch eine wichtige Arbeitgeber*innenfunktion in der Wiener Wirtschaft, da 40% von ihnen (im Vergleich zu 36% der selbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund) zumindest eine weitere Person beschäftigen. Sie sind aber stärker von nur wenigen Kund*innen abhängig als Selbständige ohne Migrationshintergrund. Im Durchschnitt der Jahre 2021 und 2022¹⁹ gaben 9% (im Vergleich zu 6% der Selbständigen ohne Migrationshintergrund) von ihnen an, von nur einem*einer Auftraggeber*in abhängig zu sein, und 76% von ihnen (im Vergleich zu 80% der selbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund) hatten eine breitere Kund*innengruppe ohne einen dominanten Kunden bzw. eine dominante Kundin. Etwas überraschend dürfte die Scheinselbständigkeit sowohl bei Personen mit als auch ohne Migrationshintergrund in Wien eine nur sehr untergeordnete Rolle spielen, da sie im Durchschnitt der Jahre 2021 und 2022 zu 83% (im Vergleich zu 84% bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund) angaben, ihre Arbeitszeit selbst zu bestimmen.²⁰ Damit unterschied sich Wien deutlich vom österreichischen Durchschnitt, wo der Anteil der selbständig Beschäftigten mit geringer Arbeitszeitautonomie unter Selbständigen mit Migrationshintergrund deutlich höher liegt als unter selbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (siehe Statistik Austria, 2018).

¹⁹ Die Frage nach der Zahl der Kund*innen wird in der AKE erst seit 2021 gestellt. Dementsprechend beziehen sich die Angaben hier auf den Durchschnitt der Jahre 2021 und 2022.

²⁰ Die Autonomie über die eigene Arbeitszeit wird in der Literatur (z. B. Statistik Austria, 2018) häufig als Indikator für eine Scheinselbständigkeit herangezogen, da sie ein wesentliches Differenzierungsmerkmal zwischen Selbständigkeit und Unselbständigkeit darstellt. In der AKE wird dieser Indikator erst seit 2021 erhoben. Dementsprechend beziehen sich die Angaben hier auf den Durchschnitt der Jahre 2021 und 2022.

Nach Branchen sind die Anteile der Selbständigen mit Migrationshintergrund vor allem im Tourismus, welcher auch die Gastronomie umfasst, sowie im Bauwesen sehr hoch. Hier haben in Wien mehr als 70% der Selbständigen Migrationshintergrund. Anteile von 40% bis 50% werden hingegen im Groß- und Einzelhandel, im Verkehrs- und Nachrichtenwesen sowie in den sonstigen Branchen erzielt.²¹ Im Gesundheitswesen und in den unternehmensnahen Dienstleistungen ist der Anteil der Selbständigen mit Migrationshintergrund hingegen mit unter 30% deutlich unterdurchschnittlich.

Abbildung 7: Anteil der selbständig Beschäftigten der 1. Generation an der Gesamtbeschäftigung in Wien nach Herkunftsregion und Aufenthaltsdauer in Österreich (Durchschnitt 2020/22)



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Selbständige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien, ehemaliges Jugoslawien: exklusive Slowenien und Kroatien, EU-13: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt nach 2004, EU-15: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt vor 2004 (inklusive Großbritannien) und ohne Österreich; Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Nach Herkunftsregionen ist die Selbständigenquote der Beschäftigten der 1. Generation aus EU-15-Ländern am höchsten. Diese haben sich vor allem in den unternehmensnahen Dienstleistungen selbständig gemacht. Dahinter liegen Migrant*innen mit sonstiger Herkunft. Sie sind hauptsächlich im Tourismus und den unternehmensnahen Dienstleistungen selbständig. Personen mit türkischem Migrationshintergrund sind in vielen verschiedenen Bereichen selbständig, mit dem größten Anteil der Selbständigen im Verkehrs- und Nachrichtenwesen. Den niedrigsten Anteil der Selbständigen findet man unter Migrant*innen mit ehemalig jugoslawischen Hintergrund. Auch diese Bevölkerungsgruppe ist in diversen Branchen selbständig, mit dem größten Anteil in der Baubranche.

Überdies erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer Selbständigkeit der 1. Generation mit der Aufenthaltsdauer. Dies deutet darauf hin, dass die selbständige Tätigkeit unter Personen mit Migrationshintergrund weniger als eine „Notlösung“ in einer schwierigen Situation darstellt,

²¹ In den öffentlichen Dienstleistungen werden ebenfalls 41% erreicht. Dies dürfte allerdings der geringen Zellenbesatz in dieser Gruppe zurück zu führen sein.

sondern eher als ein geplanter Karriereschritt im Integrationsverlauf gesehen wird (siehe Schmid et al. 2006 für ähnliche Ergebnisse). Dies kann daran liegen, dass Migrant*innen, die schon länger in Österreich leben, oft eine bessere Integration in die Gesellschaft und das Arbeitsleben erreicht haben. Sie haben ein besseres Verständnis für die österreichische Kultur, die Sprache und das Wirtschaftssystem. Außerdem haben sie oft bereits Erfahrungen im Arbeitsleben gesammelt. Sie kennen die Arbeitsbedingungen, die Anforderungen und die Möglichkeiten in Österreich und können diese Erfahrungen in ihre Selbständigkeit einbringen. Auch familiäre Verpflichtungen können eine Rolle spielen. Diese machen es für neu angekommene Migrant*innen schwieriger, sich selbstständig zu machen. Migrant*innen, die schon länger in Österreich leben, haben oft eine stabilere familiäre Situation und können sich deshalb eher der Selbständigkeit widmen.

2.5 Zusammenfassung

Aufgrund einer geringeren Erwerbstätigenquote unter den Personen im erwerbsfähigen Alter mit Migrationshintergrund und einer höheren Zahl an Auspendler*innen dieser Gruppe in das Wiener Umland ist ihr Beitrag zur Erwerbstätigkeit in Wien geringer als ihr Bevölkerungsanteil. Während Personen mit Migrationshintergrund rund 53% der in Wien wohnhaften Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stellen, liegt ihr Anteil an den Erwerbstätigen bei 43%.

Die starke Segmentierung des Wiener Arbeitsmarktes nach Geschlecht und Herkunftsregionen bewirkt dabei auch, dass sich die Beiträge der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in Wien nach Branchen und Berufen stark unterscheiden. Daher stellen vor allem Branchen und Berufe mit keinen oder nur geringen Qualifikationsanforderungen Nischen dar, in denen es zu einer besonders intensiven Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund kommt, die sich überdies noch in Abhängigkeit von der Generationentiefe deutlich unterscheiden.

Nach Branchen sind vor allem der Tourismus (Beherbergungs- und Gaststättenwesen) und das Baugewerbe, in denen im Durchschnitt der Jahre 2020/22 bereits 74% bzw. 62% aller Erwerbstätigen einen Migrationshintergrund hatten, zwei solche Nischen. Diese werden dabei im Bauwesen vor allem von Erwerbstätigen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei sowie aus den EU-13 Ländern eingenommen, während sie im Tourismus verstärkt von Personen aus sonstigen Drittstaaten besetzt wird. Bei Frauen mit Migrationshintergrund tritt hierzu noch der Bereich Gesundheit und Soziales als eine weitere wichtige Nische hinzu und bei Angehörigen der 2. Generation der Handel. Im Bereich Gesundheit und Soziales haben immerhin 46% der erwerbstätigen Frauen einen Migrationshintergrund, und im Groß- und Einzelhandel arbeitet fast ein Fünftel (18%) aller in Wien erwerbstätigen Angehörigen der 2. Generation (im Vergleich zu 10% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund). Unter den türkischstämmigen Angehörigen der 1. Generation ist überdies aus historischen Gründen auch die Industrie und das Gewerbe ein wichtiger Beschäftigungsbereich.

Nach Berufen haben 83% (bei Frauen sogar 90%) der in Wien erwerbstätigen Hilfsarbeitskräfte einen Migrationshintergrund, und unter den Bediener*innen von Anlagen liegt dieser Anteil bei 67%. Wiederum werden diese Nischen (insbesondere bei Hilfsarbeitskräften) primär durch aus der Türkei, dem ehemaligen Jugoslawien und den EU-13-Ländern

stammende Beschäftigte abgedeckt. Aber auch unter den Dienstleistungsberufen und Verkäufer*innen, sowie in den Handwerks- und verwandte Berufen haben mittlerweile in Wien mehr als 50% der Erwerbstätigen einem Migrationshintergrund. Aus EU-15-Ländern stammende Erwerbstätige sind die einzige Gruppe mit einem eindeutig höher qualifizierten Einsatzmuster. Von ihnen arbeiten 47% in akademischen Berufen.

Erwerbstätige mit Migrationshintergrund erbringen damit in Wien den überwiegenden Teil der in der Stadt nachgefragten geringer qualifizierten Leistungen, und ohne sie würden die Arbeitskräfteknappheit insbesondere im Bauwesen und im Tourismus noch deutlich verschärft werden. Ähnliches gilt in abgemilderter Form auch für das Gesundheitswesen, den Handel und auch die Industrie und das Gewerbe.

Aber auch abseits dieser Beschäftigungsnischen ist der Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Erwerbstätigkeit in Wien erheblich. So haben in Wien 32% der als Führungskräfte, 31% der in akademischen Berufen und 28% der in technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen tätigen Personen einen Migrationshintergrund, und nach formaler Bildung stellen sie zwar 69% der Erwerbstätigen mit Pflichtschulabschluss, aber auch 38% der Erwerbstätigen mit Tertiärabschluss.

Darüber hinaus haben 41% der in Wien selbständig Beschäftigten einen Migrationshintergrund, wobei dieser Anteil im Bauwesen und im Tourismus bei über 70% liegt. Der Anteil der Selbständigen mit Migrationshintergrund, die mindestens eine weitere Person beschäftigen, liegt mit 40% sogar höher liegt als unter Selbständigen ohne Migrationshintergrund. Damit sind Selbständige mit Migrationshintergrund wichtige Arbeitgeber*innen in Wien.

Dennoch bestehen hinsichtlich der Erwerbstätigkeit von Personen mit Migrationshintergrund in Wien immer noch erhebliche Potentiale. So lag die Erwerbstätigenquote unter Personen im erwerbsfähigen Alter ohne Migrationshintergrund in Wien im Jahr 2022 bei 71%, unter den Angehörigen der 1. Generation, die den Großteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund stellen, aber nur bei 65% und unter den Angehörigen der 2. Generation, die allerdings im Durchschnitt noch sehr jung sind und sich daher oftmals noch in Ausbildung befinden, bei 61%. Dies bedeutet, dass unter der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter 29% entweder arbeitslos oder nicht erwerbstätig sind, unter den Angehörigen der 1. Generation im erwerbsfähigen Alter aber 35% und unter den Angehörigen der 2. Generation 39%.

Diese Potentiale sind dabei unter den formal höher qualifizierten Personen noch stärker ausgeprägt als unter den formal gering qualifizierten Personen. So übersteigt die Erwerbstätigenquote der gering qualifizierten Personen mit Migrationshintergrund jene der Personen ohne Migrationshintergrund. Unter den Personen mit tertiärer Ausbildung ist es hingegen genau umgekehrt. Darüber hinaus liegt der Anteil der überqualifizierten Erwerbstätigen, die in einem Beruf tätig sind, der geringere Qualifikationsanforderungen stellt als sie selbst aufweisen, in Wien mit 18% unter Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund doppelt so hoch als unter Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund. In Konsequenz gehören 7% der in Wien Erwerbstätigen zur Gruppe der überqualifizierten Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund. Dies unterstreicht die Wichtigkeit von Initiativen zu Verbesserung der Arbeitsmarktintegration insbesondere der formal höher ausgebildeten Personen mit Migrationshintergrund in Wien. Diese sollten dabei vor allem in Richtung einer besseren formalen

und auch faktischen Anerkennung der Qualifikationen zielen, da dies auch zu einem qualifikationsadäquateren Einsatz der bereits Erwerbstätigen unter den Personen mit Migrationshintergrund führen könnte. Eine besonders wichtige Zielgruppe in solchen Bemühungen sind dabei Frauen mit Migrationshintergrund, da bei ihnen der Anteil der überqualifizierten Erwerbstätigen mit 21% nochmal deutlich höher ist als unter Männern mit 15%.

Überdies verstärkt die starke Segregation der Erwerbstätigkeit nach Herkunftsregionen in Wien auch die in der Bevölkerung bestehenden Vorurteile gegenüber Personen mit Migrationshintergrund, was gerade für höher qualifizierte Migrant*innen zu einer Dequalifikation beiträgt, da ihnen aufgrund dieser Vorurteile die Ausübung einer entsprechend qualifizierten Tätigkeit nicht zugetraut wird. Diese Segregation und die daraus resultierende Konzentration der Erwerbstätigkeit auf Berufe mit geringem Sozialprestige betrifft dabei insbesondere die Angehörigen der 1. Generation und hier wiederum verstärkt in der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien geborene Erwerbstätige. Dementsprechend arbeiten 45% der Angehörigen der 1. Generation (im Vergleich zu 17% der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund) in Berufen mit geringem Sozialprestige. Unter Männern sind es sogar 50% und unter aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei Stammenden 56% bzw. 63%. Damit verringert diese Segregation auch die Einsatzmöglichkeiten der Erwerbstätigen der 1. Generation, da selbst Höherqualifizierte in manchen Branchen nur geringe Beschäftigungschancen haben.

Bei der 2. Generation zeigt sich hingegen in Wien das auch in der internationalen Migrationsforschung immer wieder beobachtete Aufholen der Zugewanderten im Generationenverlauf. Zum einen sind die Beschäftigungsmuster nach Branchen und Berufen in der 2. Generation deutlich diverser als in der 1. Generation, wobei hier insbesondere der Handel, in welchem in Wien 18% der Erwerbstätigen der 2. Generation arbeitet, als ein weiterer Beschäftigungsschwerpunkt hinzutritt. Zum anderen ist in der 2. Generation auch die Konzentration auf Berufe mit geringem Sozialprestige deutlich geringer als in der 1. Generation, wenn auch immer noch höher als unter Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund. So arbeiten unter den Angehörigen der 2. Generation nur mehr 28% (34% bei Männern, 22% bei Frauen) in Berufen mit geringem Sozialprestige.

Daher sollte die Bekämpfung der Segregation der Erwerbstätigkeit nach Herkunftsregionen in Wien ebenfalls eine wirtschaftspolitische Priorität darstellen. Insbesondere könnte hier daran gedacht werden, verstärkt Personen mit Migrationshintergrund in den öffentlichen Dienst aufzunehmen. In diesem Bereich ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund besonders gering und eine verstärkte Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund hätte in einem Umfeld, in welchem mehr als die Hälfte des Klientel selbst Migrationshintergrund haben, auch den Vorteil, sowohl die Identifikation der Betreuten mit der Stadt wie auch die Qualität der Beratung zu verbessern.

3 Der Beitrag der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Wiener Wirtschaft

Personen mit Migrationshintergrund stellen, wie im letzten Kapitel gezeigt, einen erheblichen Teil der Erwerbstätigen in Wien. Ohne sie könnte eine Fülle von Leistungen in der Stadt nicht erbracht werden. Die starke Konzentration der Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf gering qualifizierte und wenig prestigeträchtige Berufe lässt aber auch eine geringere Entlohnung und schlechtere Arbeitsbedingungen für diese Gruppe vermuten. Anhand der AKE lassen sich hierzu Kennzahlen zu den von unselbständig Beschäftigten in Wien verdienten Löhnen, ihren Arbeitszeiten und zu befristeter Beschäftigung sowie atypischen Arbeitszeitlagen untersuchen.

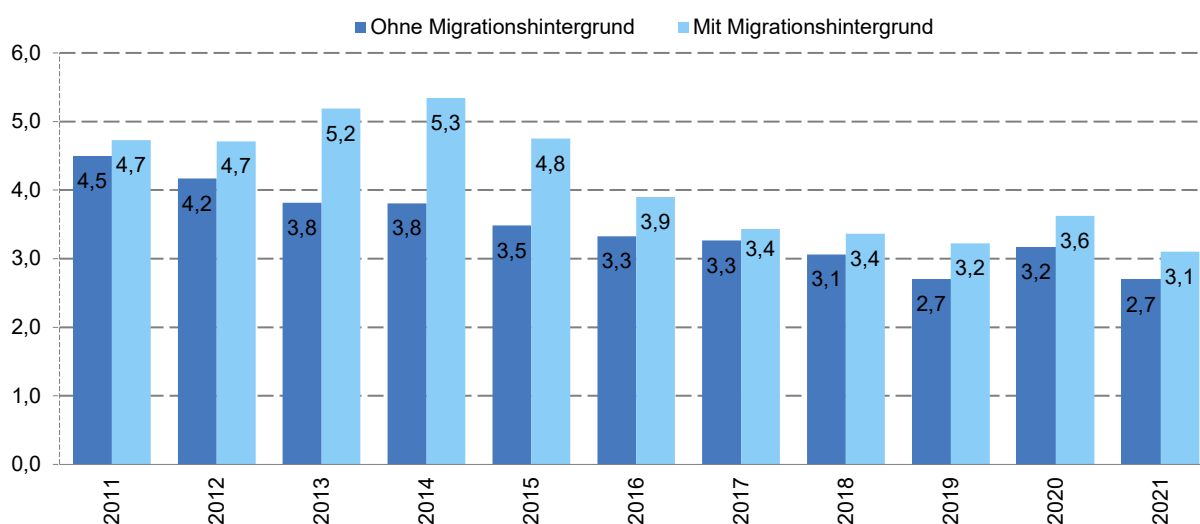
Dieses Kapitel analysiert daher zunächst die normalerweise geleisteten Arbeitszeiten²² der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien: Hierbei wird vor allem der Beitrag der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur in Wien insgesamt geleisteten Arbeitszeit gemessen. Daran anschließend werden auch andere Formen der atypischen Beschäftigung sowie die Arbeitszeitlagen von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund betrachtet. Abschnitt 3 untersucht hingegen die Löhne und den Beitrag der unselbständig Beschäftigten zur Lohnsumme in Wien. Hierzu werden die in der AKE gemeldeten Informationen zum monatlichen Nettoeinkommen der unselbständig Beschäftigten (nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern) genutzt. Im Gegensatz zu den anderen Informationen in der Erhebung werden diese nicht erfragt, sondern aus anderen Datenquellen (wie der Lohnsteuerstatistik oder dem Individualdatenbestand des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger) zugespielt bzw. im Falle fehlender Informationen imputiert (siehe Baierl et al., 2011 für methodische Details).

Ein Nachteil dabei ist, dass hierbei die Löhne von freien Dienstverträgen sowie geringfügig Beschäftigten in Wien nicht gemeldet werden und es überdies auch zu einigen fehlenden Angaben kommt. Falls Personen mit Migrationshintergrund anteilmäßig häufiger in Beschäftigungsformen arbeiten, deren Löhne nicht erhoben werden oder generell häufiger fehlende Lohnangaben aufweisen, könnte dies zu einer verzerrten Schätzung des Lohnbeitrages der Personen mit Migrationshintergrund führen. Im Allgemeinen ist hier zu erwarten, dass bei einem häufigeren Fehlen der Lohnangaben der Personen mit Migrationshintergrund ihr Lohnbeitrag unterschätzt wird, während ihr Lohnbeitrag im umgekehrten Fall überschätzt wird. Abbildung 8 stellt daher den Anteil der fehlenden Lohnangaben in den Jahren 2011 bis 2022 getrennt für unselbständig Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund dar. Demnach wird der Lohnanteil der ausländischen Arbeitskräfte in dieser Erhebung tendenziell unterschätzt, weil die Lohnangaben bei unselbständig Beschäftigten mit

²² Die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung stellt für den gesamten Zeitraum Indikatoren zur tatsächlich und normalerweise geleisteten Arbeitszeit zur Verfügung. Erstere misst die tatsächliche Arbeitszeit in der Woche vor der Befragung, sie wird daher von Urlauben, Zeitausgleich und ähnlichen Schwankungen in der Arbeitszeit beeinflusst. Letztere bereinigt um diese Schwankungen. Aus diesem Grund stellen wir auf die normalerweise geleistete Arbeitszeit dar. Seit 2021 steht überdies ein Indikator zur vertraglichen Arbeitszeit zur Verfügung. Dieser erlaubt aber keinen Zeitvergleich über einen längeren Zeitraum.

Migrationshintergrund häufiger fehlen als unter unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Allerdings dürfte diese Unterschätzung seit Mitte der 2010er-Jahre eher gering sein, da hier die Anteile der fehlenden Lohnangaben zwischen diesen beiden Gruppen nur um wenige Prozentpunkte voneinander abweichen. In den Jahren 2013 bis 2015 dürften diese Unterschätzungen aufgrund der größeren Abweichungen zwischen den beiden Gruppen hingegen etwas größer sein.

Abbildung 8: Anteil der unselbständig Beschäftigten mit fehlenden Lohnangaben in der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung nach Migrationshintergrund (in %, 2011 bis 2022)



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Schlussendlich ergänzt der letzte Abschnitt dieses Kapitels die Analyse durch eine Abschätzung des Beitrages der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Wiener Wertschöpfung. Da selbständig Beschäftigte keinen Lohn beziehen und auch ihre Arbeitszeiten durchgängig autonom festlegen, beziehen wir uns hierbei durchgängig auf unselbständig Beschäftigte. Darüber hinaus beziehen wir uns bei der Auswertung der Löhne durchgängig auf die Jahre 2011 bis 2021, da die Vorjahreswerte für die in der AKE imputierten Löhne immer erst im Dezember des Folgejahres verfügbar sind.

3.1 Teilzeitarbeit und Arbeitszeiten von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Die am Wiener Arbeitsmarkt geleisteten Arbeitszeiten zeichnen sich durch Unterschiede nach Geschlecht und Herkunftsregionen aus (Tabelle 24). Dabei gilt das auch schon in anderen Studien zur Teilzeitarbeit Festgestellte (siehe z. B. Huber et al., 2022): Insgesamt arbeiten deutlich mehr Frauen (2. Generation 52%, 1. Generation 46%, ohne Migrationshintergrund 43%) als Männer in Teilzeit. Die Teilzeitquote (als Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen unselbständig Beschäftigten) sinkt mit dem Alter und steigt mit dem Ausbildungsstand, wobei durchgängig über alle Bildungs- und Altersgruppen Frauen das Gros der Teilzeitarbeit leisten.

Hinsichtlich des Migrationshintergrundes bestehen nur geringe Unterschiede zwischen unselbständig Beschäftigten der 1. Generation und Personen ohne Migrationshintergrund, die auch durch die Zufallsschwankungen der AKE zustande kommen könnten. Die 2. Generation weist allerdings durchgängig höhere Teilzeitquoten auf, sowohl als unselbständig Beschäftigte ohne Migrationshintergrund als auch unselbständig Beschäftigte der 1. Generation. Diese höhere Teilzeitquote der 2. Generation bezieht sich dabei auf alle Subgruppen (nach Alter, Bildung und Geschlecht) mit Ausnahme der Akademiker*innen und der 35- bis 44-Jährigen. Sie dürfte daher weniger der spezifischen Lebenssituation der 2. Generation, die als junge Gruppe oft noch in Ausbildung ist, was einer der wesentlichen Gründe für Teilzeitarbeit bei jungen unselbständig Beschäftigten darstellt, geschuldet sein, als vielmehr dem höheren Anteil der unselbständig Beschäftigten im Einzelhandel, in welchem die Teilzeitquote in Österreich besonders hoch ist (siehe z. B. Huber et al., 2022).

Tabelle 24: Teilzeitquote nach Migrationshintergrund, Geschlecht, höchster abgeschlossener Ausbildung und Alter (Durchschnitt 2020/22, in %)

	Ohne Migrationshintergrund	1. Generation	2. Generation
Insgesamt	29	31	36
Geschlecht			
Männlich	17	17	20
Weiblich	43	46	52
Höchste abgeschlossene Ausbildung			
Max. Pflichtschule	28	26	35
Lehre/AHS	27	30	37
Tertiär	32	34	33
Alter (in Jahren)			
15 bis 24	42	38	43
25 bis 34	29	32	36
35 bis 44	33	32	28
45 bis 64	25	27	30

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Etwas deutlicher sind, bei weiterhin großen Geschlechterunterschieden und aufgrund der erheblichen Segregation des Wiener Arbeitsmarktes, die Unterschiede innerhalb der 1. Generation nach Herkunft und Aufenthaltsdauer. Insbesondere haben männliche unselbständig Beschäftigte der 1. Generation aus den Herkunftsregionen, die besonders häufig im Bauwesen sowie in Industrie und Gewerbe beschäftigt sind, wo die Teilzeitarbeit seltener ist als in anderen Branchen, tendenziell geringere Teilzeitquoten als Unselbständig Beschäftigte aus Herkunftsregionen mit einem hohem Beschäftigtenanteil in Dienstleistungsbranchen und -berufen. Unter den aus den EU-15-Ländern stammenden Männern arbeiten daher 25% Teilzeit, unter den aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei stammenden hingegen nur 10% bzw. 12% (siehe Tabelle 25). Die aus den EU-13 Ländern und aus sonstigen

Drittstaaten stammenden Männer liegen mit Teilzeitquoten von 16% bzw. 22% zwischen diesen beiden Extremen.

Unter Frauen der 1. Generation, die den überwiegenden Teil der Teilzeitarbeit leisten und aufgrund der Geschlechtersegregation des Wiener Arbeitsmarktes auch stärker in Dienstleistungsbranchen und -berufen arbeiten, sind die Teilzeitquoten ungleich höher, schwanken aber weniger stark zwischen den Herkunftsregionen. Dennoch sind sie unter aus den EU-15-Ländern stammenden Frauen (mit 52%) am höchsten und bei aus dem ehemaligen Jugoslawien stammenden gemeinsam mit aus den EU-13-Ländern stammenden mit 44% am geringsten. Aus der Türkei stammende Frauen der 1. Generation arbeiten hingegen zu 46% Teilzeit.

Tabelle 25: Teilzeitquote der 1. Generation nach Geschlecht, Herkunft und Aufenthaltsdauer in Österreich (Durchschnitt 2020/22, in %)

	Männer	Frauen	Insgesamt
EU-15	25	52	38
EU-13	16	44	32
Ehem. Jugoslawien	10	44	26
Türkei	12	47	23
Sonstige	22	46	32
Unter 5 Jahre	22	52	37
5 bis 10 Jahre	19	44	30
11 bis 20 Jahre	15	50	33
Über 20 Jahre	13	38	25

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern. Jugoslawien: exklusive Slowenien und Kroatien, EU-13: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt nach 2004, EU-15: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt vor 2004 (inklusive Großbritannien) und ohne Österreich.

Überdies sinkt die Teilzeitquote unter den Angehörigen der 1. Generation, bei ebenfalls sehr großen Geschlechterunterschieden, mit zunehmender Aufenthaltsdauer. Bei seit weniger als fünf Jahren in Österreich Wohnenden liegt sie bei 52% bei Frauen und 22% bei Männern. Bei über 20 Jahren in Österreich Lebenden liegt sie hingegen bei 38% bei Frauen und 13% bei Männern. Dies ist zum einen auf die mit der Aufenthaltsdauer steigende Arbeitsmarktintegration von Angehörigen der 1. Generation, zum anderen aber auf das geringere Durchschnittsalter und die bessere formale Bildung der rezenteren Zuwanderungskohorten zurück zu führen. Einzige Ausnahme zu dieser Regel sind die 11 bis 20 Jahre in Österreich lebenden Frauen der 1. Generation, deren Teilzeitquote bei 50% liegt.

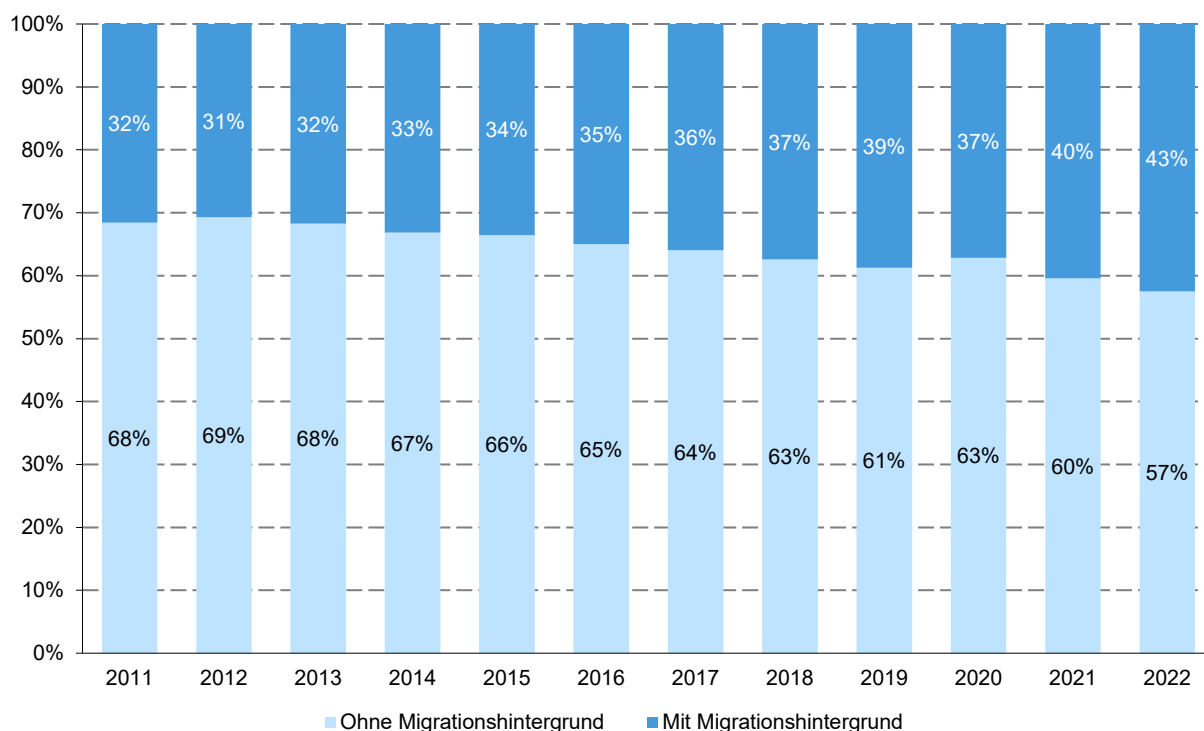
3.1.1 Beiträge zur geleisteten Arbeitszeit

Die geringen Unterschiede in der Teilzeitquote zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund führen auch dazu, dass der Anteil der von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund an der insgesamt in Wien normalerweise geleisteten Arbeitszeit nur unwesentlich vom Beschäftigtenanteil der Personen mit Migrationshintergrund abweicht.

Unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund erbrachten im Jahr 2022 insgesamt 43% aller in Wien geleisteten Arbeitsstunden. Dies entspricht genau ihrem Beitrag zur Beschäftigung in Wien. Auch nach Geschlechtern unterscheidet sich dieser Stundenanteil der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund nur wenig vom Beschäftigtenanteil. Männer mit Migrationshintergrund leisteten 2022 insgesamt 42% aller von Männern erbrachten Arbeitsstunden, während es bei Frauen 44% waren. Auch im Zeitablauf hat sich der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an den in Wien geleisteten Arbeitsstunden weitgehend im Einklang mit ihrem Beschäftigtenanteil entwickelt. Er erhöhte sich im Zeitraum 2011 bis 2022 von 32% auf 43%. Dementsprechend sank der Stundenanteil der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund von 68% auf 57%. Dies entspricht ebenfalls genau dem Beschäftigtenanteil dieser Bevölkerungsgruppen am Arbeitsmarkt (siehe Abbildung 9).

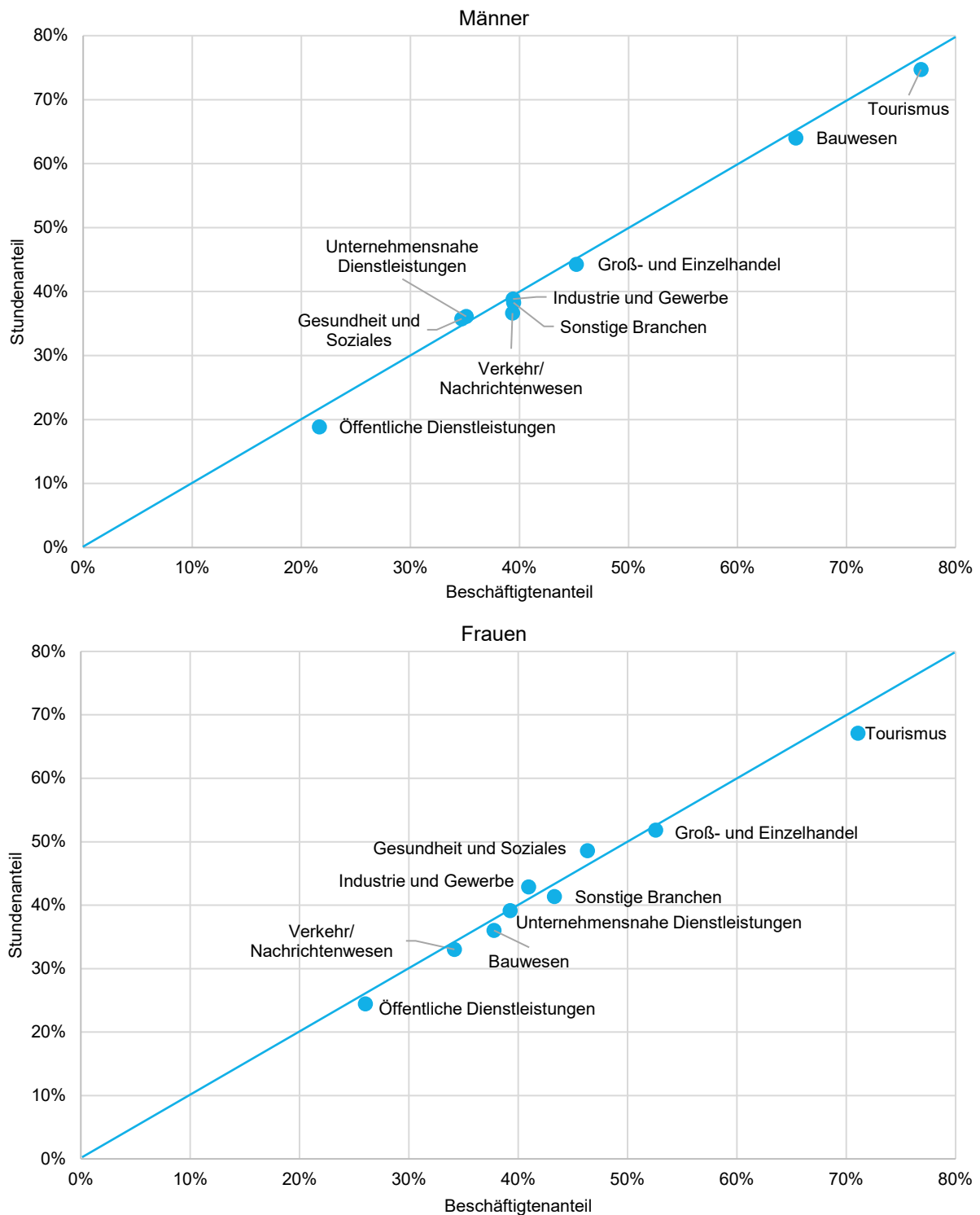
Auch nach Branchen weichen die Anteile der von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund geleisteten Arbeitsstunden nur wenig von ihrem Anteil an den Erwerbstätigen ab. Um dies zu illustrieren, stellt Abbildung 10, getrennt für Männer und Frauen, den Anteil der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den einzelnen Branchen (auf der Abszisse) dem Stundenanteil der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund (auf der Ordinate) gegenüber. Die ebenfalls in dieser Abbildung eingetragene 45-Grad gerade stellt dabei äquivalente Kombinationen von Beschäftigten- und Stundenanteil dar, sodass der Abstand der einzelnen Branchen zu dieser Linie, die Abweichungen des Stundenanteils von Beschäftigtenanteil misst.

Abbildung 9: Anteil der Stunden von unselbständig Beschäftigten in Wien, 2011 bis 2022



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre), Flächenhöhe: Anteil der Stunden. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Abbildung 10: Beschäftigten- und Stundenanteil von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund nach Branchen und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)



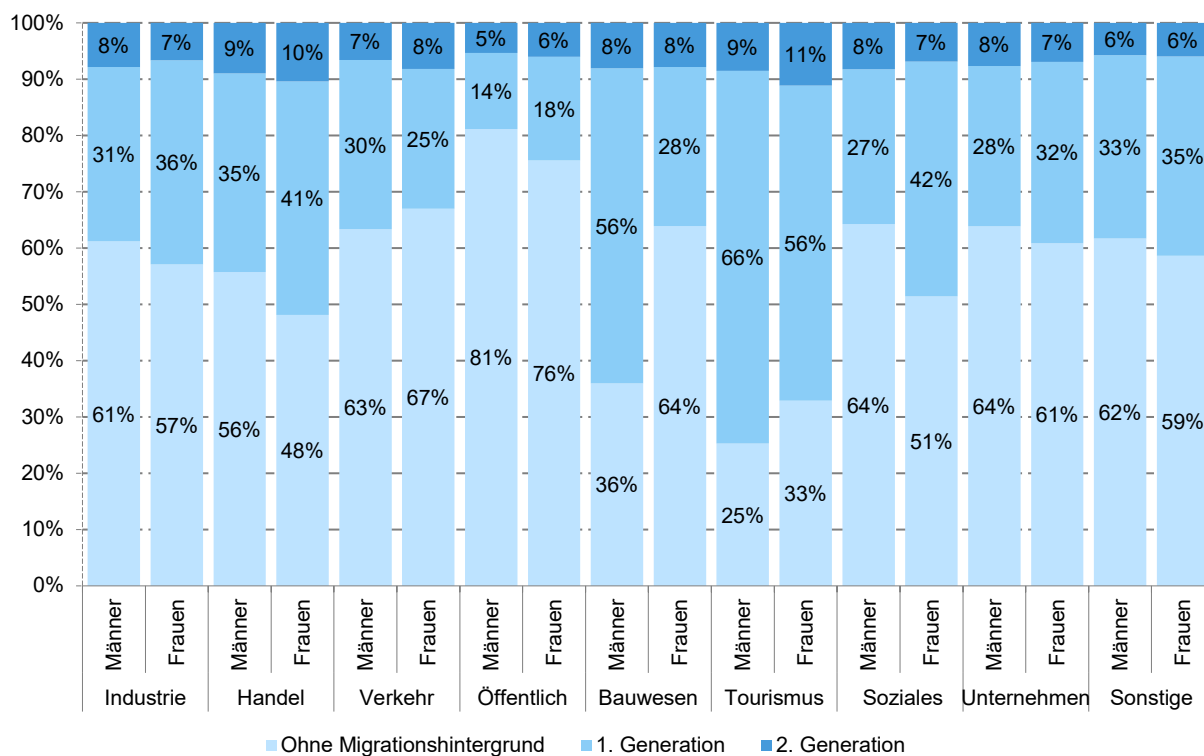
Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre).

Wie aus der oberen Hälfte der Abbildung 10 ersichtlich, weichen die Stunden- und Beschäftigtenanteile der unselbständig beschäftigten Männer mit Migrationshintergrund in den

einzelnen Branchen nur wenig voneinander ab. Dies lässt sich damit erklären, dass sich die Teilzeitquote (bzw. die durchschnittliche geleistete Arbeitszeit pro Kopf) zwischen den Männern mit und ohne Migrationshintergrund kaum unterscheidet. Dementsprechend eng korreliert der Anteil der durch unselbständig beschäftigte Männer mit Migrationshintergrund geleisteten Arbeitsstunden mit ihrem Beschäftigtenanteil. Er ist ebenso wie der Beschäftigtenanteil mit 75% bzw. 64% im Tourismus und im Bauwesen am höchsten und mit 19% in den öffentlichen Dienstleistungen am geringsten. In allen anderen Branchen liegt er zwischen 30% und 50%. Kleinere Abweichungen ergeben sich nur in den öffentlichen Dienstleistungen. In diesen haben unselbständig beschäftigte Männer mit Migrationshintergrund offensichtlich etwas kürzere Arbeitszeiten als unselbständig beschäftigte Männer ohne Migrationshintergrund, da ihr Beschäftigtenanteil bei 22%, ihr Stundenanteil aber bei 19% liegt.

Bei Frauen, die auch den Großteil der Teilzeitbeschäftigten ausmachen, korreliert der Stundenbeitrag ebenfalls eng mit ihrem Beschäftigtenanteil. Dennoch ergeben sich hier etwas größere Unterschiede. So liegt der Anteil der von Frauen mit Migrationshintergrund geleisteten Arbeitszeit im Tourismus, in welchem Frauen mit Migrationshintergrund 71% der unselbständig Beschäftigten stellen, aufgrund einer höheren Teilzeitquote nur bei 67%, während Frauen mit Migrationshintergrund im Gesundheitsbereich, aufgrund längerer Arbeitszeiten, 49% der Arbeitsstunden erbringen, obwohl sie nur 46% der unselbständig Beschäftigten stellen. Auch in Industrie und Gewerbe (Beschäftigtenanteil 41%, Arbeitszeitanteil 43%), erbringen Frauen mit Migrationshintergrund einen im Vergleich zu ihrem Beschäftigtenanteil höheren Anteil der Arbeitsleistung, während sie im Bauwesen (Beschäftigtenanteil 38%, Arbeitszeitanteil 36%) und im öffentlichen Dienst (Beschäftigtenanteil 26%, Arbeitszeitanteil 24%) stundenmäßig einen etwas geringeren Beitrag leisten. Die Grundtendenzen der bereits im letzten Kapitel beschriebenen Arbeitsmarktsegmentierung ändert die Betrachtung der Arbeitszeiten aber nur wenig. Den höchsten Anteil der Arbeitsstunden erbringen Frauen mit Migrationshintergrund im Tourismus und – mit einigem Abstand – im Handel, den geringsten in den öffentlichen Dienstleistungen und in den anderen Branchen liegen die Beiträge bei zwischen 35% und 50%.

Eine weitere Differenzierung der Arbeitszeitanteile in einzelnen Branchen nach Geschlecht und Generationentiefe (siehe Abbildung 11) bestätigt den engen Zusammenhang zwischen dem Beschäftigtenanteil und auch dem Arbeitszeitanteil für die verschiedenen Gruppen. Sie verdeutlicht jedoch abermals, dass der Großteil der von Personen mit Migrationshintergrund erbrachten Arbeitsleistung in Wien auf die 1. Generation entfällt. Mit Ausnahme der öffentlichen Dienstleistungen, in denen Frauen der 1. Generation 18% der von Frauen geleisteten Arbeitsstunden leisten und Männer 14% der von Männern geleisteten Arbeitsstunden, liegt der Stundenanteil der 1. Generation durchwegs bei über einem Viertel und erreicht im Tourismus bei Männern und Frauen sowie im Bauwesen bei Männern über 50%. Die 2. Generation erbringt hingegen nur im Handel und im Tourismus (jeweils bei Frauen) einen Arbeitszeitanteil von mehr als 10%.

Abbildung 11: Arbeitsstundenanteil der unselbständig Beschäftigten nach Branchen, Geschlecht und Migrationsgeneration (in %, Durchschnitt 2020/22)

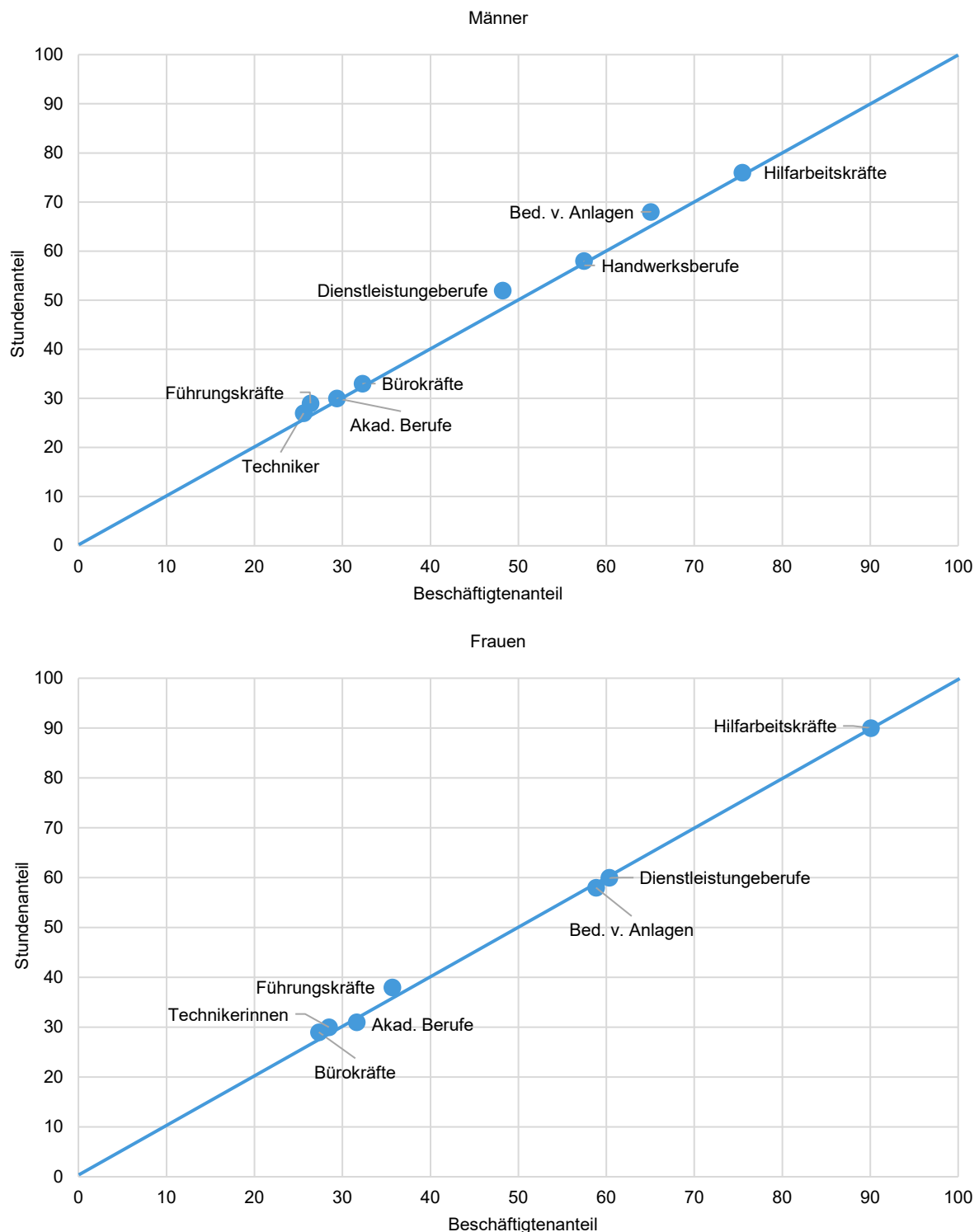
Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre), Balkenhöhe: Anteil der Stunden. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Beiträge zu Arbeitszeit nach Berufen

Bei einer Differenzierung nach Berufen ergibt sich ein ähnliches Bild. Auch hier folgen die Arbeitszeitanteile der Männer und Frauen mit Migrationshintergrund weitgehend dem Beschäftigungsanteil dieser Gruppen. Dies deutet ebenfalls auf nur auf geringe Unterschiede in der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit der Männer und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund hin. Am stärksten fallen die Unterschiede sowohl bei Männern als auch bei Frauen mit Migrationshintergrund bei Führungskräften aus. Nach diesen haben in Wien sowohl männliche als auch weibliche Führungskräfte mit Migrationshintergrund im Durchschnitt etwas kürzere Arbeitszeiten als ihre Kolleg*innen ohne Migrationshintergrund. Der Anteil der Führungskräfte an der in Wien von Führungskräften insgesamt geleisteten Arbeitszeit liegt bei Männern bei 26% und bei Frauen bei 36%, obwohl ihr Beschäftigungsanteil 29% bzw. 38% beträgt.

Unter Männern mit Migrationshintergrund weichen ansonsten nur noch die Stundenanteile in Dienstleistungsberufen um mehr als einen Prozentpunkt vom Beschäftigungsanteil ab. Hier deutet der geringere Stundenanteil von 48% gegenüber einem Beschäftigungsanteil von 52% auf im Durchschnitt kürzere Arbeitszeiten hin. Darüber hinaus haben bei Frauen Technikerinnen (Stundenanteil 28%, Beschäftigtenanteil 30%) und Bürokräfte (Stundenanteil 27%, Beschäftigtenanteil 29%) mit Migrationshintergrund etwas geringere Arbeitszeiten.

Abbildung 12: Beschäftigten- und Stundenanteil von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund nach Berufen und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre).

Die Segmentierung des Wiener Arbeitsmarktes spiegelt sich aber auch in dieser Betrachtungsweise. Während die unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund einen

vergleichsweise geringeren Stundenanteil von (sowohl bei Männern als auch Frauen) zwischen 27% bis 36% bei Führungskräften, akademischen Berufen und Techniker*innen sowie gleichrangigen nicht-technischen Berufen und Bürokräften leisten, liegt ihr Anteil bei Hilfsarbeitskräften mit 90% bei Frauen und 76% bei Männern am höchsten. Auch in Dienstleistungsberufen (Männer 48% Frauen 60%) und bei Bediener*innen von Anlagen (Männer 65% Frauen 58%) erbringen Beschäftigte mit Migrationshintergrund durchwegs annähernd oder über der Hälfte aller geleisteten Stunden.

3.2 Atypische Beschäftigungssituationen und Arbeitszeitlagen

Abgesehen von der Arbeitszeit bestimmen aber auch einige weitere Aspekte die Qualität eines Arbeitsplatzes. Neben dem Lohn, der im nächsten Abschnitt untersucht wird, gehören hierzu auch die Arbeitszeitlage sowie verschiedene Formen der atypischen Beschäftigung. Anhand der AKE lassen sich hierzu Kennzahlen zu befristeter Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung, sowie zu atypischen Arbeitszeitlagen analysieren.

3.2.1 Befristete Beschäftigung

Hierbei zeigt sich, dass die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen vor allem in den Phasen des Berufseinstiegs ein quantitativ bedeutsames Phänomen ist. Dementsprechend sind vor allem junge unselbständig Beschäftigte als Abbild der Ausgestaltung der Lehrausbildung sehr häufig befristet beschäftigt, sodass weitgehend unabhängig vom Migrationshintergrund zwischen 30% und 32% der 15- bis 24-Jährigen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und der Anteil der Befristeten mit dem Alter bis auf zwischen 3% und 4% der Beschäftigungsverhältnisse unter den 45- bis 64-Jährigen abfällt.

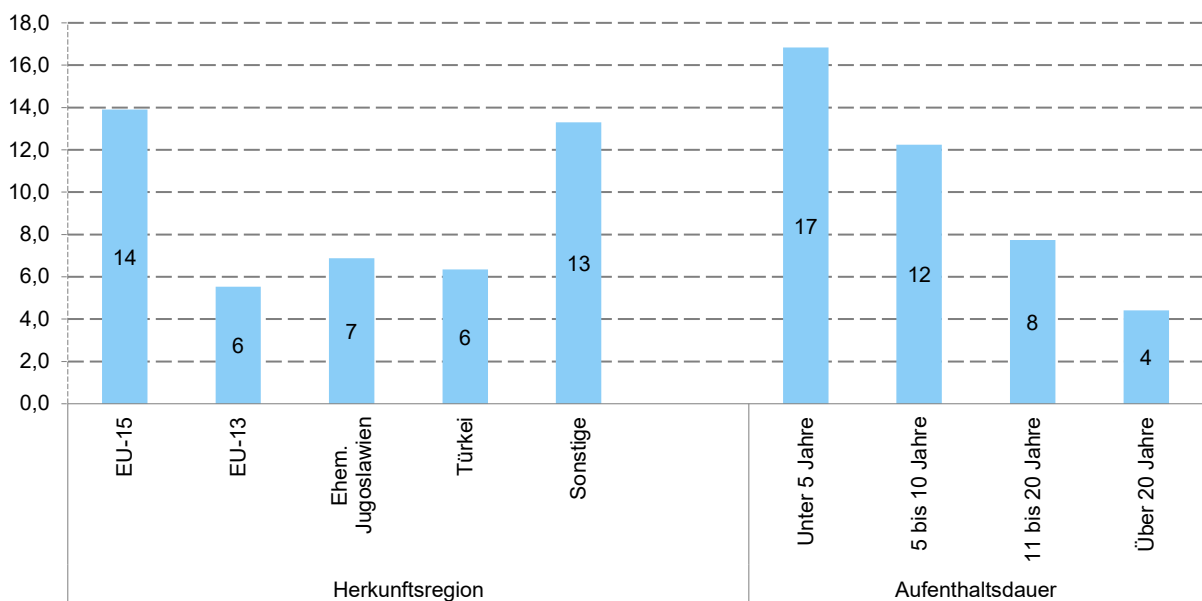
Als wesentlicher Unterschied zwischen unselbständig Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund ergibt sich daher ein deutlich höherer Anteil befristet Beschäftigter unter den unselbständig Beschäftigten der 2. Generation (14% gegenüber 8% unter unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund) sowie ein deutlich geringerer Anteil befristet Beschäftigter unter den unselbständig Beschäftigten der 1. Generation mit maximal Pflichtschulabschluss. Ersteres ist vor allem auf den hohen Anteil der jungen unselbständig Beschäftigten in der 2. Generation zurückzuführen, die sich oftmals erst am Anfang ihrer Berufslaufbahn befinden. Zweiteres dürfte ein Resultat des höheren Anteils der 1. Generation in Saisonbranchen (insbesondere dem Bauwesen) sein, in denen Befristungen selten vorkommen. Daneben sind auch unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund, die erst kurz in Österreich wohnen oder aber aus Gruppen stammen, die durch ein starkes Kommen und Gehen geprägt sind (z. B. aus EU-15-Ländern bzw. aus sonstigen Drittstaaten), stärker von Befristungen betroffen als der Durchschnitt. Auch dies liegt zu einem großen Teil am hohen Anteil der Berufseinsteiger*innen in diesen Gruppen.

Tabelle 26: Anteile der befristet Beschäftigten in Wien nach Migrationshintergrund, Alter, Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung (in %, Durchschnitt 2020/22)

	Ohne Migrationshintergrund	1. Generation	2. Generation
Insgesamt	8	9	14
Geschlecht			
Männlich	8	10	16
Weiblich	9	8	12
Höchste abgeschlossene Ausbildung			
Max. Pflichtschule	27	10	34
Lehre/AHS	5	5	7
Tertiär	12	13	14
Alter (in Jahren)			
15 bis 24	31	30	32
25 bis 34	14	13	8
35 bis 44	5	7	5
45 bis 64	3	4	4

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Abbildung 13: Anteile der befristet Beschäftigten der 1. Generation in Wien nach Herkunftsregion und Dauer des Aufenthaltes in Österreich (in %, Durchschnitt 2020/22)



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien, ehemaliges Jugoslawien: exklusive Slowenien und Kroatien, EU-13: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt nach 2004, EU-15: EU-Mitgliedstaaten mit Beitritt vor 2004 (inklusive Großbritannien) und ohne Österreich; Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

3.2.2 Arbeitszeitlagen

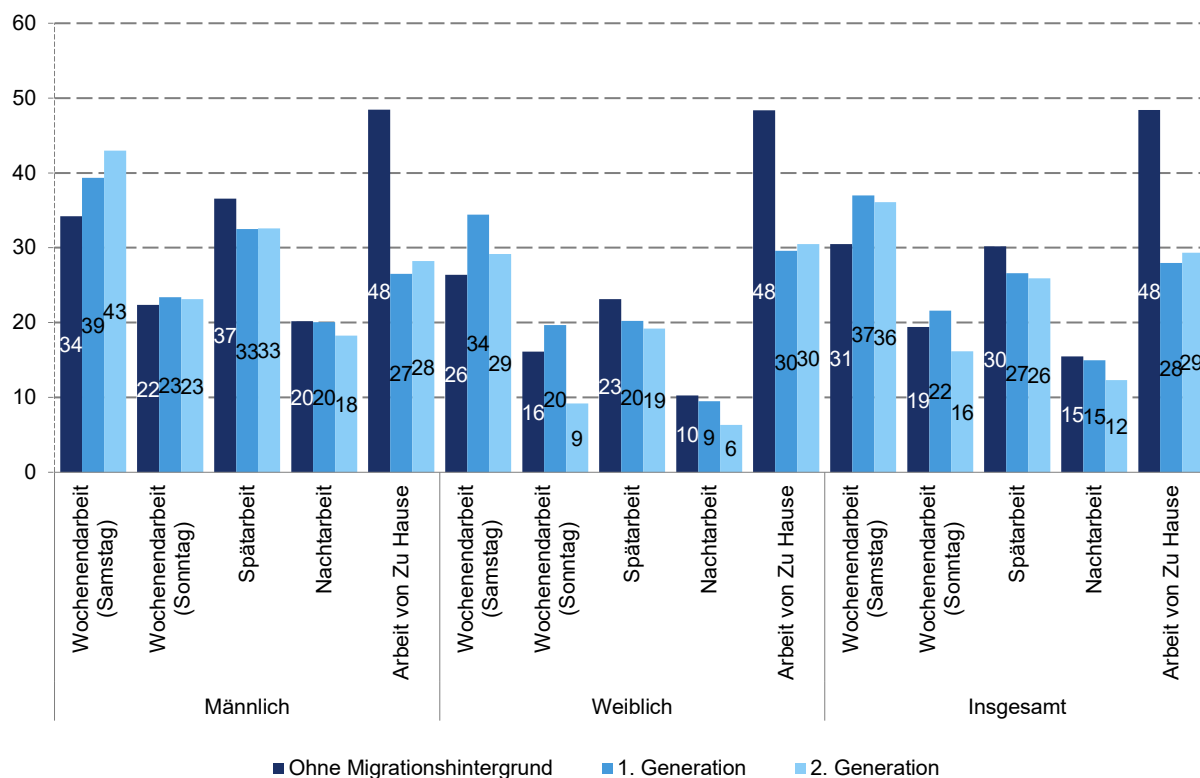
Unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund der 2. und etwas stärker der 1. Generation arbeiten auch häufiger samstags als unselbständig Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Unter den unselbständigen Beschäftigten der 1. Generation arbeiten 37% (34% der Frauen, 39% der Männer) zumindest manchmal am Samstag, in der 2. Generation 36% (29% der Frauen, 43% der Männer). Dies ist unter anderem einem höheren Anteil dieser unselbständig Beschäftigten in Branchen geschuldet, in denen Samstagsarbeit üblich ist (wie dem Handel bei der 2. Generation).

Von Sonntagsarbeit sind demgegenüber nur Frauen der 1. Generation (aber nicht der 2. Generation) in stärkerem Ausmaß betroffen als Frauen ohne Migrationshintergrund, während sich der Anteil der beschäftigten Männer der 1. und 2. Generation, die zumindest manchmal sonntags arbeiten, nur wenig von jenem der Männer ohne Migrationshintergrund unterscheidet. 20% der beschäftigten Frauen der 1. und 9% der 2. Generation (im Vergleich zu 16% der beschäftigten Frauen ohne Migrationshintergrund) arbeiten zumindest manchmal sonntags. Auch dies ist zu einem wesentlichen Teil durch den höheren Anteil der unselbständig Beschäftigten Frauen der 1. Generation in Branchen mit regelmäßiger Sonntagsarbeit (z. B. Tourismus, Pflege, Gesundheit) zu erklären.

Von Spät- oder Nachtarbeit sind demgegenüber unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund seltener betroffen als unselbständig Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Unter den unselbständigen Beschäftigten ohne Migrationshintergrund arbeiten in Wien 30% zumindest manchmal zwischen 18:00 und 22:00 Uhr und 15% in der Nacht. Unter den unselbständigen Beschäftigten der 1. Generation sind es 27% bzw. 15% und unter den unselbständig Beschäftigten der 2. Generation 26% bzw. 12%. Durchwegs über alle Gruppen sind dabei Frauen von der Spät- und Nachtarbeit stärker betroffen als Männer.

Die auffälligsten Unterschiede bestehen allerdings hinsichtlich der Arbeit von zu Hause (Homeoffice), welche von den unselbständigen Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (Männern wie auch Frauen) deutlich häufiger erbracht wird als von unselbständig Beschäftigten der 1. und auch der 2. Generation. In der Periode 2020/22, in welcher sich Homeoffice aufgrund der Lockdowns während der COVID-19-Pandemie besonders dynamisch entwickelte, war fast die Hälfte der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund zumindest manchmal im Homeoffice tätig, während dieser Anteil bei unselbständig Beschäftigten der 1. Generation mit 28% und 2. Generation mit 29% deutlich niedriger war. Diese Abweichung dürfte auf die Unterschiede in den Berufen von unselbständig Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zurückzuführen sein, da Berufe mit geringen Qualifikationsanforderungen oftmals mit manueller Arbeit und/oder direktem Kund*innenkontakt verbunden sind und sich daher schwerer von zu Hause aus erledigen lassen.

Abbildung 14: Anteil der unselbständig Beschäftigten mit zumindest gelegentlicher Wochenend-, Spät- oder Nachtarbeit bzw. Arbeit von zu Hause aus in Wien (Durchschnitt 2020/22)



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

3.3 Löhne und der Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Lohnsumme

3.3.1 Einkommenshöhe von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Hinsichtlich der Löhne führt die starke Konzentration der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien auf Berufe und Branchen mit geringeren Qualifikationsanforderungen und geringem Sozialprestige auch zu im Durchschnitt deutlich niedrigeren Löhnen der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Nach den Daten der AKE²³ lag das

²³ In der AKE werden Informationen zum monatlichen Nettoeinkommen (nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern) der unselbständig Beschäftigten gemeldet. Im Gegensatz zu den anderen Informationen in der Erhebung werden diese nicht erfragt, sondern aus anderen Datenquellen (wie der Lohnsteuerstatistik oder dem Individualdatenbestand des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger) zugespielt bzw. im Falle fehlender Informationen imputiert (siehe Baierl et al., 2011 für methodische Details).

durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen der unselbständig Beschäftigten von in Wien arbeitenden Angehörigen der 1. Generation im Jahr 2021²⁴ bei 2.200 € (siehe Abbildung 15).

Damit war ihr monatliches Nettoeinkommen um ein Viertel niedriger als jenes der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (welches 2.951 € betrug). Das Einkommen der unselbständig Beschäftigten der 2. Generation, von denen aufgrund ihres geringen Alters erst wenige erwerbstätig sind, war noch geringer. Sie verdienten netto pro Monat rund 2.000 € und damit um fast ein Drittel weniger als unselbständig Beschäftigte ohne Migrationshintergrund.

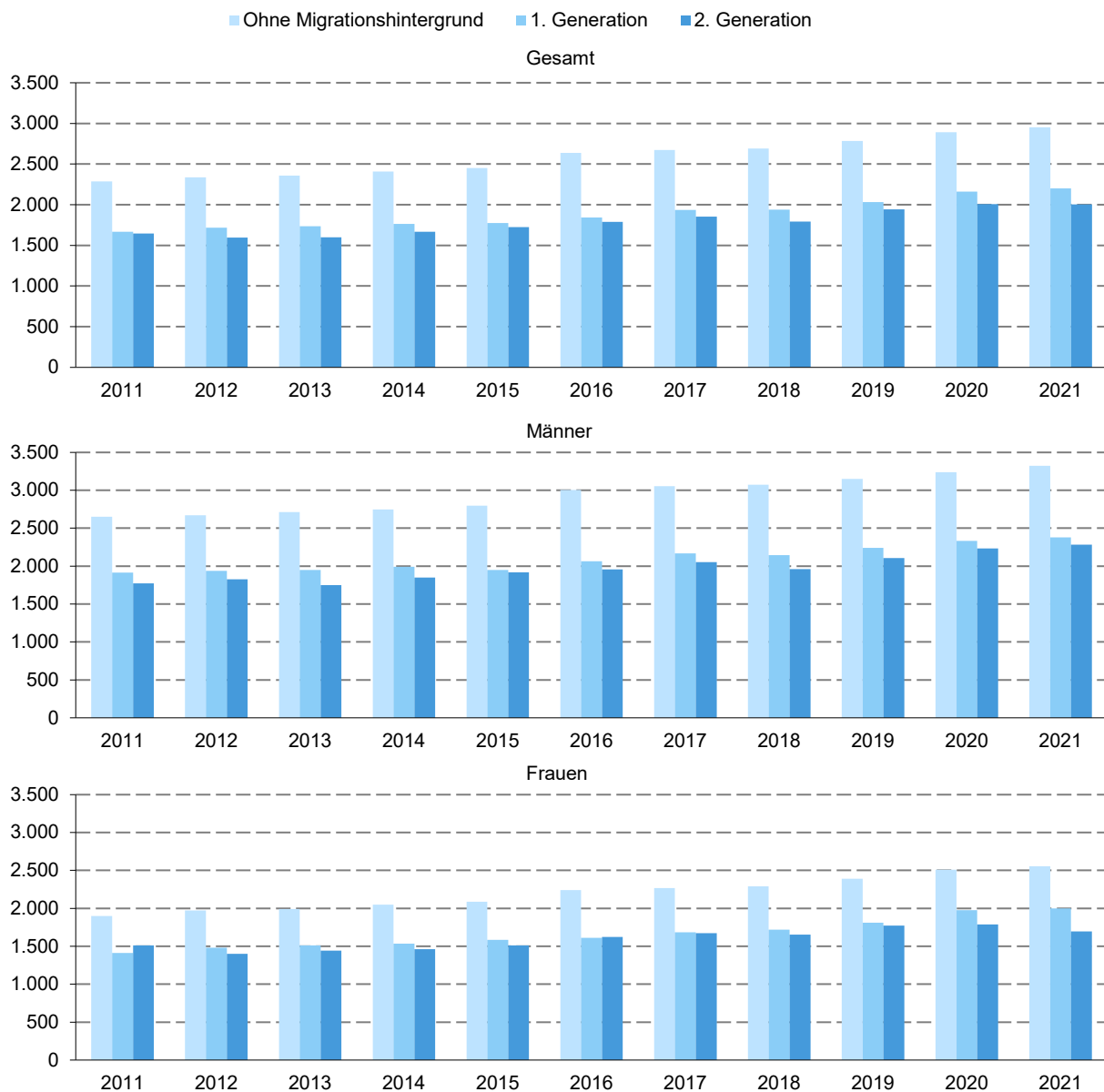
Die Löhne der Frauen mit und ohne Migrationshintergrund waren dabei deutlich niedriger als jene der Männer. So verdienten unselbständig beschäftigte Frauen der 1. Generation im Jahr 2021 im Durchschnitt 1.997 € pro Monat, während es bei Männern 2.378 € waren. In der 2. Generation lag dieses Verhältnis bei 1.695 € pro Monat bei Frauen zu 2.282 € pro Monat bei Männern. Damit waren die Geschlechterunterschiede in der Entlohnung unter den unselbständig Beschäftigten der 1. Generation geringer und unter den Beschäftigten der 2. Generation etwas höher als die Geschlechterunterschiede in der Entlohnung unter den unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Unter diesen verdienten Frauen pro Monat 2.554 € oder rund 77% der Männer. Die unselbständig beschäftigten Frauen der 1. Generation verdienten 84% der Männer, bei der 2. Generation waren es 74%.

Im Zeitverlauf haben sich die Einkommensunterschiede zwischen unselbständig Beschäftigten der 1. Generation und unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund nur geringfügig verringert. 2011 verdienten die unselbständig Beschäftigten der 1. Generation durchschnittlich nur noch rund 73% des Einkommens der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Der Einkommensabstand zwischen der 1. Generation und den unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund reduzierte sich damit über den gesamten Zeitraum nur um 2 Prozentpunkte. Dieser Rückgang beruht einzig auf der Angleichung bei Frauen der 1. Generation, die 2021 noch 74% des Einkommens der unselbständigen Frauen ohne Migrationshintergrund, aber 2021 78% verdienten. Bei Männern stagnierte dieses Verhältnis über den gesamten Zeitraum bei 72%.

Unter den unselbständig Beschäftigten der 2. Generation vergrößerten sich die Einkommensabstände zu den unselbständigen Beschäftigten ohne Migrationshintergrund hingegen etwas. Sie verdienten 2011 noch 72% des Einkommens der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, aber 2021 nur mehr 68%. Dies ist auf recht unterschiedliche Trends bei Männern und Frauen der 2. Generation zurückzuführen. Unter den unselbständig beschäftigten Frauen der 2. Generation erhöhte sich der Einkommensabstand deutlich. Sie verdienten 2011 noch 80% des Einkommens der beschäftigten Frauen ohne Migrationshintergrund, 2021 aber nur mehr 66%, Unter den unselbständig beschäftigten Männern der 2. Generation verringerte sich dieser Abstand leicht (von 67% auf 69%).

²⁴ Die nachfolgenden Auswertungen beziehen sich, aufgrund noch fehlender Werte für das Jahr 2022 durchgängig auf die Jahre 2011 bis 2021.

Abbildung 15: Nettolöhne der in unselbständig Beschäftigten in Wien nach Migrationshintergrund und Geschlecht (2011 bis 2021)



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien.

Wie bei allen anderen Indikatoren bestehen auch hier erhebliche Unterschiede zwischen den unselbständig Beschäftigten nach Herkunftsregionen und Aufenthaltsdauer. Dabei sind aus den EU-15-Ländern stammende unselbständig Beschäftigte am besten und aus der Türkei stammende unselbständig Beschäftigte am schlechtesten gestellt, während alle anderen Herkunftsregionen zwischen diesen beiden Extremen liegen. So lag das durchschnittliche Einkommen unter den aus den EU-15-Ländern stammenden unselbständig Beschäftigten in den Jahren 2020/21 bei 2.709 € und damit bei 93% der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Das zweithöchste Einkommen erzielten mit 2.159 € unselbständig Beschäftigte aus sonstigen Drittstaaten. Darauf folgten in engem Abstand unselbständig Beschäftigte aus den EU-13-Ländern und aus dem ehemaligen Jugoslawien, während aus der

Türkei stammenden unselbständig Beschäftigte nur mehr 1.932 € oder 66% des Einkommens der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund erreichten (Tabelle 27).

Tabelle 27: Nettolöhne der unselbständig Beschäftigten der 1. Generation in Wien nach Herkunft und Dauer des Aufenthaltes (in Euro, 2011/13 bis 2020/21)

	2011/13	2014/16	2017/19	2020/21
Geburtsregion				
EU-15	2.470	2.406	2.616	2.709
EU-13	1.758	1.705	1.915	2.144
Ehem. Jugoslawien	1.535	1.655	1.853	2.038
Türkei	1.437	1.586	1.653	1.932
Sonstige	1.639	1.785	1.952	2.159
In Österreich seit ...				
<5 Jahre	1.812	1.632	1.882	2.129
5 bis 10 Jahre	1.596	1.752	1.912	2.052
11 bis 20 Jahre	1.675	1.740	1.909	2.154
>20 Jahre	1.755	1.938	2.109	2.313

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien.

Überdies steigt die durchschnittliche Lohnhöhe mit der Aufenthaltsdauer in Österreich. Unselbständig Beschäftigte der 1. Generation, die sich bereits seit mehr als 20 Jahren in Österreich aufhielten, verdienten in den Jahren 2020/21 ein Nettogehalt von durchschnittlich 2.313 € oder 79% der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Unselbständig Beschäftigte mit einer Aufenthaltsdauer von 5 bis 10 Jahren verdienten hingegen im Zeitraum 2020/21 durchschnittlich 2.052 € pro Monat (oder 70% der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund). Dies bestätigt, dass sich die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund mit zunehmender Aufenthaltsdauer in Österreich verbessert. Einzige Ausnahme hierzu sind die unselbständig Beschäftigten mit einer Aufenthaltsdauer unter 5 Jahren. Im Einklang mit ihrer besseren formalen Ausbildung (siehe Kapitel 1) lag ihr Durchschnittslohn im Zeitraum 2020/21 bei 2.129 €, womit er in etwa gleich hoch war wie jener der Personen mit 11 bis 20 Jahren Aufenthalt in Österreich

3.3.2 Ursachen für die Lohnunterschiede

Die erheblichen Einkommensunterschiede zwischen den unselbständig Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund aber auch nach Herkunftsregionen gehen zum Teil auch auf die Unterschiede in Bildungsniveau und Alter sowie die unterschiedlichen Einsatzmuster der unselbständig Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund in Wien zurück. Da die formale Bildung und das Alter einer Person ebenso wie die Branche und der Beruf, in der sie arbeitet, wesentliche Bestimmungsfaktoren des Lohnes sind, führen Unterschiede darin auch zu Lohnunterschieden von unselbständig Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund.

Tabelle 28: Nettolöhne der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien nach Migrationshintergrund, formaler Ausbildung und Alter (in Euro, Durchschnitte 2011/13 und 2020/21)

	Ohne Migrationshintergrund 2011/13	1. Generation	2. Generation
Höchste abgeschlossene Ausbildung			
Max. Pflichtschule	1.474	1.301	1.031
Lehre/AHS	2.164	1.569	1.635
Tertiär	2.910	2.450	2.808
Alter (in Jahren)			
15 bis 24	1.178	1.068	947
25 bis 34	1.938	1.646	1.539
35 bis 44	2.526	1.792	2.044
45 bis 64	2.740	1.820	2.988
2020/21			
Höchste abgeschlossene Ausbildung			
Max. Pflichtschule	1.770	1.613	1.384
Lehre/AHS	2.720	1.950	1.931
Tertiär	3.517	2.878	2.929
Alter (in Jahren)			
15 bis 24	1.366	1.349	1.292
25 bis 34	2.366	2.142	1.945
35 bis 44	2.978	2.253	2.538
45 bis 64	3.483	2.300	3.228

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien.

Allerdings erklärt dies die Lohnunterschiede nur zum Teil, da selbst innerhalb einzelner Bildungs-, Alters- aber auch Berufs- und Branchengruppen unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund durchgängig weniger verdienen als Personen ohne Migrationshintergrund. So betrug zum Beispiel der Durchschnittslohn der unselbständig Beschäftigten der 1. Generation mit maximal Pflichtschulausbildung in der Periode 2020/21 1.613 € oder 91% der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund mit maximal Pflichtschulausbildung, während er bei unselbständig Beschäftigten Akademiker*innen der 1. Generation bei 2.878 € oder 82% der unselbständig Beschäftigten Akademiker*innen ohne Migrationshintergrund lag. Am höchsten sind die Lohnunterschiede zwischen unselbständig Beschäftigten der 1. Generation und unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund unter den Lehr- bzw. AHS/BHS-Absolvent*innen. Hier verdienten unselbständig Beschäftigte der 1. Generation in der Periode 2020/21 mit 1.950 € durchschnittlich nur 72% des Lohnes von unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Zum Teil sind diese höheren

Lohnunterschiede bei höher gebildeten Gruppen auch auf die formale Überqualifikation zurückzuführen, da überqualifiziert Beschäftigte zumeist nur den Lohn ihres geringer qualifizierten Berufes erhalten.

Ähnliches gilt auch für die Angehörigen der 2. Generation. Auch bei ihnen war der Lohnabstand zu den unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, bei allerdings noch geringeren Löhnen als unter den Angehörigen der 1. Generation (mit Ausnahme der Akademiker*innen), unter unselbständig Beschäftigten mit einem mittleren Bildungsabschluss am höchsten. Unselbständig Beschäftigte der 2. Generation mit maximal Pflichtschulabschluss verdienten hier durchschnittlich 1.384 € pro Monat oder 78% der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, bei Akademiker*innen lag der Durchschnittslohn bei 2.929 € (83% der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund), aber bei unselbständig Beschäftigten mit Lehr- bzw. AHS/BHS-Abschluss bei 1.931 € (oder 71% der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund).

Nach Alter ergeben sich noch deutlichere Unterschiede zwischen den Angehörigen der 1. und 2. Generation. Bei Ersteren steigt, bei einem mit dem Alter steigenden Lohnniveau, auch der Abstand zu unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Bei Letzteren bleibt dieser Abstand hingegen weitgehend konstant. 15- bis 24-Jährige unselbständig Beschäftigte der 1. Generation verdienten in der Periode 2020/21 1.349 € pro Monat oder 99% des Lohnes von unselbständige Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, bei 45 bis 64-jährigen unselbständig Beschäftigten der 1. Generation lagen die Löhne aber bei 2.300 € oder 66% der unselbständige Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Bei unselbständig Beschäftigten der 2. Generation lag die durchschnittliche Lohnhöhe hingegen über alle Altersgruppen für die ein ausreichender Stichprobenbesatz besteht, um verlässliche Aussagen zuzulassen, zwischen 82% und 95%.

Auch in den einzelnen Branchen und Berufen verdienen unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund durchgängig weniger als unselbständig Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund ist der Verdienst bei den unternehmensnahen Dienstleistungen und dem Groß- und Einzelhandel am geringsten. Dort verdienten sie im Durchschnitt der Jahre 2020/21 mit 1.983 € (Groß- und Einzelhandel, 1. Generation) bzw. 1.922 € (unternehmensnahe Dienstleistungen, 2. Generation) nur jeweils 73% bzw. 61% ihrer Kolleg*innen ohne Migrationshintergrund. Relativ am besten gestellt sind unselbständig Beschäftigte der 1. Generation in der Industrie und Gewerbe, wo sie mit 2.758 € rund 88% ihrer Kolleg*innen verdienen. In der 2. Generation weisen hingegen die öffentlichen Dienstleistungen die geringsten Lohnunterschiede zu den unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund auf. Unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund verdienten dort durchschnittlich 2.390 € oder 82% des Einkommens der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund.

Tabelle 29: Nettolöhne der unselbständig Beschäftigten in Wien nach Migrationshintergrund, Branche der Beschäftigung und Geschlecht (in Euro, Durchschnitt 2020/21)

	Ohne Migrationshinter- grund	1. Generation Gesamt	2. Generation
Industrie und Gewerbe	3.140	2.758	2.245
Groß- und Einzelhandel	2.701	1.983	1.764
Verkehr/Nachrichtenwesen	3.260	2.523	2.306
Öffentliche Dienstleistungen	2.900	2.223	2.390
Bauwesen	2.853	2.112	2.114
Tourismus	1.718	1.336	1.342
Gesundheit und Soziales	2.701	2.146	1.989
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3.128	2.438	1.922
Sonstige Branchen	2.604	2.106	1.896
Männlich			
Industrie und Gewerbe	3.384	2.741	2.153
Groß- und Einzelhandel	3.100	2.346	2.282
Verkehr/Nachrichtenwesen	3.458	2.586	2.418
Öffentliche Dienstleistungen	3.195	2.604	2.695
Bauwesen	2.947	2.130	2.192
Tourismus	1.764	1.372	(1.496)
Gesundheit und Soziales	3.251	2.381	(2.258)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3.712	2.778	2.123
Sonstige Branchen	2.836	2.310	(2.513)
Weiblich			
Industrie und Gewerbe	2.518	2.793	–
Groß- und Einzelhandel	2.259	1.668	1.464
Verkehr/Nachrichtenwesen	2.829	2.328	(2.079)
Öffentliche Dienstleistungen	2.661	2.009	2.132
Bauwesen	2.504	1.872	–
Tourismus	1.679	1.288	(1.202)
Gesundheit und Soziales	2.440	2.083	1.857
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.611	2.173	1.719
Sonstige Branchen	2.369	1.908	(1.356)

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. – Werte fehlen aufgrund zu geringen Stichprobenbesatzes, () Werte haben aufgrund geringer Stichprobengröße eine hohe Schwankungsbreite.

Tabelle 30: Nettolöhne der unselbständig Beschäftigten in Wien nach Migrationshintergrund, Berufshauptgruppen und Geschlecht (Durchschnitte 2020/21), in Euro

	Ohne Migrationshintergrund	1. Generation	2. Generation
	Gesamt		
(1) Führungskräfte	4.734	3.769	3.244
(2) Akademische sowie vergleichbare Berufe	3.231	2.958	2.893
(3) Techniker u. gleichrangige nichttechnische Berufe	2.820	2.358	2.093
(4) Bürokräfte und verwandte Berufe	2.419	1.986	1.770
(5) Dienstleistungsberufe und Verkäufer	2.074	1.649	1.441
(6) Fachkräfte in Land- u. Forstwirtschaft u. Fischerei	–	–	–
(7) Handwerks- und verwandte Berufe	2.531	2.137	2.212
(8) Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	2.439	1.931	1.524
(9) Hilfsarbeitskräfte	1.819	1.456	1.394
	Männlich		
(1) Führungskräfte	5.168	3.914	–
(2) Akademische sowie vergleichbare Berufe	3.703	3.332	3.610
(3) Techniker u. gleichrangige nichttechnische Berufe	3.152	2.550	2.316
(4) Bürokräfte und verwandte Berufe	2.694	2.461	1.748
(5) Dienstleistungsberufe und Verkäufer	2.434	1.647	1.767
(6) Fachkräfte in Land- u. Forstwirtschaft u. Fischerei	–	–	–
(7) Handwerks- und verwandte Berufe	2.601	2.154	2.228
(8) Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	2.540	1.919	1.505
(9) Hilfsarbeitskräfte	1.994	1.624	–
	Weiblich		
(1) Führungskräfte	4.026	3.592	–
(2) Akademische sowie vergleichbare Berufe	2.802	2.607	2.409
(3) Techniker u. gleichrangige nichttechnische Berufe	2.470	2.198	1.860
(4) Bürokräfte und verwandte Berufe	2.289	1.744	1.783
(5) Dienstleistungsberufe und Verkäufer	1.723	1.651	1.233
(6) Fachkräfte in Land- u. Forstwirtschaft u. Fischerei	–	–	–
(7) Handwerks- und verwandte Berufe	1.922	1.819	–
(8) Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	1.847	2.061	–
(9) Hilfsarbeitskräfte	1.379	1.338	–

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien, – Werte fehlen aufgrund zu geringen Stichprobenbesatzes, () Werte haben aufgrund geringer Stichprobengröße eine hohe Schwankungsbreite.

Eine Betrachtung nach Berufen zeigt, dass unselbständig Beschäftigte der 1. und 2. Generation in akademischen Berufen am nächsten an ihre Kolleg*innen ohne Migrationshintergrund herankommen, da sie 2.958 € bzw. 2.893 € und damit 92% bzw. 90% ihrer Kolleg*innen ohne

Migrationshintergrund verdienen. Bediener*innen von Anlagen und Maschinen der 1. und 2. Generation verdienen hingegen mit 1.931 € bzw. 1.524 € relativ zu ihren Kolleg*innen ohne Migrationshintergrund am wenigsten.

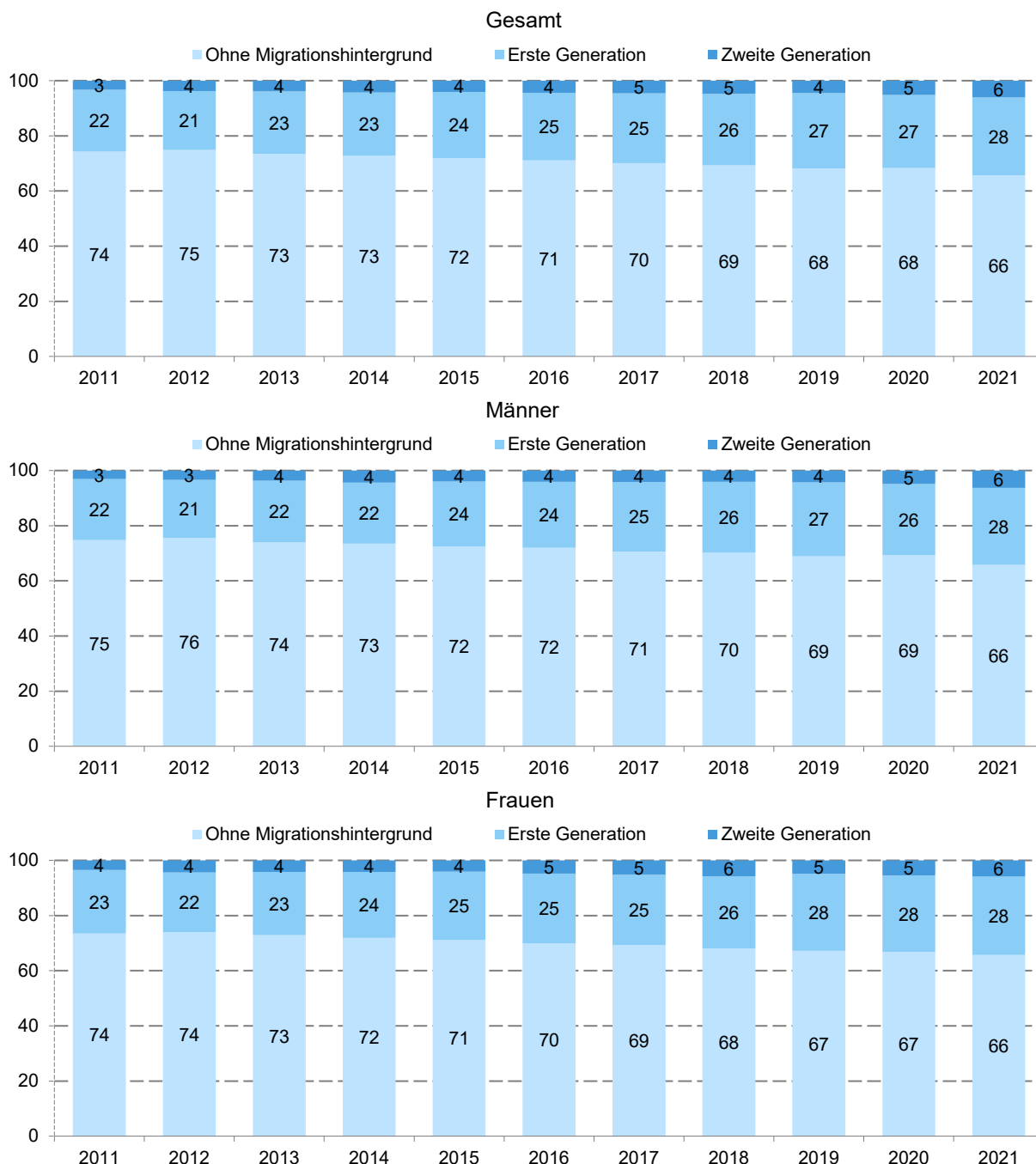
Interessant sind auch die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede zwischen unselbständig Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund. Bei Männern der 2. Generation bestanden die größten Lohnunterschiede in den unternehmensnahen Dienstleistungen. Hier verdienen Angehörige der 2. Generation um 43% weniger als Männer ohne Migrationshintergrund. Am nächsten kamen in der 1. Generation die Beschäftigten in den öffentlichen Dienstleistungen mit 2.604 € (82%) an die Männer ohne Migrationshintergrund heran. Ähnlich verdienen männliche Bürokräfte der 1. Generation 91% und Männer in akademischen Berufen der 2. Generation 97% des Einkommens von unselbständigen Männern ohne Migrationshintergrund in diesen Berufen. Bei Bedienern von Anlagen waren es aber nur 76% (1. Generation) bzw. 59% (2. Generation).

Anders stellt sich die Lage bei den Frauen dar. Hier sind die Löhne der 1. Generation in der Branche Industrie und Gewerbe sogar um 11% höher als bei den unselbständig beschäftigten Frauen ohne Migrationshintergrund. Im Groß- und Einzelhandel sind die Einkommensunterschiede relativ zu den Beschäftigten mit Migrationshintergrund am höchsten. Bei der 2. Generation haben Frauen in den öffentlichen Dienstleistungen die geringsten Einkommensunterschiede im Vergleich mit den Unselbständigen ohne Migrationshintergrund. In den sonstigen Branchen beschäftigte Frauen der 2. Generation weisen hingegen die höchsten relativen Unterschiede auf. Nach Berufen verdienen hingegen Bedienerinnen von Anlagen der 1. Generation sogar rund 112% des Lohnes ihrer weiblichen Kolleginnen ohne Migrationshintergrund, aber Bürokräfte nur 76%. In der 2. Generation haben hingegen abermals Frauen in akademischen Berufen den geringsten Lohnabstand zu den Frauen ohne Migrationshintergrund, während Frauen in Dienstleistungsberufen den größten Abstand aufweisen.

3.3.3 Beitrag der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Lohnsumme in Wien

Das insgesamt geringere Lohnniveau der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund führt auch dazu, dass ihr Beitrag zur gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme, im Vergleich zu ihrem Anteil an den Beschäftigten und auch der geleisteten Arbeitszeit, deutlich geringer ist. Insgesamt gingen 2021 rund 34% der gesamten an die unselbständig Beschäftigten in Wien ausbezahlten Löhne (d.h. der Wiener Lohnsumme) an unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund, 28% an unselbständig Beschäftigte der 1. Generation und 6% an unselbständig Beschäftigte der 2. Generation. Insbesondere in der 2. Generation ist der Abstand des Lohnanteils zum Beschäftigten- bzw. Stundenanteil prozentuell (mit 25%), aufgrund der geringeren Einkommen der 2. Generation noch größer als unter der 1. Generation (20%).

Abbildung 16: Anteil der unselbständig Beschäftigten an der gesamten Lohnsumme Wiens nach Migrationshintergrund (in %, 2011 bis 2021)



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Die Anteile der Männer und Frauen mit Migrationshintergrund an der Lohnsumme der Männer und Frauen in Wien insgesamt waren dabei zuletzt mit jeweils 28% für die Angehörigen der 1. und 6% für Angehörige der 2. Generation exakt ident, schwankten aber im Zeitablauf einigermaßen, wobei der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund an der gesamten Lohnsumme der Frauen in Wien zumeist sogar etwas höher war als der Anteil der Männer an der gesamten Lohnsumme der Männer in Wien (Abbildung 16). Insgesamt stieg dieser Lohnsummenanteil

der unselbständig Beschäftigten in Wien im Zeitraum 2011 bis 2021, im Einklang mit dem Beschäftigtenanteil aber deutlich. Er erhöhte sich von rund 26% (22 % 1. Generation, 3% 2. Generation) um 9 Prozentpunkte (6 Prozentpunkte 1. Generation, 3 Prozentpunkte 2. Generation).

Tabelle 31: Anteil der unselbständig Beschäftigten an der gesamten Lohnsumme Wiens nach Migrationshintergrund und Branche (in %, 2020/21)

	Ohne Migrationshintergrund	1. Generation	2. Generation
Industrie und Gewerbe	65	29	6
Groß- und Einzelhandel	59	32	9
Verkehr/Nachrichtenwesen	70	25	5
Öffentliche Dienstleistungen	81	14	5
Bauwesen	50	45	6
Tourismus	33	58	8
Gesundheit und Soziales	62	32	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	70	26	5
Sonstige Branchen	65	30	5
Gesamt	67	27	6

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Auch der Lohnsummenanteil der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien nach Branchen folgt im Wesentlichen ihrem Anteil an der Beschäftigung. Allerdings ist der Lohnsummenanteil, aufgrund des durchgängig niedrigeren Lohnniveaus der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zum Teil deutlich geringer als der Beschäftigtenanteil.

So lag zum Beispiel der Lohnsummenanteil der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Tourismus, in welchem 74% der Beschäftigten einen Migrationshintergrund hatten, nur bei 67%, und im Bauwesen, in welchem der Beschäftigtenanteil der Personen mit Migrationshintergrund 62% betrug, lag der Lohnsummenanteil bei 50%. Am unteren Ende der Skala lag hingegen der Lohnsummenanteil der unselbständig Beschäftigten im öffentlichen Sektor in Wien bei 19%, obwohl 24% der unselbständig Beschäftigten in dieser Branchengruppe einen Migrationshintergrund hatten und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Verkehrs- und Nachrichtenwesen bei 30%, obwohl der Beschäftigtenanteil bei 37% bzw. 38% lag.

Ähnliches gilt auch für die Lohnsummen nach Berufen. Hier verdienten Hilfsarbeitskräfte mit Migrationshintergrund bei einem Beschäftigtenanteil von 83% rund 79% der gesamten in Wien an Hilfsarbeitskräfte ausbezahlten Lohnsumme, während es bei Bediener*innen von Anlagen und Maschinen und Handwerksberufen und verwandten Berufen bei einem Beschäftigtenanteil von 67% bzw. 57%, 58% bzw. 52% der Lohnsumme waren. Am unteren Ende der Skala trugen Techniker*innen und gleichrangige nicht-technische Berufe mit Migrationshintergrund immerhin noch 22% (Beschäftigtenanteil 28%), Führungskräfte mit Migrationshintergrund 24% (Beschäftigtenanteil 32%), Bürokräfte und verwandte Berufe 24%

(Beschäftigtenanteil: 30%) und unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund in akademischen Berufen 28% (Beschäftigtenanteil 31%) zur Lohnsumme ihrer jeweiligen Berufsgruppe in Wien bei.

Tabelle 32: Anteil der unselbständig Beschäftigten an der gesamten Lohnsumme Wiens nach Migrationshintergrund und Berufsgruppe (in %, 2020/21)

	Ohne Migrationshintergrund	1. Generation	2. Generation
Führungskräfte	76	21	3
Akademische Berufe	72	24	4
Techniker*innen und gleichrangige nichttechn. Berufe	78	16	7
Bürokräfte und verwandte Berufe	76	17	7
Dienstleistungsberufe und Verkäufer*innen	52	39	10
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft/ Fischerei	59	40	1
Handwerks- und verwandte Berufe	48	44	8
Bediener*innen von Anlagen und Maschinen/Montageberufe	42	52	6
Hilfsarbeitskräfte	21	75	5

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

3.4 Beitrag zur Bruttowertschöpfung

Anhand der von den unselbständig Beschäftigten verdienten Lohnsumme sowie dem im letzten Kapitel beschriebenen Anteil der selbständig Beschäftigten in einzelnen Branchen lässt sich, unter einigen Annahmen, auch eine Grobabschätzung des Beitrages der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an der gesamten Wertschöpfung in Wien berechnen. Insbesondere können hier zwei Ansätze zur Schätzung unterschieden werden:

Im ersten Ansatz, dem sogenannten Produktivitätsansatz, wird von den sektoralen Durchschnittsproduktivitäten (d. h. der Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten eines Sektors) ausgegangen und diese mit der Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in diesem Sektor sowie einem Korrekturfaktor multipliziert. Dieser Korrekturfaktor kontrolliert, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund, wie in Kapitel 2 eingehend dargestellt, selbst in ein und derselben Branche häufig in weniger produktiven Berufen oder auch Berufen mit geringeren Qualifikationsanforderungen arbeiten als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Formal kann daher die von Beschäftigten mit Migrationshintergrund erbrachte Wertschöpfung (BWS_m) anhand der Formel

$$BWS_m = \sum_j \rho_j L_{m,j} \alpha_{m,j}$$

berechnet werden. In dieser Formel steht ρ_j für die Durchschnittsproduktivität des Sektors j , $L_{m,j}$ für die Zahl der in der Branche m Beschäftigten mit Migrationshintergrund und $\alpha_{m,j}$ den

Korrekturfaktor für die unterschiedliche Produktivität von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund. Als Grundlage für diesen Korrekturfaktor wird dabei oft das Verhältnis der durchschnittlichen Löhne von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund herangezogen.²⁵

Der zweite, sogenannte Verteilungsansatz, geht hingegen davon aus, dass sich die Bruttowertschöpfung in der regionalen Gesamtrechnung auch als Summe der Arbeitnehmer*innenentgelte (d. h. der Bruttolöhne inklusive der Arbeitgeber*innenbeiträge zur Sozialversicherung), der Unternehmens- und Vermögenseinkommen, der Importabgaben sowie der sonstigen Produktionsabgaben abzüglich der Subventionen an Haushalte berechnen lässt, sodass die von Beschäftigten mit Migrationshintergrund erbrachte Wertschöpfung (BWS_m) hier anhand der Formel

$$BWS_m = \sum_j [\gamma_{mj} AE_j + \lambda_{m,j} (BWS_j - AN_j)]$$

berechnet werden kann. In dieser Formel stellt AE_j die Arbeitnehmer*innenentgelte in der Branche j dar, während γ_{mj} ein Schätzer für den Anteil der Beschäftigten für die Arbeitnehmer*innenentgelte im Sektor j und $\lambda_{m,j}$ ein Schätzer für den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an den weiteren Komponenten der Bruttowertschöpfung (d. h. der Unternehmens- und Vermögenseinkommen, der Importabgaben sowie der sonstigen Produktionsabgaben abzüglich der Subventionen an Haushalte) ist.

Beide Ansätze unterliegen dabei einiger Kritik. Beim Produktivitätsansatz bezieht sich diese vor allem auf die Anwendung des Korrekturfaktors für die Produktivitätsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund, da die relativen Löhne der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund diese Produktivitätsunterschiede nur dann korrekt widerspiegeln, wenn keine Diskriminierung und auch keine anderen Marktverzerrungen vorliegen, aber ansonsten, im Fall von Diskriminierung, die Produktivitätsunterschiede überschätzen.

Beim Verteilungsansatz werden demgegenüber vor allem die zu seiner Umsetzung notwendigen Schätzer für den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an den Arbeitnehmer*innenentgelten sowie des Anteils der Personen mit Migrationshintergrund an den restlichen Komponenten der Bruttowertschöpfung kritisiert. Insbesondere dieser letzte Term ist dabei besonders problematisch, da er eine Vielzahl von verschiedenen Komponenten subsumiert und somit schwierig zu schätzen ist.

Um diesen Kritikpunkten bestmöglich zu begegnen, wurden in der vorliegenden Studie beide Ansätze umgesetzt. Als Datengrundlage wurden dabei die Zahlen der Regionalen Gesamtrechnung von Statistik Austria, die gegenwärtig von 2012 bis 2021 reichen, herangezogen. Diese beinhalten die für die Berechnung notwendigen Aggregate der volkswirtschaftlichen

²⁵ Dies lässt sich theoretisch dadurch rechtfertigen, dass in einem ökonomischen Standardmodell, in Abwesenheit von Diskriminierung und anderen Marktverzerrungen die Lohnhöhe dem Grenzprodukt der jeweiligen Arbeitskraft entspricht.

Gesamtrechnung (Bruttowertschöpfung, Arbeitnehmer*innenentgelte sowie Gesamtbeschäftigung) auf der Ebene von 17 volkswirtschaftlichen Sektoren.

Die zur Berechnung nach Produktivitätsmethode notwendigen sektoralen Anteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sowie die Lohnunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund wurden hingegen anhand der im bisherigen Bericht dargestellten Zahlen der AKE berechnet. Ähnlich wurde der zur Berechnung nach der Verteilungsmethode notwendige Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an den Arbeitnehmer*innenentgelten anhand ihres Lohnsummenanteils und der Anteil der weiteren Komponenten durch den Anteil der selbständigen Migrant*innen an allen selbständig Beschäftigten geschätzt.²⁶

Dementsprechend sind beide Ansätze konservative Schätzungen des Beitrages der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Bruttowertschöpfung in Wien und sind somit als eine Schätzung am unteren Rand der möglichen Werte zu interpretieren. Der Grund hierfür ist, dass:

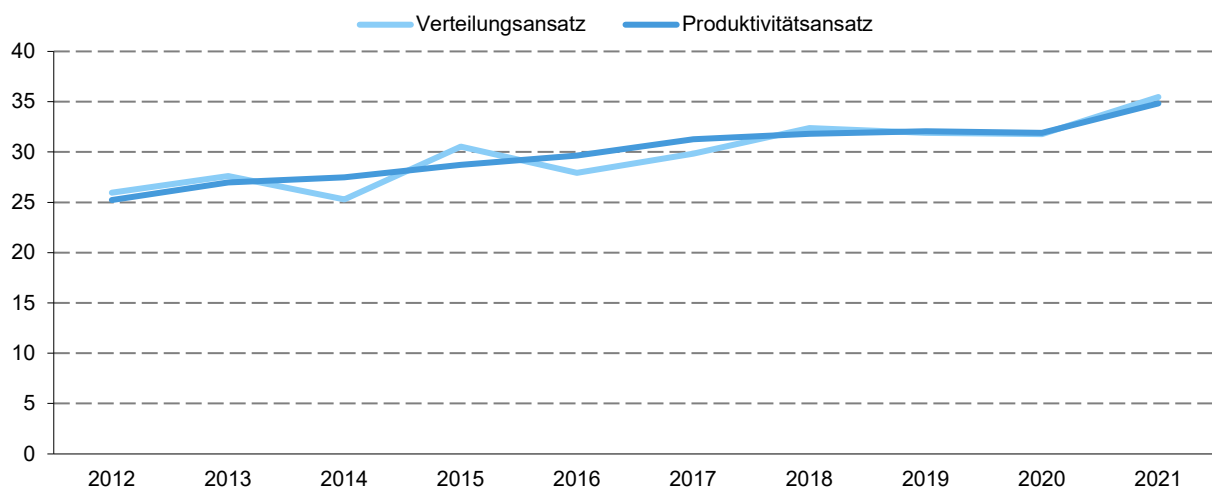
1. Die zur Berechnung beider Indikatoren notwendigen Schätzungen des Lohnanteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, wie in der Einleitung dargestellt, aufgrund des höheren Anteils an fehlenden Lohnbeobachtungen für unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund tendenziell leicht nach unten verzerrt sind und
2. auch davon ausgehen, dass sowohl unselbständig Beschäftigte mit als auch ohne Migrationshintergrund nach ihrem Grenzprodukt entlohnt werden, und daher Annehmen es gäbe keine Lohndiskriminierung zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund, obwohl die Analysen dieses Kapitels auf solche diskriminatorischen Effekte zumindest hindeuten, und überdies
3. die Schätzungen auch keine indirekten Effekte der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund auf die Gewinne von Selbständigen ohne Migrationshintergrund und auf die Produktivität der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund unterstellen, obwohl solche zumindest aus theoretischer Sicht durchaus denkbar wären.

Abbildung 17 stellt die Ergebnisse dieser konservativen Schätzung des Beitrages der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Wiener Bruttowertschöpfung für die Jahre 2012 bis 2021 dar. Nach den Ergebnissen beider Schätzansätze lag der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund an der gesamten Wiener Wertschöpfung 2021 bei rund 35% (35,5% laut Verteilungsansatz, 34,8% laut Produktivitätsansatz). Im Zeitverlauf hat sich dieser Anteil, entsprechend dem zunehmenden Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an der Beschäftigung, den geleisteten Arbeitsstunden und auch der Lohnsumme, um rund 10 Prozentpunkte erhöht (+9,6 Prozentpunkte Verteilungsansatz, +9,5 Prozentpunkte Produktivitätsansatz), wobei die Schätzungen nach dem Verteilungsansatz hier

²⁶ Dies beruht auf der Annahme, dass die Unternehmensgewinne eine wesentliche Komponente dieser restlichen Komponenten darstellen und diese (pro Kopf) zwischen Selbständigen mit und ohne Migrationshintergrund nur wenig variiert.

insbesondere am Anfang der Periode deutlich stärker schwanken als jene nach dem Produktivitätsansatz²⁷.

Abbildung 17: Geschätzter Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund Bruttowertschöpfung in Wien (in %, 2011 bis 2021)

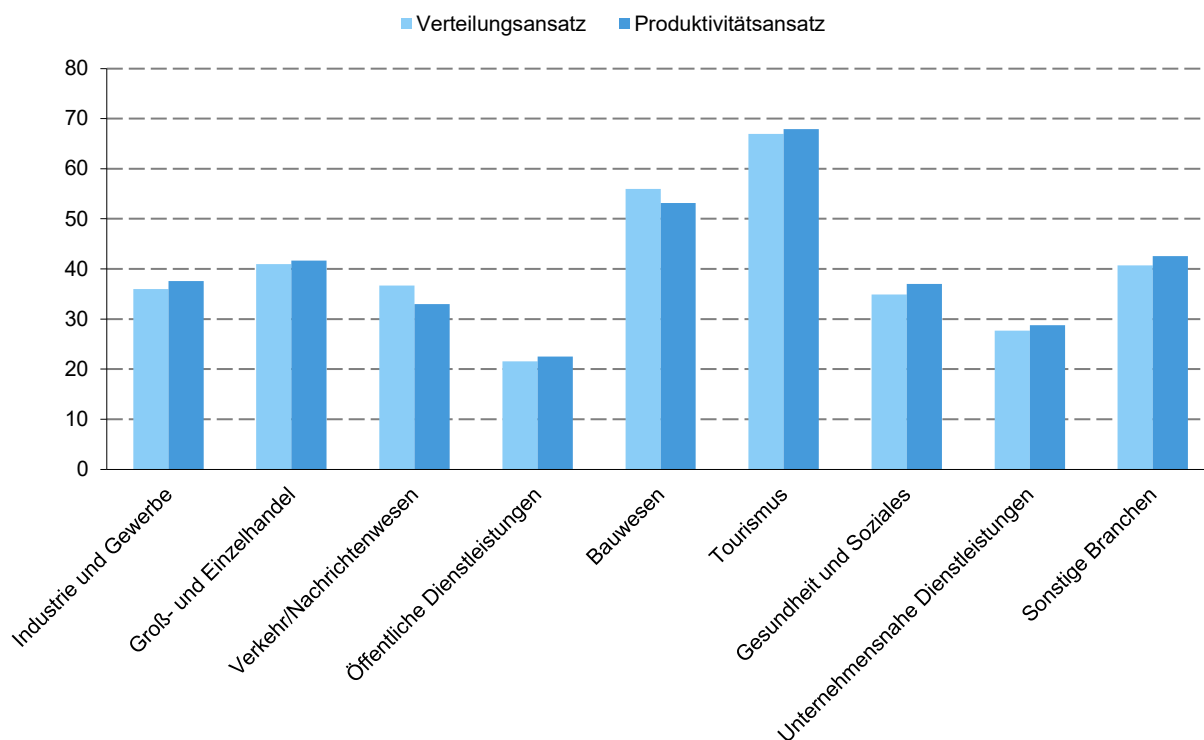


Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und regionale Gesamtrechnung, eigene Berechnungen. Siehe Studientext für eine Methodenbeschreibung.

Abbildung 18 stellt hingegen die sektoralen Ergebnisse für das Jahr 2021 dar. Auch hier folgt die Verteilung der Anteile an der Bruttowertschöpfung weitgehend den schon im Rest dieser Studie gefundenen Mustern. Die höchsten Anteile an der sektoralen Bruttowertschöpfung erbringen Beschäftigte mit Migrationshintergrund, selbst nach den hier gewählten konservativen Schätzansätzen, mit etwas mehr als zwei Drittel im Tourismus (Verteilungsansatz 66,9%, Produktivitätsansatz 67,9%) und mit über der Hälfte im Bauwesen (Verteilungsansatz 55,9%, Produktivitätsansatz 53,1%).

Mit über 40% liegen diese Anteile auch im Groß- und Einzelhandel (Verteilungsansatz 41,0%, Produktivitätsansatz 41,7%) sowie in den sonstigen Branchen (Verteilungsansatz 40,7%, Produktivitätsansatz 42,6%) deutlich überdurchschnittlich, während am unteren Ende der Skala die Beschäftigten mit Migrationshintergrund in unternehmensnahen (Verteilungsansatz 27,7%, Produktivitätsansatz 28,8%) und öffentlichen Dienstleistungen (Verteilungsansatz 21,5%, Produktivitätsansatz 22,5%) und immer noch zwischen einem Fünftel und mehr als einem Viertel der Bruttowertschöpfung erbringen.

²⁷ Dies ist wohl auch auf die geringe Zahl an selbständig Beschäftigten in einigen Branchen zurückzuführen. Diese bewirken auch erhebliche Zufallsschwankungen in der Stichprobe der AKE, die im Verteilungsansatz auch auf die Schätzung des Anteils an der Bruttowertschöpfung durchschlagen.

Abbildung 18: Geschätzter Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund Bruttowertschöpfung nach Branchengruppen (in %, 2021)

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und regionale Gesamtrechnung, eigene Berechnungen. Siehe Studententext für eine Methodenbeschreibung.

3.5 Zusammenfassung

Insgesamt erbrachten die Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien bei einem Beschäftigtenanteil (an den Erwerbstätigen) von 43%, auch rund 43% der in Wien insgesamt von unselbständig Beschäftigten erbrachten Arbeitszeit und verdienten dabei 34% der gesamten in Wien ausbezahlten Lohnsumme. Ihr Beitrag zur in Wien erzielten Bruttowertschöpfung lag nach den Schätzungen dieses Kapitels bei rund 35%. Im Zeitverlauf haben sich diese wirtschaftlichen Beiträge der Beschäftigten mit Migrationshintergrund dabei in allen Bereichen aufgrund der anhaltenden Zuwanderung deutlich erhöht. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund stieg ebenso wie ihr Anteil an den geleisteten Stunden im Zeitraum 2011 bis 2022 um 11 Prozentpunkte, ihr Beitrag zur in Wien ausbezahlten Lohnsumme um 9 Prozentpunkte. Ihr Anteil an der Bruttowertschöpfung stieg nach den Schätzungen dieses Kapitels um 10 Prozentpunkte.

Diese Zahlen illustrieren zum einen den wichtigen Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur wirtschaftlichen Leistungskraft aber auch zur wirtschaftlichen Entwicklung in Wien. Ohne sie könnten viele der in der Stadt produzierten Produkte und Dienstleistungen nicht erbracht werden und ohne sie wäre die Wirtschaftsleistung der Stadt im letzten Jahrzehnt deutlich langsamer gewachsen. Zum anderen illustrieren diese Zahlen im Zusammenhang mit den bestehenden Bevölkerungsprognosen aber auch die große

wirtschaftspolitische Bedeutung, welche die Integration von Zugewanderten in den Wiener Arbeitsmarkt für die zukünftige Entwicklung der Stadt hat.

Die Beiträge der Beschäftigten nach Migrationshintergrund zur in Wien insgesamt geleisteten Arbeitszeit, Lohnsumme und Bruttowertschöpfung unterscheiden sich aber zwischen Branchen und Berufen. Nach Branchen ist dieser Beitrag dabei im Gastgewerbe und im Bauwesen am höchsten. In diesen beiden Branchen erbringen Beschäftigte mit Migrationshintergrund, bei einem Beschäftigten Anteil von 74% (Tourismus) bzw. 62% (Bauwesen), 71% bzw. 61% der Arbeitszeit und verdienen 67% bzw. 50% der Lohnsumme. Gemeinsam erbrachten sie rund 67% bzw. 55% der Bruttowertschöpfung dieser Branchen. In diesen Branchen wird somit der (teilweise weitaus) überwiegende Teil der Produktion von Beschäftigten mit Migrationshintergrund erbracht.

Im Groß- und Einzelhandel sowie im Gesundheitswesen liegen die Beiträge der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Arbeitszeit (mit 48% bzw. 45%) zu den Löhnen (41% und 38%) und Bruttowertschöpfung (rund 41% bzw. 36%) ebenfalls über dem Durchschnitt. Gemeinsam ist diesen Branchen, dass hier Frauen mit Migrationshintergrund einen deutlich größeren Beitrag leisten als Männer mit Migrationshintergrund.

Ähnlich liegen auch die Beiträge der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Industrie und Gewerbe sowie im Verkehrs- und Nachrichtenwesen bei zwischen einem Drittel und zwei Fünftel. Hier tragen bei einem Beschäftigtenanteil von 40% bzw. 38% Beschäftigte mit Migrationshintergrund 40% bzw. 36% zur Arbeitszeit und 35% bzw. 30% zur Lohnsumme bei. Der geschätzte Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Bruttowertschöpfung liegt in diesen Branchen bei rund 36% bzw. 35%.

Schlussendlich liegt der Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund selbst in Branchen mit einem deutlich unterdurchschnittlichen Beschäftigtenanteil, wie den öffentlichen und unternehmensnahen Dienstleitungen, immer noch sehr hoch. In diesen Branchen erbringen Beschäftigte mit Migrationshintergrund immer noch 22% bzw. 37% der Arbeitszeit, 19% bzw. 30% der Lohnsumme und rund 22% bzw. 28% der Bruttowertschöpfung.

Überdies wird in Wien, im Einklang mit ihrer Beschäftigtenstruktur, der Großteil des Beitrages von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur geleisteten Arbeitszeit und Lohnsumme in niedrig qualifizierten Berufen erbracht. Zur gesamten Arbeitszeit und Lohnsumme der in Wien tätigen Hilfskräfte tragen Beschäftigte mit Migrationshintergrund 83% bzw. 79% bei. Bei Bediener*innen von Anlagen, in Handwerks- und Montageberufen aber auch in Dienstleistungsberufen liegen die Beiträge der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Arbeitszeit ebenso wie jene zur Lohnsumme bei zwischen 48% und 64%. In diesen Berufen tragen die Beschäftigten mit Migrationshintergrund somit rund die Hälfte oder mehr zur Wirtschaftsleistung bei.

Aber selbst in Berufen mit einem vergleichsweise geringen Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund (Führungskräfte, akademische Berufe, Techniker*innen und gleichrangige nicht-technische Berufe sowie Bürokräfte) liegen die Arbeitszeitanteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund durchwegs bei knapp 30% und der Lohnsummenanteile zwischen 20% und 30%. Selbst in diesen Berufen geht somit zwischen einem Fünftel und einem Viertel der in Wien erbrachten Leistungen auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund zurück.

Auffallend ist dabei der im Vergleich zu ihrem Beitrag zur Beschäftigung durchgängig über alle Branchen und Berufe deutlich geringere Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an der Wiener Lohnsumme. Dieser ist Resultat der, im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, geringeren Löhne der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die ihrerseits auf eine Vielzahl von Gründen zurückzuführen sind. So trägt das geringere Ausbildungsniveau zu diesem geringeren Lohnniveau der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei. Zusätzlich spielt aber auch der hohe Anteil an überqualifiziert Beschäftigten eine Rolle, da diese im Allgemeinen den geringeren Lohn des Berufes, in dem sie arbeiten, erhalten. Ein möglicherweise kleinerer Teil der Lohnunterschiede dürfte aber auch auf die Diskriminierung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zurückgehen, da sich das geringere Lohnniveau der Beschäftigten mit Migrationshintergrund annähernd auf alle Bildungs-, Branchen- und Berufsgruppen und auf alle anderen in der Studie untersuchten Kategorien beziehen (siehe hierzu auch die Auswertungen des Arbeitsklimaindex in Modul 2, Kapitel 2).

Die Lohnunterschiede zwischen den Beschäftigten mit Migrationshintergrund und Beschäftigten ohne Migrationshintergrund steigen dabei mit dem Alter und sind für mittlere Bildungsgruppen und aus der ehemaligen Türkei Stammende am größten. So lag das durchschnittliche Einkommen der aus der Türkei stammenden unselbständig Beschäftigten im Durchschnitt der Jahre 2020/21 bei 1.932 € oder 66% des Einkommens der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, während es unter den aus den EU-15-Ländern stammenden unselbständig Beschäftigten (als der vergleichsweise am besten gestellten Herkunftsregion) bei 2.709 € und damit bei 93% der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund lag. Ähnlich verdienten Lehr- bzw. AHS/BHS-Absolvent*innen der 1. Generation in der Periode 2020/21 mit 1.950 € durchschnittlich nur 72% des Lohnes von unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Der Durchschnittslohn der unselbständig Beschäftigten der 1. Generation mit maximal Pflichtschulausbildung lag demgegenüber in der Periode 2020/21 bei 1.613 € oder 91% der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund mit maximal Pflichtschulausbildung.

Die Stundenanteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund weichen demgegenüber nur geringfügig von ihren Beschäftigungsanteilen ab. Dies bedeutet auch, dass sich die durchschnittliche geleistete Arbeitszeit zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Allgemeinen nur wenig unterscheidet. Auch hinsichtlich der Arbeitszeitlagen unterscheiden sich Beschäftigte mit Migrationshintergrund nur wenig von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Zwar arbeiten Beschäftigte mit Migrationshintergrund etwas häufiger an Samstagen und Sonntagen, dies ist aber vor allem auf die hohe Konzentration ihrer Beschäftigung auf Branchen (wie Handel, Tourismus und Gesundheitswesen), in welchen Samstags- und Sonntagsarbeit üblich sind, zurückzuführen. Als ein wesentliches Element verbleibt hier aber der deutlich geringere Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, der zumindest manchmal von zuhause aus arbeitet. Bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund ist dies fast die Hälfte der Beschäftigten, während der Anteil bei Beschäftigten der 1. Generation bei 28% und der 2. Generation bei 29% liegt. Dies dürfte abermals vor allem auf die Unterschiede in den Berufen von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zurückzuführen sein, da Berufe mit nur geringen Qualifikationsanforderungen oftmals mit manueller Arbeit und/oder direktem Kund*innenkontakt verbunden sind und sich daher schwerer von zu Hause aus erledigen lassen.

4 Beiträge der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in spezifischen Wirtschaftsbereichen

4.1 Einleitung

Abgesehen von den im letzten Kapitel beschriebenen direkten Beiträgen zur Wirtschaftsleistung wird Beschäftigten mit Migrationshintergrund oft eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Arbeitskräfteknappheiten, bei der Bewältigung des gesamtwirtschaftlichen Strukturwandels sowie der Entwicklung von für einen Standort besonders wichtigen Branchen zugeschrieben. Erstens verringert eine verstärkte Zuwanderung die Suchkosten der Unternehmen nach Arbeitskräften. Dadurch werden Unternehmen eher bereit sein, nach neuen Arbeitskräften zu suchen und haben auch bessere Chancen, eine ihren Anforderungen entsprechende Arbeitskraft zu finden, was sich in weiterer Folge positiv auf die Produktivität der Unternehmen und, sofern sich Löhne an der Produktivität orientieren, auch auf die Löhne der dort arbeitenden Beschäftigten auswirkt (siehe z. B. Beerli et al., 2021).

Zweitens erleichtert Zuwanderung auch die Bewältigung des gesamtwirtschaftlichen Strukturwandels. Migrant*innen sind, insbesondere wenn sie erst kurz im Land sind, (über Branchen und Regionen) mobiler als Personen, die schon seit längerer Zeit in einem bestimmten Job arbeiten. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht bedeutet diese höhere Mobilität, dass es eher gelingt, wirtschaftliche Aktivitäten von schrumpfenden in wachsende Bereiche zu verlagern und damit den notwendigen Strukturwandel zu bewältigen, was auch zur Resilienz der Wirtschaft gegenüber Krisen beiträgt.²⁸

Drittens arbeiten Migrant*innen auch oft in Tätigkeiten, die aufgrund ihrer Spezifika als besonders relevant für die Versorgung der Bevölkerung mit den Gütern des täglichen Bedarfs oder der Aufrechterhaltung der Arbeitskraft gesehen werden, und daher als systemrelevant (d. h. gesamtgesellschaftlich als besonders wichtig) gelten, aber aufgrund ihrer niedrigen Entlohnung oder schweren Arbeitsbedingungen von Personen ohne Migrationshintergrund nur ungern ausgeübt werden.²⁹

Dieses Kapitel untersucht daher den Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt in einigen für die Lebensqualität bzw. die Stadtentwicklung besonders relevanten Branchen. Dazu wird zunächst untersucht, ob sich die Beschäftigung von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund verstärkt in Bereichen des Wiener Arbeitsmarktes konzentriert, in denen ein besonders starkes Beschäftigungswachstum stattgefunden hat bzw. für die Zukunft prognostiziert wird, und für die daher eine besonders ausgeprägte Knappheit an Arbeitskräften vermutet werden kann. Daran anschließend werden Bedeutung,

²⁸ Einige Analysten (z. B. Borjas, 2001) sprechen hier von Migrant*innen, die „die Räder der Wirtschaft schmieren“. Guzi et al. (2014) zeigen den Beitrag der Migrant*innen zur Bewältigung der großen Weltwirtschaftskrise.

²⁹ Diese Spezifika werden insbesondere von Arbeitsmarktsegmentationsansätzen (Doeringer/Pioree, 1985) betont. Durch die dort betonte Segmentierung sind Migrant*innen dauerhaft schlechter gestellt als Personen ohne Migrationshintergrund, konkurrenzieren mit diesen am Arbeitsmarkt aber kaum, da sie in gänzlich anderen Teilarbeitsmärkten arbeiten.

Entwicklung und Struktur der Beschäftigung mit Migrationshintergrund in einzelnen für die Stadt Wien besonders relevanten Branchen untersucht. Zu diesen gehören einerseits die sogenannten systemrelevanten Branchen und andererseits die sechs Spitzenthemen der Strategie Wien 2030 – Wirtschaft & Innovation.

4.2 Eine Gesamtbetrachtung

Einen ersten gesamtwirtschaftlichen Überblick darüber, ob Personen mit Migrationshintergrund vor allem in Bereichen Arbeit finden, in denen eine besonders starke Nachfrage nach Arbeitskräften besteht, lässt sich durch einen Vergleich der Beschäftigungsstruktur der in Wien Beschäftigten mit Migrationshintergrund mit dem vergangenen oder erwarteten Beschäftigungswachstum erhalten. In den Tabellen 31 und 32 werden daher das jährliche durchschnittliche Beschäftigungswachstum in den Jahren 2011 bis 2022 sowie das kürzlich im Rahmen der mittelfristigen Beschäftigungsprognose für Wien³⁰ (siehe Horvath et al., 2022) prognostizierte Beschäftigungswachstum nach Branchen und Berufen für die Jahre 2021 bis 2028 als Indikatoren für die vergangene bzw. erwartete zukünftige Arbeitsmarktentwicklung mit dem Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und seiner Änderung in Prozentpunkten in diesen Branchen bzw. Berufen als Indikatoren für die Bedeutung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund bzw. dem Anstieg ihrer Bedeutung verglichen.

Dabei zeigt sich nur ein schwacher und teilweise sogar negativer Zusammenhang zwischen dem vergangenen Beschäftigungswachstum und dem Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund einer Branche. Der Anteil dieser Beschäftigten ist gerade in einigen der Branchen, die im Zeitraum 2011 bis 2022 deutlich schrumpften (z. B. Bauwesen) besonders hoch, und einige der wachstumsstarken Branchen (z. B. Information und Kommunikation bzw. öffentliche Dienstleistungen) weisen einen deutlich unterdurchschnittlichen Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf. Die einzige Branche mit einem hohen Beschäftigungswachstum und einem sehr hohen Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist die Beherbergung und Gastronomie. In dieser lindert die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund eindeutig die Arbeitskräfteknappheit.

Insgesamt ergibt sich negativer, aber statistisch insignifikanter Zusammenhang zwischen dem Branchenwachstum und dem Beschäftigtenanteil der Personen mit Migrationshintergrund in einer Branche (Korrelationskoeffizient: -0,2). Beschäftigte mit Migrationshintergrund arbeiten daher tendenziell überproportional häufig in Branchen, die in den Jahren 2011 bis 2021 ein nur schwaches Beschäftigungswachstum aufwiesen. Auch die Änderung des Beschäftigtenanteils von Personen mit Migrationshintergrund in Prozentpunkten korreliert kaum

³⁰ Die hier verwendete Prognose wird vom WIFO alle zwei Jahre im Auftrag des AMS Österreich berechnet. Sie prognostiziert das mittelfristige Beschäftigungswachstum nach Branchen, Berufen und Bundesländern und basiert auf nationaler Ebene auf dem sektoralen Input-Output-Modell des WIFO. Die Regionalisierung erfolgt anhand von Zeitreihen Modellen und einem Shift-Share ähnlichen Randausgleichsverfahren, welches die Konsistenz der regionalen Prognosen mit den nationalen Randwerten auf der Ebene der Berufe und Branchen sicherstellt. Der Prognosehorizont der hier verwendeten Prognose ist 2022 bis 2028. Für methodische Details siehe Horvath et al. (2022a)

(Korrelationskoeffizient 0,0) mit dem vergangenen Beschäftigungswachstum, sodass Beschäftigte mit Migrationshintergrund auch nicht verstärkt in Branchen mit hohem Beschäftigungswachstum gehen.

Tabelle 33: Durchschnittliches jährliches Beschäftigungswachstum 2011 bis 2022, prognostiziertes durchschnittliches jährliches Beschäftigungswachstum 2021 bis 2028 und Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund 2022 nach zusammengefassten Wirtschaftsbereichen in Wien

	Durchschnittliches jährliches Beschäftigungswachstum		Anteil d. Beschäftigten mit Migrationshintergrund	
	2011 bis 2022	2021 bis 2028 (Prognose)	2022	Änderung 2011 bis 2022 (in PP)
Sachgütererzeugung	1,2	-0,3	42	+8
Energie-, Wasserwirtschaft	0,3	0,0	13	-11
Bauwesen	-0,5	-0,1	67	+15
Handel	-0,1	0,8	51	+14
Verkehr und Lagerei	0,8	0,5	49	+17
Beherbergung und Gastronomie	2,3	3,3	77	+14
Information und Kommunikation	3,9	2,8	27	+11
Finanzwesen	0,3	-1,4	32	+16
Grundstücks- und Wohnungswesen	-0,3	0,0	42	+19
Freiberufl., wissenschaftl. u. techn. DL	2,6	1,9	34	+15
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	-0,4	1,3	62	+8
Öffentlichkeitsnahe Dienstleistungen	2,3	1,2	34	+10
Sonstige Dienstleistungen	1,2	0,4	47	+14

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Horvath et al., 2022. Grundgesamtheit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien. Primärsektor wird aufgrund geringer Fallzahlen nicht gemeldet.

Auch hinsichtlich des für die Zukunft prognostizierten Beschäftigungswachstums ist der Zusammenhang zwischen erwartetem Beschäftigungswachstum und dem Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bzw. seiner Veränderung nicht besonders stark, aber (mit einem Korrelationskoeffizienten von +0,3), wenn auch statistisch ebenfalls insignifikant, hinsichtlich des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zumindest positiv. Das Beschäftigungswachstum und die Änderung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund (Korrelationskoeffizient 0,0) bleiben hingegen unkorreliert. Die positive Korrelation zwischen dem erwarteten Beschäftigungswachstum und dem Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund wird aber stark vom erwarteten Wachstum in der Beherbergung und Gastronomie getrieben. Diese Branche sollte bis 2028, unter anderem aufgrund der raschen Erholung von der COVID-19-Krise, um jährlich durchschnittlich 2,9% wachsen. Die anderen wachstumsstarken Branchen (wie Information und Kommunikation oder freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen) weisen demgegenüber zumeist unterdurchschnittliche Anteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf.

Tabelle 34: Durchschnittliches jährliches Beschäftigungswachstum 2011 bis 2022, prognostiziertes durchschnittliches jährliches Beschäftigungswachstum 2021 bis 2028 und Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund 2022 nach Berufen in Wien

	Durchschnittliches jährliches Beschäftigungswachstum		Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund	
	2011 bis 2022	2021 bis 2028 (Prognose)	2022	Änderung 2011 bis 2022 (in PP)
Führungskräfte	2,1	1,3	35,1	+18,1
Akademische sowie vergleichbare Berufe	4,5	2,2	32,2	+12,4
Techniker und gleichrangige Berufe	0,6	1,3	30,5	+11,5
Bürokräfte und verwandte Berufe	-0,8	0,8	32,5	+13,4
Dienstleistungsberufe und	0,8	-0,1	61,1	+15,1
Fachkräfte in Land- und Forstwirtsch.	1,3	1,5	68,8	+27,7
Handwerks- und verwandte Berufe	-0,2	-0,2	58,4	+8,4
Bediener von Anlagen und Maschinen	-0,9	-0,1	71,0	+20,0
Hilfsarbeitskräfte	-0,6	0,4	83,3	+9,7

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Horvath et al., 2022. Grundgesamtheit: Beschäftigte mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien, ohne Angehörige der Streitkräfte.

Ein Vergleich des vergangenen und erwarteten zukünftigen Beschäftigungswachstums nach Berufen mit den Anteilen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in diesen Berufen (siehe Tabelle 34) deutet in eine ähnliche Richtung. Auch hier besteht ein negativer Zusammenhang zwischen dem Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und dem vergangenen Beschäftigungswachstum (Korrelationskoeffizient: -0,5), und die wachstumsstarken Berufsgruppen wie akademische und vergleichbare Berufe sowie Führungskräfte weisen durchwegs einen unterdurchschnittlichen Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf, während die wachstumsschwachen Berufsgruppen (mit Ausnahme der Bürokräfte und verwandten Berufe) durchwegs unterdurchschnittlich Anteile verzeichnen. Im Gegensatz zur Betrachtung nach Branchen korreliert aber hier auch das zukünftig erwartete Beschäftigungswachstum negativ mit dem Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im jeweiligen Beruf. Der Korrelationskoeffizient als Maßzahl für den linearen Zusammenhang zwischen diesen beiden Variablen ist hier mit (-0,6) sogar noch etwas stärker negativ als beim vergangenen Wachstum. Die Änderung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund korreliert hier hingegen schwach positiv (Korrelationskoeffizient jeweils 0,2) mit dem vergangenen und dem prognostizierten Beschäftigungswachstum.

Insgesamt zeigt sich somit auf diesem gesamtwirtschaftlichen Niveau kein besonders starker positiver Zusammenhang zwischen erwartetem und zukünftigem Beschäftigungswachstum und dem Anteil der in einer Branche bzw. einem Beruf Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Eher scheinen Beschäftigte mit Migrationshintergrund mit Ausnahme der

Beherbergung und Gastronomie verstärkt in Berufen und Branchen mit geringeren Wachstumsperspektiven in Wien zu arbeiten.

4.3 Systemrelevante Branchen

Trotzdem können aufgrund der in Kapitel 3 dargestellten Segmentierung des Arbeitsmarktes Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund in einzelnen Teilbereichen der Wiener Wirtschaft zur Schließung von Lücken in der Beschäftigungslandschaft beitragen. Aus diesem Grund werden im Folgenden zwei besonders relevante Teilbereiche der Wiener Stadtwirtschaft im Detail betrachtet. Dies sind einerseits die sogenannten „systemrelevanten“ Branchen, welche gerade während der COVID-19-Pandemie eine besondere Bedeutung erhielten, da sie als für die Versorgung der Bevölkerung besonders wichtige Branchen von den in dieser Zeit geltenden Lockdowns ausgenommen waren. Andererseits sind dies die von der Wiener Wirtschafts- und Innovationsstrategie (Strategie Wien 2030 – Wirtschaft & Innovation) besonders betonten Spitzenthemen.

Hinsichtlich der Definition von systemrelevanten Branchen hat sich dabei in der bisherigen Literatur noch kein einheitlicher Begriff herausgebildet.³¹ Um diese Branchen dennoch zu operationalisieren, folgen wir einer von Bock-Schappelwein (2021) vorgeschlagenen Systematisierung, welche einzelne ÖNACE-3-Steller Branchen insgesamt zehn als systemrelevant eingestuften Bereichen zuordnet.³² Diesen werden im Folgenden, um eine ausreichende Stichprobengröße zu erhalten, in sechs Gruppen zusammengefasst. Insgesamt verbleiben somit folgende Branchengruppen (siehe Tabelle 67 im Anhang für die genaue Zuordnung einzelner Branchen):

1. Ernährung, Hygiene: Zu diesem Bereich zählen ein großer Teil des Einzelhandels sowie die Landwirtschaft, aber auch einzelne Großhandelsbranchen.
2. Gesundheit: Beinhaltet neben Krankenhäusern und Pflegeheimen sowie Arztpraxen auch die Produktion von und den Handel mit pharmazeutischen Produkten.
3. Finanz- und Wirtschaftswesen Informationstechnik, Telekommunikation und Medien: Inkludiert Versicherungsinstitute, Zentralbanken und anderen Geldinstitute sowie Telekommunikationsunternehmen und Medienunternehmen.
4. Transport und Verkehr: Umfasst sämtliche Unternehmen zu Güter- und Personenbeförderung auf Schiene und Straße sowie die Fluglinien.

³¹ Koebe et al. (2020) beziehen den Gesundheitssektor, die Grund- und Lebensmittelversorgung, die öffentliche Verwaltung, die Verkehrs- und IT-Infrastruktur, Sozialarbeits- und Erziehungsberufe, Reinigung-, Hygiene und Entsorgung, Brand- und Arbeitsschutz sowie die Bereiche der inneren Sicherheit, Landwirtschaft und Tierpflege in diese Kategorie mit ein, während Schneemann et al. (2020) in diesem Begriff neben den für die Versorgung der Bevölkerung besonders relevanten Branchen auch die über Vorleistungsbeziehungen eng mit diesen Branchen verbundenen Bereiche zusammenfassen. Schönherr/Zandonella (2020) stellen hingegen gänzlich auf systemrelevante Berufe ab.

³² In Modul II werden zudem systemrelevante Berufe (im Gegensatz zu den hier beschriebenen systemrelevanten Branchen) diskutiert: Hierbei wurden dieselben Branchen als „systemrelevant“ definiert. Hierbei liegt der Anteil der Beschäftigten in systemrelevanten Branchen der AKE bei rund 50%, in den Auswertungen des Arbeitsklima Index bei rund einem Drittel. Gravierende strukturelle Unterschiede ergeben sich dadurch jedoch nicht (siehe hierzu Kapitel 2, S. 221f.).

5. Staatliche Verwaltung, Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung: Beinhaltet vor allem den Bereich der hoheitlichen Verwaltung sowie die Strom-, Gas- und Wasserversorger sowie die Abfallbeseitigung
6. Schulen, Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenhilfe: Hier werden neben den Schulen auch Kindergärten und Heime zusammengefasst.

4.3.1 Beitrag zur Beschäftigung

Von den im Jahr 2022 rund 480.800 Beschäftigten (269.000 Frauen und 211.800 Männer) in diesen systemrelevanten Branchen hatten 37% einen Migrationshintergrund. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern lag daher der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund unter dem Durchschnitt der Wiener Gesamtwirtschaft (43% bzw. 44%). Er war aber (mit 39%) unter den Frauen deutlich höher als unter dem der Männer (mit 34%). Am höchsten sind dabei die Anteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Bereichen Ernährung und Hygiene (55%), Transport und Verkehr (47%) sowie Gesundheit (43%), zu welchen die Beschäftigten mit Migrationshintergrund überproportional beitragen.

Im Transport- und Verkehrsbereich wird der hohe Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund vor allem durch einen hohen Anteil der männlichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund bestimmt. Hier haben 52% der beschäftigten Männer Migrationshintergrund. Bei Frauen sind es hingegen nur 34%. Im Gesundheitsbereich ist demgegenüber der Anteil der beschäftigten Frauen mit Migrationshintergrund (mit 47%) deutlich höher als im Durchschnitt, während er bei Männern (mit 34%) im Durchschnitt der systemrelevanten Branchen liegt. Im Bereich Ernährung und Hygiene liegt sowohl der Anteil der beschäftigten Frauen (mit 57%) als auch jener der Männer (mit 53%) deutlich über dem Durchschnitt der systemrelevanten Branchen.

Im Bereich "Schulen und Bildung" weichen die Anteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund hingegen mit 34% nur unwesentlich vom Anteil der Beschäftigten in den systemrelevanten Branchen insgesamt ab. Der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund ist etwas höher als jener der Männer. Die Bereiche "öffentliche Verwaltung" sowie "Finanz- und Wirtschaftswesen & Information und Kommunikation" weisen hingegen als einzige (sowohl bei Frauen als auch den Männern) einen deutlich unterdurchschnittlichen Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf.

Insgesamt arbeiten in Wien 41% aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund in systemrelevanten Branchen, was ihre Rolle als „Systemerhalter*innen“ im Wiener Beschäftigungssystem unterstreicht. Dabei tragen die Beschäftigten Frauen mit Migrationshintergrund insbesondere im immer wieder mit Arbeitskräfteknappheiten konfrontierten Gesundheitswesen zur Reduktion von Personalengpässen bei, die Männer hingegen im Transportwesen. Sowohl Männer als auch Frauen erbringen aber auch im Bereich Ernährung und Hygiene, der vor allem den Einzelhandel sowie die Landwirtschaft umfasst, deutlich überproportionale Anteile an der Beschäftigung.

Tabelle 35: Beschäftigte in systemrelevanten Branchen in Wien nach Bereich, Migrationshintergrund und Geschlecht (Durchschnitt 2020/22)

	Ohne Migrations- hintergrund	Mit Migrations- hintergrund	Insgesamt	Anteil (in %) Migrations- hintergrund
Männlich				
Ernährung, Hygiene	16.397	18.752	35.149	53
Gesundheit	25.293	12.962	38.256	34
Finanz- u. Wirtschaftswesen & Inform. u. Komm.	19.705	7.408	27.113	27
Transport und Verkehr	15.241	16.273	31.514	52
Staatl. Verwaltung & Wasser- ver- und -entsorgung	45.808	8.229	54.037	15
Schulen und Bildung	17.245	8.493	25.738	33
Insgesamt	139.690	72.117	211.807	34
Weiblich				
Ernährung, Hygiene	21.383	28.204	49.587	57
Gesundheit	41.537	37.322	78.858	47
Finanz- u. Wirtschaftswesen & Inform. u. Komm.	18.362	7.382	25.744	29
Transport und Verkehr	6.928	3.503	10.430	34
Staatl. Verwaltung & Wasser- ver- und -entsorgung	37.994	7.630	45.624	17
Schulen und Bildung	38.503	20.226	58.729	34
Insgesamt	164.706	104.267	268.973	39
Insgesamt				
Ernährung, Hygiene	37.780	46.956	84.736	55
Gesundheit	66.830	50.284	117.114	43
Finanz- u. Wirtschaftswesen & Inform. u. Komm.	38.067	14.790	52.857	28
Transport und Verkehr	22.169	19.775	41.944	47
Staatl. Verwaltung & Wasser- ver- und -entsorgung	83.802	15.859	99.662	16
Schulen und Bildung	55.748	28.720	84.467	34
Insgesamt	304.396	176.384	480.780	37

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien in systemrelevanten Branchen. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

4.3.2 Qualifikations- und Berufsstruktur

Ein wesentliches Merkmal der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund in den systemrelevanten Bereichen der Wiener Wirtschaft ist, dass diese im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund im Durchschnitt geringer qualifiziert sind und noch

stärker in Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen und Sozialprestige arbeiten (siehe Tabelle 36). Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund nehmen daher die schlechter bezahlten und geringer qualifizierten und damit wenig attraktiven Arbeitsplätze in diesen Bereichen ein. Auffallend ist, dass diese Besonderheit bei Frauen in den meisten Bereichen, mit Ausnahme des Sozialprestiges, stärker ausgeprägt ist als bei Männern.

So hatten im Durchschnitt der Jahre 2020 bis 2022 rund 6% der Beschäftigten (Männer 7%, Frauen 5%) ohne Migrationshintergrund, aber 17% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in systemrelevanten Branchen maximal eine Pflichtschulausbildung abgeschlossen, wobei dieser Anteil bei beschäftigten Männern mit Migrationshintergrund (mit 21%) höher war als bei Frauen (15%). Im Gegensatz dazu hatten in etwa gleich viele beschäftigte Männer mit und ohne Migrationshintergrund (34% bzw. 31%) eine tertiäre Ausbildung abgeschlossen, aber nur 33% der beschäftigten Frauen mit einem Migrationshintergrund (im Vergleich zu 38% bei Frauen ohne Migrationshintergrund).

Tabelle 36: Beschäftigte in systemrelevanten Branchen in Wien nach Migrationshintergrund und höchster abgeschlossener Ausbildung sowie Qualifikationsniveau und Sozialprestige des ausgeübten Berufes (in %, Durchschnitt 2020/22)

	Kein Migrationshintergrund			Migrationshintergrund		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Ausbildung						
Max. Pflichtschule	7	5	6	21	15	17
Lehre/AHS	60	57	58	48	52	50
Tertiär	34	38	36	31	33	32
Ausbildungsanforderung des Berufes						
Niedrig	3	(1)	2	9	10	9
Mittel	55	52	53	62	59	60
Hoch	42	47	45	29	31	30
Sozialprestige des Berufes						
Niedrig	22	11	16	44	31	36
Mittel	21	25	23	20	29	25
Hoch	57	65	61	37	41	39

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien in systemrelevanten Branchen. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Allerdings arbeiteten nur 3% der in den systemrelevanten Branchen beschäftigten Männer ohne Migrationshintergrund und 1% der Frauen in Berufen, die laut der international gebräuchlichen von der internationalen Arbeitsorganisation entworfenen Berufssystematik (ISCO) nur eine geringe Qualifikation auf Pflichtschulniveau voraussetzen. Unter Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind es demgegenüber 9% der Männer und 10% der Frauen. In allen Gruppen arbeitet daher, möglicherweise weil Personen aus dieser Gruppe in ihrem Karriereverlauf in der Berufshierarchie aufgestiegen sind, ein geringerer Anteil an Personen in gering qualifizierten Berufen als es dem Anteil der geringer Gebildeten entspricht.

Am oberen Ende der Bildungshierarchie haben hingegen unter den in den systemrelevanten Branchen beschäftigten Männern 42% einen Beruf, der laut ISCO-Klassifikation eine tertiäre Ausbildung verlangt, und unter den Frauen sogar 47%, obwohl die Anteile der entsprechend Ausgebildeten in dieser Gruppe nur bei 34% bzw. 38% liegen. Offensichtlich haben es auch hier einige Beschäftigte geschafft, im Laufe ihrer Karriere in höher qualifizierte Tätigkeiten aufzusteigen. Unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist der Anteil der Beschäftigten in hochqualifizierten Berufen bei Männern mit 29% hingegen niedriger als durch ihre Bildungsstruktur vorgegeben. Bei Frauen arbeiten ebenfalls nur 31% in hochqualifizierten Berufen, obwohl 33% eine tertiäre Ausbildung abgeschlossen haben. Unter Männern und Frauen mit Migrationshintergrund dürften daher wenige einen solchen beruflichen Aufstieg erreicht haben.

Noch deutlicher werden diese Unterschiede bei einer Betrachtung des Sozialprestiges der in systemrelevanten Branchen beschäftigten Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund ausgeübten Berufen. Insgesamt arbeiten nur 16% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, aber 36% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in einem Beruf mit einem niedrigen Sozialprestige. Demgegenüber arbeiten 61% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, aber nur 39% der Personen mit Migrationshintergrund in Berufen mit einem hohen Sozialprestige.

Insbesondere in den Berufen mit hohem Sozialprestige sind diese Unterschiede bei Frauen etwas ausgeprägter als bei Männern. Unter den in den systemrelevanten Branchen beschäftigten Frauen ohne Migrationshintergrund arbeiten 65% in Berufen mit hohem Sozialprestige, unter den in diesen Branchen beschäftigten Frauen mit Migrationshintergrund liegt dieser Anteil um 24 Prozentpunkte niedriger (bei 41%). Bei Männern beträgt der Abstand demgegenüber 20 Prozentpunkte. Am unteren Ende der Berufsskala dominieren hingegen Männer und Frauen mit Migrationshintergrund. Bei Männern arbeiten 44% der Beschäftigten in Berufen mit geringem Sozialprestige, bei Frauen mit Migrationshintergrund immerhin noch 31%. Bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund sind es hingegen 22% der Männer und nur 11% der Frauen.

4.3.3 Beitrag zur Arbeitszeit und zur Lohnsumme

Im Einklang mit den Ergebnissen des letzten Kapitels sind dabei die Beiträge der beschäftigten mit Migrationshintergrund zu den in den systemrelevanten Branchen geleisteten Stunden (mit 35%) in etwa mit ihrem Beschäftigungsbeitrag vergleichbar, die Beiträge zur Lohnsumme aber (unter anderem aufgrund ihrer Beschäftigung in geringer qualifizierten Berufen) (mit 29%) deutlich (um 6 Prozentpunkte) geringer, wobei die Unterschiede bei Frauen bei 5 Prozentpunkten und bei Männern bei 7 Prozentpunkten liegen. Dies bedeutet, dass der durchschnittliche Stundenlohn der in den systemrelevanten Branchen beschäftigten Männer mit Migrationshintergrund bei 77% ihrer Kollegen ohne Migrationshintergrund liegt, und bei Frauen mit Migrationshintergrund bei 85% ihrer Kolleginnen ohne Migrationshintergrund.

Tabelle 37: Beiträge der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur in Wien geleisteten Arbeitszeit und Lohnsumme in systemrelevanten Branchen in Wien (in %, Durchschnitt 2020/22)

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Stunden	Lohn	Stunden	Lohn	Stunden	Lohn
Ernährung, Hygiene	52	44	53	48	53	46
Gesundheit	33	29	48	43	42	38
Finanz- u. Wirtschaftswesen & Inform. u. Komm.	27	24	27	27	27	25
Transport und Verkehr	53	33	34	29	48	32
Staatl. Verwaltung & Wasserver- und -entsorgung	14	12	16	13	15	13
Schulen und Bildung	33	28	34	28	34	28
Insgesamt	33	26	37	32	35	29

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien in systemrelevanten Branchen, Lohn: Beitrag zur Lohnsumme, Stunden: Beitrag zur geleisteten Arbeitszeit. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Wesentliche Abweichung zwischen dem Beschäftigtenanteil und dem Stundenanteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien ergeben sich bei Männern ausschließlich im Bereich des Finanz- und Wirtschaftswesens. In diesem erbringen die beschäftigten Männer mit Migrationshintergrund bei 24% Beschäftigtenanteil 27% der geleisteten Arbeitsstunden. Bei Frauen ergeben sich solche relevanten Abweichungen im Finanz- und Wirtschaftswesen aber auch im Bereich Ernährung und Hygiene. Im Finanz- und Wirtschaftswesen erbringen Frauen 27% der geleisteten Arbeitsstunden, obwohl ihr Beitrag zur Beschäftigung bei 29% liegt. Im Bereich Ernährung und Hygiene erbringen Frauen hingegen nur 53% der von Frauen insgesamt erbrachten Arbeitsleistung, obwohl sie 57% der Beschäftigten stellen. In beiden Bereichen ist daher die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Frauen mit Migrationshintergrund geringer als unter Frauen ohne Migrationshintergrund.

Die deutlichsten Unterschiede zwischen dem Beschäftigtenanteil und dem Beitrag zur Lohnsumme bestehen hingegen bei Männern in den Bereichen Transport und Verkehr. In diesem erbringen beschäftigte Männer 53% der in Wien geleisteten Arbeitsstunden, erhalten dafür aber nur 33% der gesamten Lohnsumme, sodass ihr durchschnittlicher Stundenlohn nur bei 60% ihrer Kollegen ohne Migrationshintergrund liegt. Die geringsten Unterschiede zwischen Lohn- und Stundenanteil bestehen bei Männern hingegen im Gesundheitsbereich, wo ihr Stundenanteil bei 33% und ihr Lohnanteil bei 29% liegt, sodass ihr Stundenlohn bei 89% ihrer männlichen Kollegen liegt.

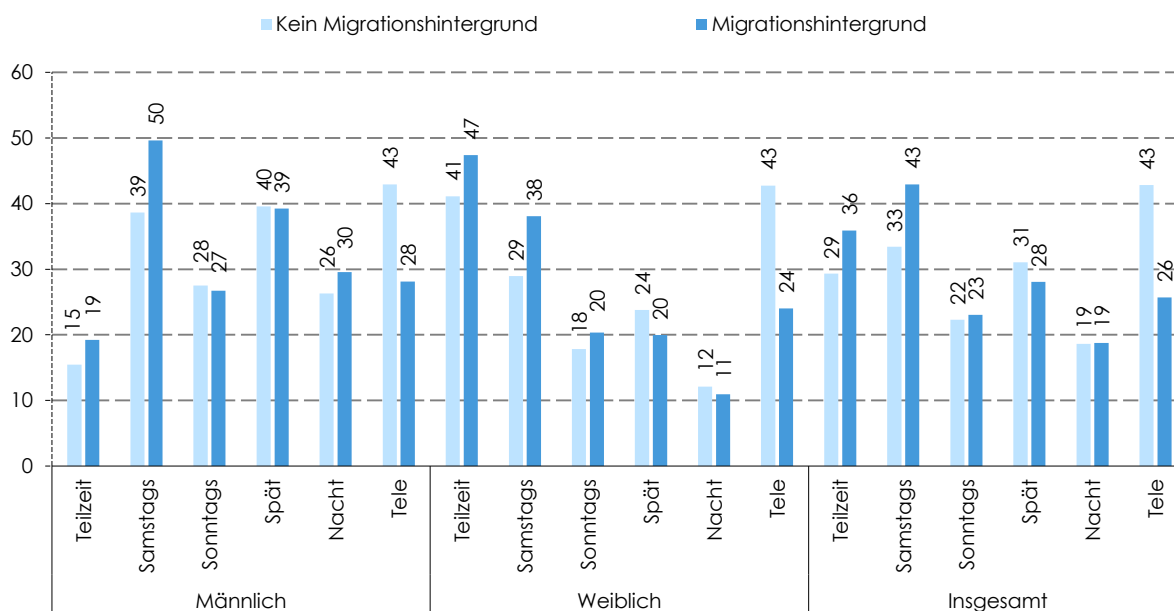
Bei Frauen schwanken die Unterschiede zwischen Stunden- und Lohnanteil, bei einem allerdings durchgängig geringeren Lohn der Frauen gegenüber Männern, weniger stark über die einzelnen Bereiche. Die höchsten Lohnunterschiede bestehen hier in der öffentlichen Verwaltung, in welcher der Stundenanteil der Frauen bei 16%, ihr Lohnanteil aber bei 13% liegt, sodass der Stundenverdienst der hier beschäftigten Frauen mit Migrationshintergrund bei 80% ihrer Kolleginnen ohne Migrationshintergrund liegt. Der geringste Lohnunterschied besteht hingegen im Gesundheitsbereich, in welchem Frauen 48% der geleisteten Stunden

leisten und dafür 43% der Lohnsumme erhalten. Der Stundenlohn der Frauen mit Migrationshintergrund liegt hier bei 91% ihrer Kolleginnen ohne Migrationshintergrund.

4.3.4 Arbeitsbedingungen

Das geringere Qualifikationsniveau und auch Sozialprestige sowie der geringere Lohn der in den systemrelevanten Branchen Beschäftigten mit Migrationshintergrund wirkt sich auch auf ihre Arbeitsbedingungen aus (siehe Abbildung 19). Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund haben in diesen Branchen deutlich höhere Teilzeitbeschäftigtenanteile und arbeiten auch deutlich häufiger am Samstag und etwas häufiger am Sonntag als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Der Anteil der Beschäftigten mit Teilzeitarbeit, der vor allem in den systemrelevanten Einzelhandelsbranchen und unter Frauen hoch ist, liegt unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 36%, bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund hingegen bei 29%. Bei Frauen, die den Großteil der Teilzeitbeschäftigten ausmachen, liegen diese Unterschiede bei 47% zu 41%.

Abbildung 19: Anteil der Beschäftigten mit zumindest gelegentlicher Teilzeit, Wochenend-, Spät- oder Nachtarbeit bzw. Arbeit von zu Hause aus in den systemrelevanten Branchen in Wien (in %, Durchschnitt 2020/22)



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien in systemrelevanten Branchen. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Samstagsarbeit, die ebenfalls im Einzelhandel besonders häufig ist, leisten hingegen rund 43% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund aber nur 33% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Allerdings ist diese Form der Arbeit bei Männern häufiger als bei Frauen. Unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund arbeiten 50% der Männer und 38% der Frauen zumindest manchmal am Samstag. Unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund sind es 39% der Männer und 29% der Frauen.

Etwas weniger stark ausgeprägt sind die Unterschiede bei der vor allem im Gesundheitswesen häufig auftretenden Sonntagsarbeit. Insgesamt arbeiten 23% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und 22% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in den systemrelevanten Branchen zumindest manchmal am Sonntag. Dieser höhere Anteil unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist, wohl aufgrund des hohen Anteils an Frauen mit Migrationshintergrund im Gesundheitswesen, ausschließlich auf die Frauen zurückzuführen. Unter ihnen arbeiten 20% mit Migrationshintergrund, aber 18% ohne Migrationshintergrund zumindest manchmal am Sonntag. Bei Männern sind es 27% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, bzw. 28% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund.

Die Spät- und Nachtarbeit sind demgegenüber unter Beschäftigten ohne Migrationshintergrund häufiger oder in etwa gleich häufig wie unter Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Bei der Arbeit von zu Hause aus sind die Unterschiede zugunsten der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund erheblich. Unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund arbeiten in den systemrelevanten Branchen 43% der Männer und Frauen zumindest manchmal von zu Hause aus. Unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind es nur 28% der Männer und 24% der Frauen. Dieser Unterschied dürfte auf die Unterschiede in den Berufen der in den systemrelevanten Branchen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zurückzuführen sein.

4.4 Spitzenthemen der Wiener Wirtschafts- und Innovationsstrategie

Die Zuordnung zu den sechs im Wiener Wirtschafts- und Innovationsstrategie (Strategie Wien 2030 – Wirtschaft & Innovation) definierten, prioritären Themenclustern (sogenannte Spitzenthemen) der Wiener Technologiepolitik erfolgt anhand der im Fünften Bericht zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit Wiens (siehe Firgo et al., 2021) erstellten Korrespondenztabelle³³ auf ÖNACE 3-Steller-Ebene. Dabei unterscheiden sich die hier gemeldeten Beschäftigtenzahlen der einzelnen Spitzenthemen von den im Wiener Wettbewerbsbericht gemeldeten Zahlen. Der Grund hierfür liegt primär in der etwas unterschiedlichen Abgrenzung dieser Branchen im Wiener Wettbewerbsbericht. In diesem werden die Branchen auf ÖNACE 4-Steller-Ebene abgegrenzt, im vorliegenden Bericht ist nur eine Abgrenzung auf ÖNACE 3-Steller-Ebene möglich. Daneben tragen aber auch die unterschiedlichen Beschäftigungskonzepte des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, sowie der unterschiedliche Analysezeitraum zu diesen Unterschieden bei.

Diese sogenannten „Spitzenthemen“ sind dabei folgende Bereiche:

- „Smarte Lösungen für den städtischen Lebensraum des 21. Jahrhunderts“
- „Gesundheitsmetropole Wien“
- „Wiener Digitalisierung“
- „Smarte Produktion in der Großstadt“
- „Stadt der internationalen Begegnung“

³³ Tabelle 68 im Anhang stellt diese Zuordnung dar.

- „Kultur- und Kreativmetropole Wien“

4.4.1 Beitrag zur Beschäftigung

In diesen sehr breit gefassten Branchengruppen arbeiteten 2022 mit rund 421.200 Beschäftigten ohne Migrationshintergrund und 324.900 Beschäftigten mit Migrationshintergrund jeweils ca. 71% aller Beschäftigten in diesen Gruppen in Wien.³⁴ Mehr als 40% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund arbeiten allerdings nur in den Bereichen „Smarte Lösungen“ und „Gesundheitsmetropole“.

Von den insgesamt 211.100 Beschäftigten (133.800 Frauen und 77.300 Männer), die dem Themenfeld „Gesundheitsmetropole“ zugeordnet werden können, haben 42% einen Migrationshintergrund. Dieser annähernd dem Wiener Gesamtdurchschnitt von 43% entsprechende Anteil ist dabei ausschließlich auf Frauen zurückzuführen. Bei diesen liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 46%; bei Männern bei 36%. Dies unterstreicht somit abermals die wichtige Rolle der beschäftigten Frauen mit Migrationshintergrund im Wiener Gesundheitswesen.

Ähnlich haben von den 252.300 Beschäftigten (73.200 Frauen und 179.100 Männern) im Themenfeld „Smarte Lösungen“ 46% (oder 116.300) Migrationshintergrund. Hier ist allerdings der Beschäftigtenanteil der Frauen mit Migrationshintergrund mit 46% genauso hoch wie bei Männern.

In den dem Themenfeld „Internationale Begegnungen“ zugeordneten Branchen arbeiten ebenfalls überproportional viele Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. Von den 88.500 Frauen, die in diesem Branchen arbeiten, haben 49% (oder rund 43.700) einen Migrationshintergrund. Unter den in diesem Bereich beschäftigten Männern liegt der Anteil mit Migrationshintergrund bei 47%.

In den anderen drei Bereichen liegen die Anteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sowohl bei Männern als auch bei Frauen demgegenüber unter dem Durchschnitt. Im Bereich der Digitalisierung haben 30% der insgesamt 186.300 Beschäftigten (Männer 28%, Frauen 32%) Migrationshintergrund. Im Bereich der smarten Produktion trifft dies auf 35% (Männer 34%, Frauen 37%) der insgesamt 234.700 Beschäftigten zu. Im Bereich der Kreativ- und Kulturmetropole liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 33% (31% Männer, 36% Frauen).

Damit zeigt sich für die technologie- und standortpolitisch für Wien besonders relevanten Branchen (insbesondere im Gesundheitsbereich sowie im Bereich der smarten Lösungen und auch der internationalen Begegnung) ein überproportionaler Beitrag von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Dies ist interessant, weil es sich bei diesen Bereichen zugeordneten Branchen oft um Branchen mit einer entsprechend hochqualifizierten Belegschaft handelt.

³⁴ Da die Zuordnung von Branchen zu Spitzenthemen nicht exklusiv ist, kann eine Branche mehreren Spitzenthemen gleichzeitig zugeordnet werden. Die Summe der Beschäftigten in den einzelnen Spitzenthemen ergibt daher nicht die Zahl der Beschäftigten in den Spitzenthemen insgesamt.

Tabelle 38: Beschäftigte in den Spitzenthemen zugeordneten Branchen in Wien nach Spitzenthema, Migrationshintergrund und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)

	Ohne Migrationshintergrund	Mit Migrationshintergrund	Insgesamt	Anteil mit Migrationshintergrund
Smarte Lösungen				
Männlich	96.387	82.723	179.110	46
Weiblich	39.650	33.553	73.202	46
Insgesamt	136.037	116.276	252.313	46
Gesundheitsmetropole				
Männlich	49.603	27.673	77.275	36
Weiblich	72.600	61.220	133.820	46
Insgesamt	122.202	88.893	211.095	42
Digitalisierung				
Männlich	73.254	28.799	102.053	28
Weiblich	56.893	27.373	84.266	32
Insgesamt	130.147	56.172	186.319	30
Smarte Produktion				
Männlich	92.204	48.187	140.391	34
Weiblich	59.171	35.109	94.281	37
Insgesamt	151.375	83.296	234.671	35
Internationale Begegnung				
Männlich	64.379	56.782	121.161	47
Weiblich	44.835	43.678	88.513	49
Insgesamt	109.214	100.460	209.674	48
Kultur- und Kreativmetropole				
Männlich	70.245	31.699	101.944	31
Weiblich	62.225	34.986	97.211	36
Insgesamt	132.470	66.685	199.155	33

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien in den Wiener Spitzenthemen. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

4.4.2 Qualifikations- und Berufsstruktur

Allerdings spiegeln sich diese höheren Qualifikationsanforderungen bei der in diesen Bereichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund nur bedingt. Auch hier konzentrieren sich die Beschäftigten mit Migrationshintergrund deutlich stärker auf die Bereiche mit nur geringen Qualifikationsanforderungen und geringem Sozialprestige als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Dies ist beim Sozialprestige der Berufe noch stärker ausgeprägt als bei der formalen Ausbildungsstruktur.

Dementsprechend weisen 18% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund (16% der Frauen und 20% Männer) in den Spitzenthemen zugeordneten Bereichen nur eine abgeschlossene Pflichtschulausbildung auf. Im Vergleich dazu sind es bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund 5% (Frauen 5%, Männer 6%). Einen tertiären Abschluss weisen

demgegenüber 32% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, aber 39% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund auf. Frauen sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund in diesen Branchen sind eindeutig formal höher qualifiziert als Männer. Sie weisen bei der Tertiärausbildung einen Anteil von 36% (mit Migrationshintergrund) bzw. 44% (ohne Migrationshintergrund) auf. Bei Männern haben 29% der Beschäftigten mit und 36% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund einen tertiären Abschluss.

Tabelle 39: Beschäftigte in den Spitzenthemen zugeordneten Branchen in Wien nach Migrationshintergrund, höchster abgeschlossener Ausbildung, Qualifikationsniveau und Sozialprestige des ausgeübten Berufes (in %, Durchschnitt 2020/22)

	Kein Migrationshintergrund			Migrationshintergrund		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Ausbildung						
max. Pflichtschule	6	5	5	20	16	18
Lehre/AHS	58	51	55	51	48	49
Tertiär	36	44	39	29	36	32
Ausbildungsanforderung des Berufes						
niedrig	2	1	1	11	18	14
mittel	53	50	52	59	50	55
hoch	45	49	47	29	33	31
Sozialprestige des Berufes						
niedrig	20	13	17	47	38	43
mittel	19	20	20	16	19	17
hoch	61	67	64	37	42	40

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien in den Wiener Spitzenthemen. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Im Vergleich zu ihrer Ausbildungsstruktur schaffen es die Beschäftigten mit Migrationshintergrund jedoch nicht im selben Ausmaß wie Beschäftigte ohne Migrationshintergrund ihre formalen Qualifikationen im ausgeübten Beruf umzusetzen. Unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund arbeiten 14% in einem Beruf, welcher nur eine Pflichtschulausbildung erfordert, unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund aber nur 1%. Wiederum ist dies bei Frauen mit Migrationshintergrund stärker ausgeprägt als in allen anderen Gruppen. Unter ihnen arbeitet mit 18% ein höherer Anteil in Berufen, die nur eine Pflichtschulausbildung erfordern, als ihrem formalen Bildungsanteil entsprechen würde. In allen anderen Gruppen ist es umgekehrt. Ähnlich arbeiten sie mit einem Anteil von 33% als einzige Gruppe seltener in akademischen Berufen als es ihrem Bildungsanteil entspricht.

Die Unterschiede im Sozialprestige der Berufe von in systemrelevanten Branchen beschäftigten Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund sind noch deutlicher. In den Spitzenthemen arbeiten nur 17% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (aber 43% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund) in einem Beruf mit einem niedrigen Sozialprestige. 64% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund aber nur 40% der Personen mit Migrationshintergrund arbeiten demgegenüber in Berufen mit einem hohen Sozialprestige.

Die Geschlechterunterschiede unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund hinsichtlich der Berufe mit hohem Sozialprestige sind im Vergleich zu den systemrelevanten Branchen etwas weniger stark ausgeprägt, aber immer noch sehr hoch. So arbeiten in den, den Spitzthemen zugeordneten, Branchen 67% der Frauen ohne Migrationshintergrund in Berufen mit hohem Sozialprestige, unter den in diesen Branchen beschäftigten Frauen mit Migrationshintergrund liegt dieser Anteil um 25 Prozentpunkte niedriger (bei 42%). Bei Männern beträgt der Abstand 24 Prozentpunkte. Am unteren Ende der Berufsskala arbeiten hingegen 47% der Beschäftigten Männer mit Migrationshintergrund in Berufen mit geringem Sozialprestige, bei Frauen mit Migrationshintergrund sind es 38%. Bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund sind es hingegen 20% der Männer und nur 13% der Frauen.

4.4.3 Beitrag zur Arbeitszeit und zur Lohnsumme

Auch in den Wirtschaftsbereichen, die den Spitzthemen zugeordnet werden, folgen dabei die Beiträge der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu den geleisteten Stunden ihrem Beschäftigungsbeitrag, während die Beiträge zur Lohnsumme abermals geringer sind. Bei Männern ergeben sich nur in den Bereichen „Internationale Begegnung“ und „Kultur und Kreativmetropole“ Unterschiede von mehr als einem Prozentpunkt zwischen dem Stunden- und Beschäftigtenanteil (siehe Tabelle 38 und Tabelle 40). In erstem Bereich liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 47%, der Stundenanteil aber bei 43%, so dass Männer mit Migrationshintergrund hier kürzere Arbeitszeiten haben als Männer ohne Migrationshintergrund. In zweiterem Bereich liegt der Beschäftigtenanteil der Männer bei 31%, aber der Stundenanteil bei 33% was auf längere Arbeitszeiten der Beschäftigten mit Migrationshintergrund hindeutet. Unter Frauen weichen die Stunden- und Beschäftigtenanteile hingegen in den Themen „Digitalisierung“, „Smarte Produktion“ und „internationale Begegnung“ um mehr als einen Prozentpunkt vom Stundenanteil ab. In allen drei Bereichen liegt der Stundenanteil (mit 29% bei Digitalisierung, 35% Smarte Produktion und 46% Internationale Begegnung) unter dem Beschäftigtenanteil (von 32% bei Digitalisierung, 37% Smarte Produktion und 49% Internationale Begegnung) was auf geringere durchschnittliche Arbeitszeiten der Frauen mit Migrationshintergrund in diesen Bereichen hindeutet.

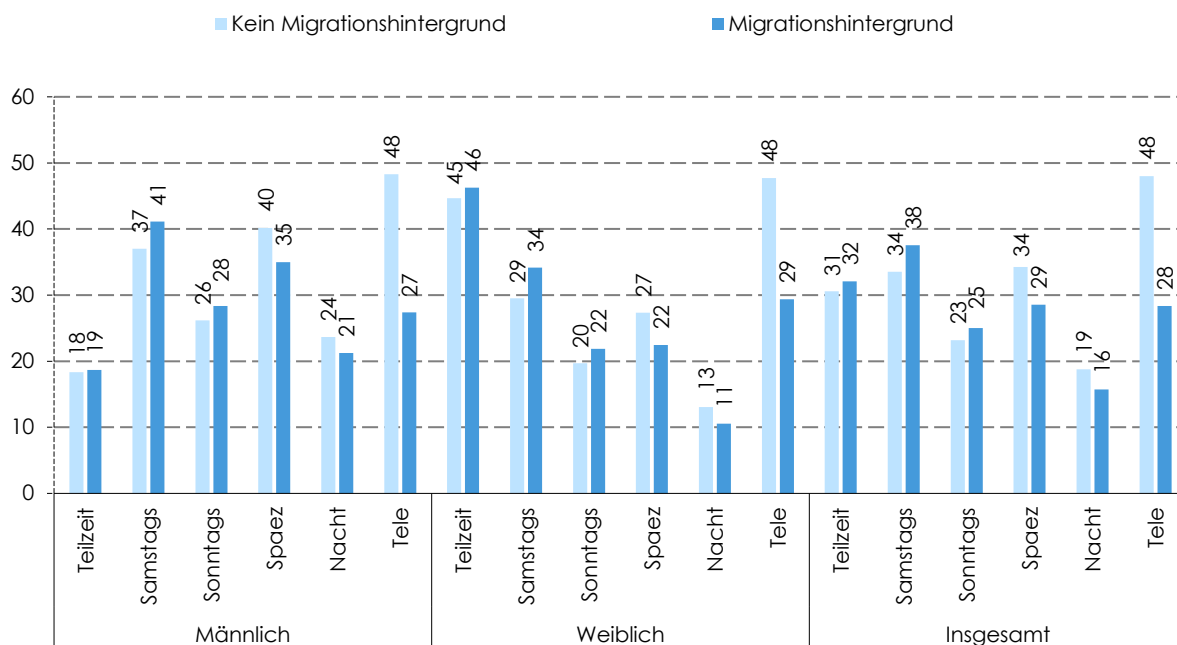
Erheblicher sind aber auch hier die Unterschiede zwischen dem Stundeanteil und dem Lohnanteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund (siehe Tabelle 40). Dabei ist der Lohnanteil, im Einklang mit den bisherigen Ergebnissen, durchgängig geringer als der Stundenanteil. Am deutlichsten ausgeprägt sind diese Unterschiede hier sowohl bei Männern als auch Frauen im Bereich „Internationale Begegnung“. Hier liegt der Stundenanteil der Männer mit Migrationshintergrund bei 43% und ihr Lohnanteil bei 31%. Bei Frauen beträgt dieses Verhältnis 46% zu 38%. Dies bedeutet, dass in diesem Bereich Männer mit Migrationshintergrund einen Stundenlohn von 73% ihrer Kollegen und Frauen einen Stundenlohn von 83% ihrer Kolleginnen ohne Migrationshintergrund erhalten. Am schwächsten ausgeprägt ist der Unterschied im Bereich „Kultur und Kreativmetropole“, wo der Stundenanteil der Männer bei 33% und der Frauen bei 36% liegt, aber der entsprechende Lohnanteil bei 30% bzw. 34%. Dementsprechend liegen die Stundenlöhne der Männer mit Migrationshintergrund hier bei 93% und der Frauen bei 95% ihrer jeweiligen Kolleg*innen.

Tabelle 40: Beiträge der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur in Wien geleisteten Arbeitszeit und Lohnsumme in Branchen der Wiener Spitzenthemen in Wien (in %, Durchschnitt 2020/22)

	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Stunden	Lohn	Stunden	Lohn	Stunden	Lohn
Smarte Lösungen	45	36	45	39	45	37
Gesundheitsmetropole	35	31	45	42	41	38
Digitalisierung	28	25	29	26	29	25
Smarte Produktion	33	30	35	32	33	31
Internationale Begegnung	43	31	46	38	44	34
Kultur- und Kreativmetropole	33	30	36	34	34	32

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien in den Wiener Spitzenthemen. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Abbildung 20: Anteil der Beschäftigten mit zumindest gelegentlicher Teilzeit-, Wochenend-, Spät- oder Nachtarbeit bzw. Arbeit von zu Hause aus in Wien (Durchschnitt 2020/22)



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien in den Wiener Spitzenthemen. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

4.4.4 Arbeitsbedingungen

Schlussendlich unterscheiden sich auch in den Branchen, die zu den Wiener Spitzenthemen gehören, die Arbeitsbedingungen zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund – wenn auch weniger stark als in den systemrelevanten Branchen (Abbildung 20). Insbesondere arbeiten die Beschäftigten mit Migrationshintergrund in diesen Branchen deutlich

häufiger an Samstagen aber nur marginal häufiger in Teilzeit und zumindest einmal im Monat an Sonntagen, dafür aber seltener in Spät- oder Nachtarbeit sowie von zu Hause aus.

Die deutlichsten Unterschiede bestehen bei der Arbeit von zu Hause. Dies ist abermals auf die unterschiedliche Berufsstruktur zurückzuführen, die auch hier dazu führt, dass Personen ohne Migrationshintergrund häufiger in homeofficeaffinen Berufen tätig sind. Während unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund 48% sowohl der Männer als auch der Frauen zumindest an manchen Tagen von zu Hause arbeiten, sind es unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund dieser Branchen nur 27% der Männer und 29% der Frauen.

Hinsichtlich der Teilzeitarbeit unterscheiden sich die Beschäftigten in diesen Branchen mit und ohne Migrationshintergrund mit einem Anteil von 32% und 31% weniger deutlich. Allerdings sind die Geschlechterunterschiede in der Betroffenheit von Teilzeitbeschäftigung immer noch sehr hoch. Unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund arbeiten hier 45% der Frauen, aber nur 18% der Männer Teilzeit, bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind es 46% der Frauen, aber nur 19% der Männer.

4.5 Zusammenfassung

Abgesehen von ihrem gesamtwirtschaftlichen Beitrag leisten die Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien auch wichtige Beiträge zu einzelnen, für die Entwicklung der Stadt besonders relevanten, Branchen bzw. Wirtschaftsbereichen. Dies betrifft einerseits die sogenannten „systemrelevanten“ Branchen, welche gerade während der COVID-19-Pandemie eine besondere Bedeutung erhielten, da sie als für die Versorgung der Bevölkerung besonders wichtige Branchen von den, in dieser Zeit geltenden, Lockdowns ausgenommen waren. Andererseits betrifft dies aber auch die, für die städtische Technologiepolitik besonders relevanten, Branchen und Bereiche, die in der Wiener Wirtschafts- und Innovationsstrategie (Strategie Wien 2030 – Wirtschaft & Innovation) als „Spitzenthemen“ bezeichnet werden und von denen erwartet wird, dass sie in Zukunft wesentlich zur technologischen und wirtschaftlichen Entwicklung der Stadt beitragen. Eine Betrachtung der Beschäftigten-, Lohn- und Stundenanteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zeigt, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund auch zu diesen Bereichen erheblich beitragen.

So hatten im Jahr 2022 von den rund 480.800 Beschäftigten in den systemrelevanten Branchen 37% einen Migrationshintergrund. Diese 37% der Beschäftigten erbrachten dabei 35% der in diesen Branchen in Wien insgesamt erbrachten Arbeitsstunden, verdienten dafür aber, aufgrund der deutlich geringeren Löhne, 29% der in Wien in diesen Bereichen insgesamt verdienten Lohnsumme. Insgesamt arbeiten in Wien 41% aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund in systemrelevanten Branchen, was ihre Rolle als „Systemerhalter*innen“ im Wiener Beschäftigungssystem unterstreicht. Unter den systemrelevanten Branchen sind dabei vor allem die Bereiche Ernährung und Hygiene, Transport und Verkehr sowie Gesundheit und Pflege durch einen besonders hohen Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund geprägt.

- Im Transport- und Verkehrsbereich liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 47%, ihr Anteil an den geleisteten Arbeitsstunden bei 48% und ihr Anteil an der

Lohnsumme bei 32%. Diese hohen Anteile werden vor allem durch einen hohen Anteil der männlichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund bestimmt. Hier haben 52% der beschäftigten Männer Migrationshintergrund, diese tragen 53% zur geleisteten Arbeitszeit, aber nur 33% zur Lohnsumme bei. Der Beschäftigungsanteil der Frauen liegt in diesem Bereich hingegen nur bei 34%.

- Im Gesundheitsbereich ist demgegenüber der Anteil der beschäftigten Frauen mit Migrationshintergrund (mit 47%) deutlich höher als im Durchschnitt, während der Beschäftigtenanteil der Männer (mit 34%) nur im Durchschnitt aller systemrelevanten Branchen liegt. Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund erbringen, primär aufgrund des hohen Beitrages der Frauen, in diesem Bereich 42% der Arbeitsstunden und erwirtschaften 38% der Lohnsumme.
- Im Bereich Ernährung und Hygiene sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund besonders oft tätig (Frauen 57%, Männer 53%). Insgesamt leisten die Beschäftigten mit Migrationshintergrund in diesem Bereich 53% der Arbeitsstunden und erhalten 46% der Lohnsumme dieses Bereiches.
- Im Bereich Schulen und Bildung weichen die Anteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund hingegen mit 34% nur unwesentlich den Anteilen der Beschäftigten in den systemrelevanten Branchen insgesamt ab. Ihr Stundenanteil beträgt 34%, der Lohnanteil 28%.
- Die Bereiche der öffentlichen Verwaltung sowie des Finanz- und Wirtschaftswesens und der Information und Kommunikation weisen hingegen einen deutlich unterdurchschnittlichen Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf. In der öffentlichen Verwaltung haben nur 16% der Beschäftigten, die 15% der Arbeitszeit erbringen und 13% der gesamten Lohnsumme verdienen, einen Migrationshintergrund. Im Finanz- und Wirtschaftswesen liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 28%, ihr Stundenanteil bei 27% und der Lohnsummenanteil bei 25%

Gemeinsam ist allen Bereichen der systemrelevanten Branchen, dass die dort beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund überproportional häufig in Bereichen mit nur geringen Qualifikationsanforderungen arbeiten.

Auch in den sogenannten Spitzenthemen erbringen Beschäftigte mit Migrationshintergrund einen wesentlichen Beitrag. Insbesondere stechen hier die Bereiche "Gesundheitsmetropole", "Smarte Lösungen" und "Internationale Begegnungen" mit einem hohen Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund hervor.

- Im Themenfeld „Gesundheitsmetropole“ haben 42% der 211.100 Beschäftigten, die 41% der Arbeitsstunden des Bereiches erbringen und 38% der Lohnsumme verdienen, Migrationshintergrund. Auffallend ist in diesem Bereich, wie in allen der Gesundheit und Pflege zugehörigen Bereiche, der hohe Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund. Ihr Anteil an den weiblichen Beschäftigten liegt hier bei 46%; bei Männern bei 36%.
- Im Themenfeld „Smarte Lösungen“ haben hingegen 46% der 252.300 Beschäftigten, die 45% der Arbeitsstunden des Bereiches erbringen und 37% der Lohnsumme verdienen, Migrationshintergrund. In diesem Bereich ist allerdings der Beschäftigtenanteil der Frauen mit Migrationshintergrund mit 46% genauso hoch wie der der Männer.

- Schlussendlich arbeiten im Themenfeld „Internationale Begegnungen“ ebenfalls überproportional viele Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. Von den 88.500 Frauen, die in diesen Branchen arbeiten, haben 49% (oder rund 43.400) einen Migrationshintergrund. Unter den in diesem Bereich beschäftigten Männern liegt der Anteil mit Migrationshintergrund bei 47%. Der Anteil der von Beschäftigten mit Migrationshintergrund erbrachten Arbeitsstunden liegt hier bei 44% und der Lohnanteil bei 34%.

Allerdings gilt auch für diese sehr technologieaffinen Bereiche, dass die Beschäftigten mit Migrationshintergrund hier tendenziell in Bereichen mit nur geringen Qualifikationsanforderungen oder geringem Sozialprestige tätig sind. Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen gibt es in diesen Branchengruppen aber, abgesehen von der deutlich geringeren Homeoffice-Quote unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund, nur geringe Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund.

Modul II: Einschätzung der Arbeitswelt durch beschäftigte Zuwander*innen (SORA)

Nachdem im Berichtsteil zu Modul I die strukturelle Seite der Problemstellung aufgearbeitet wurde, widmet sich Modul II den subjektiven Perspektiven der Arbeitnehmer*innen auf ihre Arbeitssituation.

1 Literaturanalyse: Theoretische Konzepte

Bei der Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen sind zwei Faktoren und ihr Zusammenspiel relevant: Einerseits bringen Migrant*innen bestimmte Ressourcen in das Zielland mit und setzen diese, z.B. bei der Jobsuche, ein. Andererseits treffen ihre Ressourcen auf bestimmte Strukturen im Zielland, die mit beeinflussen, inwieweit die Bemühungen der Migrant*innen und ihr Ressourceneinsatz zum Erfolg führen. Dieses Zusammenspiel aus den Ressourcen der Akteur*innen und der Opportunitätsstrukturen in der Aufnahmegesellschaft soll im Folgenden anhand von theoretischen Konzepten näher beleuchtet werden.

1.1 Ressourcen der Akteur*innen

Ressourcen, auf die Menschen zurückgreifen können, werden in Anlehnung an Bourdieu (1983) oft auch als Kapitalien bezeichnet. Bourdieu selbst unterscheidet ökonomisches, kulturelles, soziales und symbolisches Kapital – worum es sich dabei konkret handelt, wird im Folgenden noch näher erläutert. Wenngleich diese Kapitalien in der alltäglichen Wahrnehmung als etwas scheinen, das Personen *individuell* mitbringen, sind sie in hohem Maße geprägt von den sozioökonomischen *Umgebungsbedingungen* der jeweiligen Person (v.a. der Herkunftsfamilie und ihrer Einbettung in eine bestimmte soziale Schicht). Kapitalien sind in der Gesellschaft ungleich verteilt, die Kapitalausstattung der Akteur*innen hängt von ihrer Positionierung innerhalb der Sozialstruktur ab und wirkt in Form von Chancen und Barrieren wiederum auf diese Positionierung zurück.

Dass die Ressourcen (Kapitalien) im vorliegenden Bericht akteur*innenseitig zugeordnet werden bzw. dass das Zusammenspiel zwischen den Ressourcen der Akteur*innen und den (Opportunitäts-)Strukturen der Aufnahmegesellschaft analysiert wird, soll nicht über diese strukturellen Entstehungsbedingungen der Ressourcen hinwegtäuschen. Bezogen auf die Fragestellung der vorliegenden Studie geht es jedoch darum, wie die strukturell bedingten Ressourcen, die sich in scheinbar persönlichen Merkmalen wie Wissen, Fertigkeiten oder Kontaktnetzwerken niedergeschlagen haben, auf die Strukturen in der Aufnahmegesellschaft treffen – und was das für die Chancen der Akteur*innen in der Aufnahmegesellschaft bedeutet.

Kapitalien

Was ist unter den jeweiligen Kapitalsorten zu verstehen?

Ökonomisches Kapital entspricht im Wesentlichen dem alltagsweltlichen Verständnis von Kapital: Geldwerte, finanzielles Vermögen.

Kulturelles Kapital ist grob gesagt Bildungskapital. Es wird nicht nur im formalen Bildungswesen erworben, sondern insbesondere auch in der Herkunftsfamilie, und beschränkt sich nicht nur auf formales Wissen und Fertigkeiten, sondern auch auf verschiedene Formen der Erfahrung, die sich als Selbstverständlichkeit in den Habitus – das Auftreten, die Gewohnheiten, Vorlieben und Überzeugungen – eines Menschen eingeschrieben haben. So hat beispielsweise eine Person, die in einer akademisch geprägten Familie aufgewachsen ist, schon aufgrund ihrer sozialen Herkunft ein anderes Erfahrungswissen über das akademische Bildungssystem und bewegt sich in diesem mit einer anderen Selbstverständlichkeit als jemand, der*die als erstes Familienmitglied eine Hochschule besucht und sich in diesem bislang fremden Feld völlig neu orientieren muss. Kulturelles Kapital existiert sowohl in **inkorporierter** (= verinnerlichter) Form (Wissen, Kompetenzen, Erfahrungen) als auch in **objektiver** (= kulturelle Objekte wie Bücher, Kunstwerke) oder **institutionalisierter Form** (Bildungsabschlüsse, Titel). Letztere dienen in der Gesellschaft auch als Beleg für das Vorhandensein bestimmter (inkorporierter) Kompetenzen.

Soziales Kapital ist das Beziehungskapital, das aus „der Zugehörigkeit zu einer [sic!] Gruppe“ hervorgeht. Es handelt sich um „Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens“, die auch mobilisiert werden können (Bourdieu 1983: 192), etwa, um an Informationen über eine ausgeschriebene Stelle zu kommen oder für diese empfohlen zu werden (und somit aus der Sicht anderer „Kreditwürdigkeit“ (Bourdieu 1983) – nicht nur in der engsten Wortbedeutung – zu haben).

Das **symbolische Kapital** schließlich kann als das Prestige verstanden werden, das auch aus den drei anderen Kapitalsorten und ihrer Anerkennung durch andere hervorgeht.

Formen des sozialen Kapitals: Strong und Weak Ties

Wie z.B. Haug (2007) und Wallace et al. (2007) zusammenfassen, ist die Rolle des sozialen Kapitals für Berufschancen mittlerweile in der Netzwerkforschung weithin gängiger Konsens (z.B. Granovetter 1973, 1995, Flap/de Graaf 1986, Lin (2001), speziell zu Migration Portes/Sensenbrenner 1993). Anders als klassische ökonomische Theorien zeigen die Ansätze, dass das wirtschaftliche Handeln von Personen zutiefst in gesellschaftliche Rahmenbedingungen eingebettet ist, insbesondere in Beziehungsnetzwerke, mit dem speziellen Hintergrund, dass diese sozialen Beziehungsnetzwerke Vertrauen schaffen, das für ökonomisches Handeln unerlässlich ist (Zhongqi/ Shuiying 2005).

Granovetter (1973) verwendet hierfür auch den Begriff der „Embeddedness“. In Bezug auf soziales Kapital unterscheidet Granovetter zwischen strong und weak ties, starken und schwachen Verbindungen. Während „strong ties“ enge Beziehungen etwa zu Familienmitgliedern und guten Freund*innen beschreiben, meinen „weak ties“ losere Bekanntschaften.

Laut Granovetter sind es häufig persönliche Kontakte, durch die Arbeitssuchende von freien Stellen erfahren, wobei viel mehr als den „strong ties“ den „weak ties“ besondere Bedeutung zukommt. Während durch „strong ties“ Netzwerke von einander sehr ähnlichen Menschen entstehen, ergeben sich durch „weak ties“ Informationsflüsse und Möglichkeiten über die eigenen Kreise hinaus. „Weak ties“ kommen häufiger aus anderen sozialen Feldern, können damit eine Art Brückenfunktion in diese anderen Felder einnehmen und damit den Zugang zu neuen Ressourcen (etwa einem anderen Job, einem beruflichen Aufstieg) ermöglichen. Die „strong ties“ ermöglichen das nicht, da sie sich in denselben Kreisen bewegen und über dieselben Informationen verfügen wie die Person selbst (Granovetter 1973, 1995, siehe dazu auch Wallace et al. 2007).

Jedoch tendieren Menschen dazu, sich mit anderen Menschen zusammenzufinden, die ihnen selbst ähnlich sind (etwa nach Geschlecht, Ethnizität, Bildung, Beruf, Religion oder auch persönlichen Charakteristika). McPherson et al. (2001) bezeichnen dieses Prinzip von Menschen, Netzwerke mit ihnen ähnlichen Menschen zu bilden, als Homophilie und argumentieren, dass es ihre sozialen Welten stark einschränkt, ihre Einstellungen formt und ihre Informationen prägt. Wallace et al. (2007) zeigten in einer Studie über jugendliche Migrant*innen in Bildung und Arbeit, dass diese sich bei ihrer Schulwahl sowie Arbeitsplatz- und Lehrstellensuche vor allem an „strong ties“ – Familien und Freund*innen – orientierten und dass dies „die Art der vermittelten Stellen beeinflusst“ (ebd.: 150). Die von ihnen genutzten Kontakte kommen wie sie aus benachteiligten sozialen Schichten, wodurch „[f]ür explizit aufstiegsorientierte Jugendliche [...] ihr vorhandenes Sozialkapital [...] oft unbrauchbar“ ist (ebd.: 150). Umgekehrt konnten Jugendliche, denen es gelungen war, „weak ties“ aufzubauen auf ihrem Bildungs- und Berufsweg davon profitieren (ebd.).

Ethnische Netzwerke

Laut Colic-Peisker/Tilbury (2006) neigen Migrant*innen dazu, ethnische Netzwerke zur Jobsuche zu verwenden, wodurch eine Tendenz zu ethnischen Nischen entsteht. Bei Migrant*innen, welche einen höheren soziökonomischen Status haben und die Sprache des Aufnahmelandes gut beherrschen, ist diese Tendenz zur Nutzung ethnischer Netzwerke weniger ausgeprägt. Migrant*innen mit niedrigerem sozioökonomischem Status und geringerer Kenntnis der Sprache, zeigen sie in stärkerem Ausmaß.

Sich bei der Berufsorientierung stark im eigenen ethnischen Netzwerk zu bewegen, wirkt sich nicht nur darauf aus, welche Jobinformationen man erhält und zu welchen Jobs man Zugang erlangt, sondern auch auf innere Überzeugungen über die eigenen Chancen. Beispielsweise kann das soziale Netzwerk infolge wiederholter Diskriminierungserfahrungen zur Ansicht gelangt sein, dass es sich nicht lohne, sich um bestimmte Berufs- oder Bildungswege zu bemühen, wodurch in dieses Netzwerk eingebettete Personen keinen Versuch unternehmen andere Wege zu gehen. Ethnische Netzwerke haben also ermöglichenden wie auch beschränkenden Charakter; Aufstiegsambitionen können unter Umständen auch aus dem ethnischen Netzwerk heraus behindert werden.

1.2 (Opportunitäts-)Strukturen der Aufnahmegesellschaft

Den von Migrant*innen ins Aufnahmeland mitgebrachten (oder dort in den migrantischen Communities vorhandenen) Ressourcen stehen strukturelle Bedingungen gegenüber, die sich in Form von Möglichkeiten, aber auch von Barrieren äußern können. Diese strukturellen (d.h. rechtlichen, politischen, wirtschaftlichen, ...) Rahmenbedingungen im Aufnahmeland werden auch Opportunitätsstrukturen genannt und spielen mit den Ressourcen der Migrant*innen zusammen. Sie beeinflussen z.B. inwieweit die Ressourcen der Migrant*innen greifen bzw. an welche (Markt-)Segmente Migrant*innen mit ihren Ressourcen am besten andocken können. Kloosterman/Rath (2001) verwenden diesen Ansatz, um die Strategien und Möglichkeiten von migrantischen Unternehmer*innen zu analysieren, die sich aus dem Zusammenwirken ihrer Ressourcen mit den Opportunitätsstrukturen der Gesellschaft ergeben. Weitergedacht lässt er sich zum Teil aber auch auf die Situation von Arbeitnehmer*innen übertragen.

Prinzipiell unterscheiden Kloosterman/Rath (2001) folgende Ebenen der Opportunitätsstruktur, d.h. Folgendes muss gegeben sein, damit ein*e angehende*r Unternehmer*in sich zu einer Gründung entschließt: Es müssen Möglichkeiten, ein Unternehmen zu gründen und sinnvoll zu führen (etwa mit ausreichendem, existenzsicherndem Gewinn) zugänglich sein, d.h. die Voraussetzungen (etwa hinsichtlich Kapitaleinsatz, Bildung, Erfordernissen für Gewerbeberechtigung) müssen so liegen, dass sie für den*die Unternehmer*in erfüllbar sind. Diese vorhandenen Möglichkeiten müssen den Interessent*innen außerdem bekannt sein oder zumindest von ihnen vermutet werden, um in Anspruch genommen zu werden. Dies gilt prinzipiell für sämtliche Unternehmer*innen, unabhängig von einem eventuellen Migrationshintergrund, und lässt sich zudem auf die Jobsuche als Arbeitnehmer*in übertragen: Für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration müssen Jobs mit ausreichendem, existenzsicherndem Einkommen zugänglich sein, und die aktuell vorhandenen Möglichkeiten (freie Stellen) müssen bekannt sein oder zumindest vermutet werden. Gleiches gilt weitergedacht für Unterstützungsstrukturen bei der Unternehmensgründung oder Arbeitssuche (z.B. Beratungsangebote). Auch diese müssen bekannt sein, um genutzt werden zu können.

Bei migrantischen Unternehmer*innen bzw. Arbeitnehmer*innen entfalten Facetten der Opportunitätsstrukturen Wirkung, die sich bei inländischen Unternehmer*innen bzw. Arbeitnehmer*innen nicht im Speziellen auswirken. So sind Opportunitätsstrukturen auch in einer globalen Gesellschaft oft national unterschiedlich ausgestaltet. Nationale Grenzen, Regelungen oder Entscheidungen definieren z.B., welche Produkte oder Dienstleistungen angeboten werden dürfen, was über den Markt und was über andere Kanäle (z.B. öffentliche Hand, Familien, religiöse Institutionen) zur Verfügung gestellt wird, wie hoch Mindestlöhne sind, oder welche Voraussetzungen erfüllt werden müssen, um gründen oder erwerbstätig sein zu dürfen. Was diesbezüglich im Herkunftsland gegolten hat, ist womöglich im Aufnahmeland anders geregelt. Darüber hinaus sehen gesetzliche Regeln häufig Beschränkungen vor, was die Arbeitsaufnahme von Migrant*innen betrifft. Manche Voraussetzungen sind eventuell auch national gebunden – etwa, falls eine bestimmte Bildungsqualifikation benötigt wird, die nur im Niederlassungsland und nur in der dortigen Sprache erworben werden kann. Dass diese Bedingungen innerhalb desselben nationalen Rahmens auch regional variieren können, ist aus einem anderen Land stammend wohl noch schwerer zu überblicken als für

Einheimische. Auf der Ebene der konkreten Nachbar*innenschaft kann die Konzentration ethnischer Minderheiten in bestimmten Stadtvierteln es ethnischen Unternehmer*innen erleichtern, bestimmte Produkte oder Dienstleistungen anzubieten, die von einheimischen Unternehmer*innen nicht angeboten werden. Umgekehrt finden sich in diesen Stadtvierteln wiederum hauptsächlich Netzwerke in die eigenen schon bekannten Kreise (siehe 1.1). Eine Voraussetzung, um die Kundschaft zu erreichen, sind (neben Online-Shops) auch Geschäftslokale oder Büroflächen: Sind diese (z.B. aufgrund von Diskriminierung) schwer erlangbar, behindert dies auch das unternehmerische Vorhaben. Umgekehrt werden Migrant*innen durch ausschließende Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt oft indirekt zur Selbstständigkeit gedrängt (Kloosterman/Rath 2001, Kloosterman 2006). Wie Frankus et al. (2022) für Wien festhalten, haben Migrant*innen der ersten Generation aufgrund oft niedrigerer formaler Bildung so schlechte Voraussetzungen für Arbeitsmarktintegration, dass Selbstständigkeit im freien Gewerbe für viele der nahezu einzige Ausweg ist, weil dort kein Befähigungsnachweis verlangt wird. Beispiele für freie Gewerbe ohne Befähigungsnachweis, in denen sich infolgedessen auch viele migrantische Unternehmer*innen finden, sind etwa „gastronomische Kleinbetriebe mit maximal acht Verabreichungsplätzen, [...] die Reparatur von Taschen, Lederwaren, Telekommunikationsgeräten und Unterhaltungselektronik, von kleineren Kfz-Karosserie- und -Lackschäden oder auch [...] das Betreiben von Nagelstudios.“ (Frankus et al. 2022: 63) Unternehmer*innen in diesen Bereichen kommen häufig aus der Türkei, aus afrikanischen oder asiatischen Ländern. Auch kommt es vor, dass Migrant*innen sich selbstständig machen, weil ihre Ausbildung im Inland nicht anerkannt wird und sie keinen ausbildungsadäquaten Job finden konnten (ebd.: 62). In der zitierten Studie zu migrantischen Ökonomien in Wien war bei den meisten Befragten „ein Mangel an Alternativen mitausschlaggebend für die Unternehmensgründung“ (ebd.: 7).

Mixed Embeddedness und unterschiedliche Lebenslagen

Ein Zentralbegriff von Kloosterman/Rath (2001), der die Situation von Migrant*innen im Aufnahmeland treffend beschreibt, ist jener der „Mixed Embeddedness“ (gemischte Einbettung). Anders als einheimische Unternehmer*innen oder Arbeitskräfte, sind Migrant*innen im Aufnahmeland auf doppelte Weise sozial eingebettet – einerseits in die allgemeinen institutionellen und politischen Strukturen des Aufnahmelandes, andererseits aber auch weiterhin in ihre Herkunftsgesellschaft, in Form informeller migrantischer Netzwerke in den Aufnahmeländern, aber auch in Form von weiterbestehenden Kontakten zum Herkunftsland selbst. Aus dieser gemischten Konstellation ergeben sich Potentiale wie auch Einschränkungen für Arbeitsmarktintegration und Unternehmensgründung.

Zu berücksichtigen ist dabei, wie auch schon in Kapitel 1 erwähnt, dass es nicht „die“ Migrant*innen gibt, sondern Ressourcenausstattung und Lebenslagen auch innerhalb der Gruppe der Migrant*innen teils diametral unterschiedlich sind. Castles and Miller (2003: 184) formulieren dies folgendermaßen: „immigrant workforces [are] increasingly bipolar“. Demnach gibt es zwei konträre Migrant*innengruppen – die einen unabhängig von ihrer Qualifikation in niedrig bezahlten, wenig angesehenen, prekären Jobs, oft auch im Zweiten Arbeitsmarkt, die anderen hochqualifiziert, global mobil und in privilegierten Positionen (Colic-Peisker/Tilbury 2006). Letztere werden auch „Global Generation“ genannt: Menschen,

die sowohl im Aufnahmeland als auch im Herkunftsland oder überhaupt in wechselnden Ländern Haushalte haben, sich zwischen unterschiedlichsten Ländern bewegen, über ein entsprechend internationales soziales Kontaktnetzwerk verfügen und mehrere Sprachen sprechen (Enzenhofer et al. 2007).

Abhängig von diesem Kontext kommt das soziale Kapital von Migrant*innen unterschiedlich zur Wirkung. Wie Kloosterman (2006) festhält, hängt es vom jeweiligen Marktsegment, in dem ein*e Unternehmer*in operiert, ab, ob "strong ties" oder "weak ties" für den Unternehmenserfolg wichtiger sind. Bei Kleinbetrieben, die auf arbeitsintensiver Produktion und niedrigerer formaler Bildung beruhen, sind "strong ties", also enge Kontakte in die eigenen Netzwerke, wichtig für den Unternehmenserfolg. Als Beispiel nennt Kloosterman hier Take-Away Restaurants: Während inländische Take-Away Anbieter*innen unter dem Druck von großen Ketten wie McDonald's den Markt tendenziell verlassen haben, haben spezialisierte migrantische Anbieter*innen auch in diesem engen Segment Erfolg, weil sie mit ihrem Angebot die Bedürfnisse migrantischer Bevölkerung abdecken, die von einheimischen Anbieter*innen nicht getroffen werden. Migrantische Anbieter*innen (z.B. türkische Take Aways mit ihrem spezifischen Speisenangebot) können hier also eine Marktlücke füllen, wofür sie die "strong ties" in ihre eigenen Netzwerke benötigen, um die passende Kundschaft zu erreichen. In anderen Marktsegmenten, die auf Hochqualifizierung beruhen und starkes Wachstum aufweisen, sind "weak ties" über die eigenen migrantischen Netzwerke hinaus essentiell für den Unternehmenserfolg. Ein Beispiel dafür ist die High Tech Branche, in der es ebenfalls viele migrantische Unternehmensgründungen gibt (Kloosterman 2006): „Silicon Valley und Israel sind weltweit als Start-up-Hubs bekannt und haben dies unter anderem auch ihrem hohen Anteil an UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund zu verdanken“ (Alteneder/Wagner-Pinter 2013: 2).

Wie Frankus et al. (2022) in ihrer Untersuchung zu migrantischen Ökonomien in Wien herausarbeiteten, greifen Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund bei der Gründung stark auf ihre informellen Netzwerke in der Community zurück (z.B. Familie, Vorbesitzer*in), während das offizielle Beratungsangebot öffentlicher Einrichtungen (z.B. Wirtschaftskammer, AMS) kaum beansprucht wurde. Es werden sowohl sprachliche als auch kulturelle Barrieren als Ursachen dafür vermutet.

Die problematisierten Anderen: Ethnicized Employability und Othering

Ein Beispiel für eine typische Barriere aus der Opportunitätsstruktur des Aufnahmelandes ist die Nicht-Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen (Colic-Peisker/Tilbury 2006). In den Worten Bourdieus (siehe 1.1) könnte man sagen, dass das institutionalisierte kulturelle Kapital (ausländischer Bildungsabschluss) im Aufnahmeland nicht als Beleg für das vorhandene inkorporierte kulturelle Kapital (Wissen, Kompetenzen) anerkannt wird. Auch Vorurteile und rassistische Stereotype spielen eine Rolle, dass prinzipiell vorhandenes kulturelles Kapital nicht in einem (adäquaten) Job eingesetzt werden kann (Colic-Peisker/Tilbury 2006).

Vesterberg (2016) verwendet für Letzteres den Begriff der „ethnicized un/employability“. Employability beschreibt prinzipiell die „Beschäftigungsfähigkeit“ von Arbeitnehmer*innen,

d.h. ihre Fähigkeit dem Arbeitsmarkt und seinen Anforderungen gewachsen zu sein (Sage 2023). „Ethnicized un/employability“ ist die Tendenz, Personen bestimmter Ethnizitäten Eigenschaften zuzuschreiben, die sie in Abweichung zu westlichen Normen setzen und damit als schlechter beschäftigungsfähig konstruieren. Ein Beispiel dafür ist die Annahme, bestimmte Ethnien seien wenig arbeitswillig, aggressiv oder schwierig im Umgang. Auf diese Weise werden Arbeitnehmer*innen anderer Ethnien als der im Aufnahmeland vorherrschenden zu „problematisierten Anderen“ („problematized Others“ – Vesterberg 2016: 53). So kann auch die Verantwortung für Arbeitslosigkeit leichter an das vermeintlich problematische Individuum übertragen werden: Nach Garsten und Jacobson (2004) wird Arbeitslosigkeit in politischen Diskursen generell häufig als Folge eines Mangels an Employability verstanden. Umso leichter ist es, die Arbeitslosigkeit bestimmter ethnischer Gruppen als Folge spezifischer, mit der Arbeitswelt inkompatibler Merkmale zu sehen (ebd.).

Der Begriff des „Otherings“ geht u.a. auf deBeauvoir (1949) und Said (1979) zurück. Das Selbst wird dabei in Abgrenzung zu einer als fremd bezeichneten Gruppe, einer Gruppe Anderer, definiert. Anders ausgedrückt: Eine marginalisierte Gruppe wird als andersartig bzw. fremd konstruiert, wobei weniger tatsächliche Andersartigkeit/Fremdheit eine Rolle für die Definition spielt, als vielmehr die Wahrnehmung der dominanten Gruppe (Staszak 2008). Häufig geht dieser Prozess des Otherings mit einer Abwertung der anderen Gruppe (z.B. als rückwärtsgewandt, gefährlich, inkompetent oder faul) einher, womit die eigene Gruppe aufgewertet wird. Die als fremd eingestufte Gruppe erscheint abseits der anerkannten Norm, ihr Ausschluss oder ihre Abwertung daher gerechtfertigt (Vesterberg 2016). Dies kann sich z.B. in der Zuordnung zu bestimmten Berufen/Branchen, der Nicht-Anerkennung von Qualifikationen oder bestimmten Erwartungen äußern. Wie Colik-Peisker/Tilbury (2006) in einer Studie am Beispiel von Geflüchteten am australischen Arbeitsmarkt zeigten, wurden diese nicht nur überwiegend am Zweiten Arbeitsmarkt eingesetzt – vorwiegend in Beschäftigungen, die Einheimische vermieden –, sondern diese Einteilung wurde aufgrund der wahrgenommenen Andersartigkeit der Geflüchteten als legitim und quasi natürlich empfunden und es wurde Dankbarkeit von den Geflüchteten für ihre Beschäftigung erwartet, obwohl sie mit einer beruflichen Statusabwertung für sie einhergegangen war. Wenngleich die Situation von Geflüchteten in Australien nicht voll auf die Situation österreichischer Migrant*innen mit unterschiedlichsten Hintergründen umlegbar ist, lässt sich dennoch schlussfolgern: Ausschlüsse aus dem Arbeitsmarkt oder aus bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes sind unter Umständen auch eine Praktik des Otherings bzw. bringen im Effekt (wenn auch möglicherweise unbeabsichtigt) Othering hervor.

Jobeinstiege und -wechsel als besonders vulnerable Situation

Wie Damelang (2011) argumentiert, ist ethnische Diskriminierung weniger stark in einem bestehenden, längerfristigen Dienstverhältnis zu erwarten, da hier die Marktkräfte z.B. durch die Aktivitäten des Betriebsrats oder durch Tarifverträge „unabhängig von der Nationalität der Belegschaft“ (ebd.: 22) reguliert werden. Die Jobsuche jedoch unterliegt stark den Marktkräften, gerade in Phasen der Bewerbung bzw. des Jobeinstiegs ist das Risiko der Benachteiligung also erhöht und wirkt sich auf vielfältige Weise aus. Wer etwa aufgrund von Vorurteilen weniger Jobangebote bzw. weniger Einladungen zu Bewerbungsgesprächen

bekommt, ist auch gezwungen, seine Arbeitskraft günstiger anzubieten und damit von vorne herein ein geringeres Einkommen in Kauf zu nehmen. Solche Tendenzen ortet Damelang (2011: 22) generell bei „Mobilitätsereignissen im Erwerbsverlauf“ von Migrant*innen, in diesen Situationen ist eine Opportunitätsstruktur gegeben, die ethnische Benachteiligungen begünstigt bzw. leichter ermöglicht. Die Analyse des Jobeinstiegs – bzw. der Gründung bei Unternehmer*innen – ist es auch, die in den Fokusgruppen dieses Projekts im Zentrum stehen wird.

Die geschilderten theoretischen Konzepte leiteten die Konzeption des Diskussionsleitfadens und des Kurzfragebogens für die Fokusgruppen. Je nachdem, welche Themen, Probleme und Anliegen die Diskutant*innen zur Sprache bringen, können bei der Kontextualisierung der Ergebnisse weitere theoretische Ansätze ergänzend oder kontrastierend einfließen. Vorausschickend kann festgehalten werden, dass sich dies bei der Auswertung als tatsächlich erforderlich herausstellte. Während sich Phänomene wie „Othering“ oder verschiedene Ausprägungen von Opportunitätsstrukturen für Migrant*innen auch im Gesprächsverlauf stark wiederfinden, gab es bezüglich des sozialen Kapitals anders als die Literatur vermuten ließe keine eindeutigen Muster. Demgegenüber ließen zentrale Aussagen von Diskutant*innen an weitere Konzepte und Begriffe denken, die Erklärungswert bieten bzw. eine breitere Einbettung der Ergebnisse ermöglichen und zeigen, dass in den Diskussionen geschilderte Erlebnisse sich in einen größeren Gesamtzusammenhang einordnen. Dazu gehören: Das Konzept der Intersektionalität, das Gatekeeper-Konzept, das feministische Paradoxon und das Konzept des unternehmerischen Selbst. Da sich die Relevanz dieser Konzepte in den Ergebnissen zeigt, werden sie in die Ergebnisdarstellung eingebunden, auch Bezüge zu den ursprünglich forschungsleitenden Konzepten werden dort noch einmal hergestellt und Deckungen, Widersprüche und teilweise auch Erweiterungen werden herausgearbeitet.

2 Arbeitsklimaindex: Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt

2.1 Arbeitszufriedenheit messen: Möglichkeiten und Limitationen

Aus strukturellen Unterschieden in der Beschäftigung von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt lässt sich nur eingeschränkt auf Unterschiede in der Arbeitssituation und Arbeitsqualität schließen. Diese hängen neben Qualifikation, Branche oder vertraglichen Rahmenfaktoren oft stärker mit den jeweiligen Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitwünschen, Arbeitsbelastungen oder der subjektiv empfundenen Arbeitsplatzsicherheit zusammen. Im Zentrum der Arbeitszufriedenheitsforschung steht deshalb die Frage: Wie ist Arbeit gestaltet und was verlangt sie den Arbeitenden ab? Im Unterschied zu objektiven Indikatoren der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geht es bei der Messung von Arbeitszufriedenheit primär um die Erhebung des individuellen Erlebens von Arbeit, also um subjektive Einschätzungen der Beschäftigten selbst. Dieses individuelle Erleben der eigenen Arbeitssituation steht wiederum im Zusammenhang zu anderen Faktoren der Erwerbstätigkeit, wie zahlreiche Studien mittlerweile nachgewiesen haben: So sind Beschäftigte mit hoher Arbeitszufriedenheit engagierter und weisen eine höhere Leistungsbereitschaft auf (Judge et al. 2001), wechseln seltener den Arbeitgeber (Wright/Bonett 2007) und werden seltener krank (Drago/Wooden, 1992).

Umfassende Daten zum Ausmaß der Arbeitszufriedenheit unter österreichischen Beschäftigten gab es lange Zeit nicht. Der Österreichische Arbeitsklima Index wurde 1997 von den beiden Forschungsinstituten IFES und SORA im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich lanciert, um diese Lücke zu schließen. In Quartalsbefragungen von rund 1.000 unselbständig Beschäftigten geht es um die Zufriedenheit mit zentralen Indikatoren der Arbeitssituation (z.B. Einkommen, Arbeitszeit, Aufstiegsmöglichkeiten), um Einschätzungen der eigenen beruflichen Zukunft (z.B. Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsmarktchancen) und um subjektive Arbeitsbeanspruchungen aufgrund der Arbeitsbedingungen. Einschränkend für die vorliegenden Auswertungen muss jedoch bedacht werden, dass die Interviews ausschließlich auf Deutsch geführt werden. Die jährlich rund 4.000 Interviews basieren auf einer mehrfach geschichteten Zufallsstichprobe auf der Grundlage von Haushaltsadressen, sind also repräsentativ für deutschsprachige unselbständig Beschäftigte über 15 in Österreich. Bis 2020 wurden die Interviews persönlich geführt, aufgrund der Corona-Pandemie musste die Erhebungsmethode 2020 und 2021 zum Großteil auf Online-Interviews umgestellt werden. Seither werden rund die Hälfte der Interviews persönlich, die andere Hälfte online durchgeführt. Insgesamt wurden für den Arbeitsklima Index seit 1997 rund 125.000 Interviews geführt, davon knapp 23.000 in Wien.

Für die vorliegende Studie wurden die Daten der Jahre 2011 bis 2022 neu ausgewertet. Grundgesamtheit sind sämtliche unselbständig Beschäftigte ab 15 Jahren, die in Wien arbeiten (unabhängig davon, ob sie in Wien leben oder nicht). Als Migrationshintergrund wurde definiert, dass entweder die Befragten selbst oder beide Eltern im Ausland geboren wurden.

Wurden die Befragten selbst im Ausland geboren, zählen sie zur ersten Zuwanderungsgeneration, wurden die Befragten bereits in Österreich geboren, zur zweiten Nachfolgeneration.

Tabelle 41: Stichprobenübersicht

	Ohne Migrationshintergrund	Mit Migrationshintergrund	Davon: erste Generation	Davon: zweite Generation
2011-2013	2126	608	471	137
2014-2016	1931	541	381	160
2017-2019	1760	604	478	126
2020-2022	2500	410	281	129

Q: Arbeitsklima Index, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Limitationen und methodische Anmerkungen

Da beim Arbeitsklimaindex die Interviews ausschließlich auf Deutsch geführt werden, sind die Sichtweisen von Migrant*innen ohne Deutschkenntnisse darin nicht repräsentiert. Dies muss bei der Lektüre der Ergebnisse stets mitgedacht werden. Da die deutsche Sprache – siehe auch die Erkenntnisse aus den Fokusgruppen – eine Schlüsselrolle für die Akzeptanz von Migrant*innen in Österreich und für deren Chancen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt spielen dürfte, ist damit ein relevanter Teil der Lebenslagen von Migrant*innen nicht erfasst. Es ist nicht auszuschließen, dass die Zufriedenheit von migrantischen Arbeitskräften ohne Deutschkenntnisse entlang zentraler Dimensionen niedriger bzw. die Belastungen in den von ihnen ausgeübten Berufen höher wären. Bei Migrant*innen der zweiten Generation ohne Deutschkenntnisse wäre theoretisch nicht auszuschließen, dass das festgestellte Aufholen zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund nicht so stark ausgeprägt ist – wobei praktisch die Ergebnisse von Modul I aus der Analyse der AKE die Beobachtung des Aufholens stützen.

Aktuell bleibt keine andere Möglichkeit, als Limitationen mitzudenken, da keine dem Arbeitsklimaindex ähnliche Repräsentativbefragung über Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit in Österreich existiert, die auch Menschen ohne Deutschkenntnisse einschließen würde. Anzumerken ist, dass eine solche Befragung hoher finanzieller Mittel bedürfte, da die Einbeziehung aller in Österreich relevanter Sprachgruppen einen besonderen Aufwand mit sich bringen würde. Beispielsweise müsste der Fragebogen vorab in sämtliche relevante Sprachen übersetzt werden, dabei müsste in den Formulierungen besondere Feinarbeit betrieben werden, um sicherzustellen, dass ein- und dasselbe Item in den unterschiedlichen Sprachen auch sicher dieselbe Inhaltsdimension (und nur diese, ohne weitere Dimensionen) abfragt. Nur dann können die Antworten auch zusammengeführt und verglichen werden. Auch der Interviewer*innenstab müsste entsprechend vielsprachig besetzt sein, um bei den persönlichen Interviews zu allen Befragten eine*n Interviewer*in mit der passenden Sprache schicken zu können. Eine persönliche Befragung (wie beim Arbeitsklimaindex in derzeit ca. der Hälfte der Interviews) ist jedenfalls von Vorteil, da so auch Gruppen erfasst werden können, wo die fehlenden Deutschkenntnisse nicht nur eine Frage des Fremdspracherwerbs sind, sondern eine der allgemeinen Literacy, die sich eventuell

auch in der Digital Literacy niederschlägt. Eine solche umfassende Befragung auch unter Einbindung von Menschen ohne deutsche Sprachkenntnisse wäre für die Zukunft wünschenswert. Aktuell stellt der Arbeitsklimaindex in der jetzigen Form die beste Möglichkeit dar, um die Situation von Beschäftigten auch mit Migrationshintergrund in Österreich zu erfassen.

Eine Anmerkung zu den leichten Definitionsunterschieden der systemrelevanten Berufe bzw. Branchen in Modul I und Modul II: An und für sich liegen den beiden Auswertungen (AKE und Arbeitsklima Index) sehr ähnliche Definitionen zugrunde. Auf Branchenebene wurden dieselben Branchen als „systemrelevant“ definiert. Aufgrund der geringeren Stichprobengröße des Arbeitsklima Index und einer variierten Abfrage des Berufs ergeben sich jedoch unterschiedliche Möglichkeiten der Berufsbetrachtung, wobei auf Datengrundlage der AKE mehr einzelne Branchen berücksichtigt werden können als im Arbeitsklima Index. So liegt der Anteil an systemrelevant Beschäftigten in den Auswertungen der AKE bei rund 50%, in den Auswertungen des Arbeitsklima Index bei rund einem Drittel. Gravierende strukturelle Unterschiede ergeben sich dadurch jedoch nicht. Der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Gruppe der systemrelevant Beschäftigten liegt in der AKE bei 37%, im Arbeitsklima Index bei 32%. Die Einteilung der systemrelevanten Berufsgruppen entlang ihres Berufsprestiges erfolgte aufgrund der zu niedrigen Fallzahlen auf Einzelberufsebene, soll aber zum anderen auch dem Umstand Rechnung tragen, dass die Gruppe der „systemrelevant Beschäftigten“ keine homogene Beschäftigtengruppe ist, sondern Beschäftigte sowohl unterer, mittlerer als auch höherer Erwerbsklassen zusammenfasst.

In den folgenden Kapiteln geht es zunächst um Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit in sechs Dimensionen, um die zeitliche Entwicklung seit 2011 und abschließend um statistische Nachweise etwaiger Benachteiligungen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt.

2.2 Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund in Wien

Das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit wird im Arbeitsklima Index mit einer ganzen Reihe an Einzelindikatoren erhoben. Arbeitszufriedenheit wird demnach als multidimensionales Konstrukt verstanden, das sich aus der subjektiven Bewertung zentraler Indikatoren der eigenen Arbeitssituation ergibt bzw. errechnen lässt. Für die vorliegenden Analysen wurden 28 Basisindikatoren (Variablen) zu sechs Kerndimensionen (Faktoren) der Arbeitszufriedenheit gebündelt³⁵ (siehe Tabelle 42).

³⁵ Diese Zusammenfassung zu sechs Dimensionen basiert auf einer explorativen Faktorenanalyse (Principal axis factor analysis, PAF). Das Ziel einer Faktorenanalyse ist, eine große Zahl von zusammenhängenden manifesten Variablen auf eine kleinere Zahl latenter Variablen (Faktoren) zu reduzieren, die aber einen möglichst großen Teil der Varianz der Ausgangsvariablen aufklären. Für die vorliegenden Auswertungen wurde die Faktorenstruktur der Jahre 2020-22 berechnet. Das Kaiser-Meyer-Olkin-Maß legte mit einem Wert von ,932 eine sehr gute Eignung der Daten für eine Faktorenanalyse nahe. Insgesamt lassen sich 59% der Varianz der Ausgangsvariablen durch die sechs Faktoren erklären.

Tabelle 42: Kerndimensionen der Arbeitszufriedenheit

Dimension	Variablen
Betriebliche Situation	Zufriedenheit mit der sozialen Einstellung des Betriebs gegenüber Beschäftigten ... den Aufstiegs- u. Entwicklungsmöglichkeiten ... den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer*innen ... dem Führungsstil durch die Vorgesetzten ... den Weiterbildungsmöglichkeiten ... den betrieblichen Sozialleistungen ... den Beziehungen zu den Kolleg*innen ... dem Ansehen des Unternehmens
Finanzielle Absicherung	Zufriedenheit mit dem Einkommen Auskommen mit dem Einkommen Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung Zufriedenheit mit der sozialen Position als Arbeitnehmer*in Auskommen mit der Altersversorgung
Arbeitsplatzsicherheit	Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebes Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs Einschätzung der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit in Österreich
Arbeitszeit	Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
psychosoziale Belastungen	Beanspruchungen durch ständigen Arbeitsdruck ohne Zeit zu verschnaufen ... Zeitdruck ... psychisch belastende und aufreibende Arbeit ... Wechsel der Arbeitsabläufe/Anforderungen ... technische/organisatorische Veränderungen ... Unterbrechungen der Freizeit durch berufliche Verpflichtungen ... Einsamkeit, Isolation bei der Arbeit
körperliche Belastungen	Beanspruchungen durch ... Unfall- und Verletzungsgefahr ... schlechte Gesundheitsbedingungen

Q: Arbeitsklima Index

Die erste Dimension „Betriebliche Situation“ liefert Auskunft über die Zufriedenheit mit der innerbetrieblichen Situation. Darunter fallen Fragen zur Zufriedenheit mit der sozialen Einstellung des Betriebs gegenüber den Mitarbeiter*innen, mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie mit Mitbestimmungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Darüber hinaus fallen auch Fragen zur Zufriedenheit mit den Führungskräften, den Kolleg*innen, den betrieblichen Sozialleistungen sowie dem Ansehen des Unternehmens in diese erste Kerndimension der Arbeitszufriedenheit.

Die zweite Dimension „Finanzielle Absicherung“ beschreibt im Wesentlichen die Einkommenssituation und setzt sich aus Fragen zur Einkommenszufriedenheit, zur Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung und mit der sozialen Position sowie zur Einschätzung des Auskommens mit Einkommen bzw. der zukünftigen Altersversorgung zusammen.

Die Dimension „Arbeitsplatzsicherheit“ aggregiert Fragen zur Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des eigenen Betriebs bzw. Österreichs sowie im Zusammenhang damit der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes bzw. der Arbeitsplätze in Österreich insgesamt.

In der Dimension „Arbeitszeit“ wird die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung sowie die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zusammengefasst.

Die subjektiven Beanspruchungen aufgrund von Arbeitsbelastungen werden auf den zwei Ebenen der psychosozialen und der körperlichen Beanspruchungen gebündelt. Die Dimension „Psychosoziale Belastungen“ umfasst u.a. Fragestellungen zu Belastungen durch Arbeits- und Zeitdruck, durch psychisch belastende Arbeit, durch wechselnde Anforderungen und Arbeitsabläufe oder laufende technische oder organisatorische Veränderungen. Die sechste Dimension „Körperliche Belastungen“ setzt sich schließlich aus Fragen zu Belastungen durch Unfall- und Verletzungsgefahr sowie durch schlechte Gesundheitsbedingungen zusammen.

Die berechneten Indizes der sechs Kerndimensionen wurden standardisiert und können Werte zwischen 0 und 100 Punkten annehmen. Für die Dimensionen „Betriebliche Situation“, „Finanzielle Absicherung“, „Arbeitsplatzsicherheit“ sowie „Arbeitszeit“ gilt: Je höher die Werte, desto besser (zufriedener, optimistischer) wird die jeweilige Dimension eingeschätzt. Im Gegensatz dazu stehen höhere Werte in den Indizes der psychosozialen und körperlichen Belastungen für stärkere Beanspruchungen.

2.2.1 Unterschiede zwischen Migrant*innen und Nicht-Migrant*innen

In einem ersten Schritt wurden die Ergebnisse für den aktuellsten Zeitraum 2020 bis 2022 berechnet. Die Ergebnisse legen eine zum Teil deutlich niedrigere Arbeitszufriedenheit von migrantischen Beschäftigten in Wien gegenüber Kolleg*innen ohne Migrationshintergrund nahe.

Tabelle 43: Indizes der sechs Kerndimensionen nach Migrationshintergrund 2020-2022

Dimensionen	Migrationshintergrund		Unterschied	Gesamt
	ja	nein		
Index Betriebliche Situation	62	67	-5*	66
Index Finanzielle Absicherung	52	59	-7*	58
Index Arbeitsplatzsicherheit	63	66	-3*	66
Index Arbeitszeit	69	75	-6*	74
Index psychosoziale Belastungen	32	30	(+2)	30
Index körperliche Belastungen	26	19	+7*	20

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen

Indexpunkte; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

- Die Zufriedenheit mit der betrieblichen Situation bzw. mit Einkommen und finanzieller Absicherung liegt bei in Wien beschäftigten Migrant*innen fünf bis sieben Punkte hinter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund.
 - Der größte Unterschied zu Arbeitnehmer*innen ohne Migrationshintergrund besteht in der Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten. Nur 38% der Migrant*innen (im Vergleich zu 53% der Arbeitnehmer*innen ohne Migrationshintergrund) sind mit den Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb zufrieden. Außerdem sind Migrant*innen unzufriedener mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten: Während 44% der Arbeitskräfte ohne Migrationshintergrund mit diesen zufrieden sind, sind es bei migrantischen Beschäftigten nur noch 33%. Auch das soziale Miteinander wird schlechter beurteilt: Nur 73% sind mit den Beziehungen zu den Kolleg*innen im Betrieb zufrieden im Gegensatz zu 82% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund.
 - Geht es um die Einkommenssituation, sind nur 38% der migrantischen Beschäftigten (im Vergleich zu 58% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund) mit ihrer Entlohnung zufrieden. Während nur 40% der Migrant*innen am Wiener Arbeitsmarkt gut mit ihren Einkünften auskommen, reicht es bei 53% der Arbeitskräfte ohne Zuwanderungsgeschichte aus. 14% der migrantischen Beschäftigten und damit fast doppelt so viele wie unter Beschäftigten ohne Migrationshintergrund sagen, ihr Einkommen reiche nicht aus. Als Folge davon sind Migrant*innen auch weniger zufrieden mit ihrer sozialen Position (57%) als Arbeitnehmer*innen ohne Migrationshintergrund (71%).
- Die Zufriedenheitswerte der Dimensionen „Arbeitsplatzsicherheit“ und „Arbeitszeit“ liegen bei erwerbstätigen Migrant*innen drei bzw. sechs Punkte niedriger als bei Arbeitnehmer*innen ohne Migrationshintergrund.
 - 74% der migrantischen aber 87% der nicht-migrantischen Beschäftigten halten ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher und 58% der migrantischen bzw. 68%

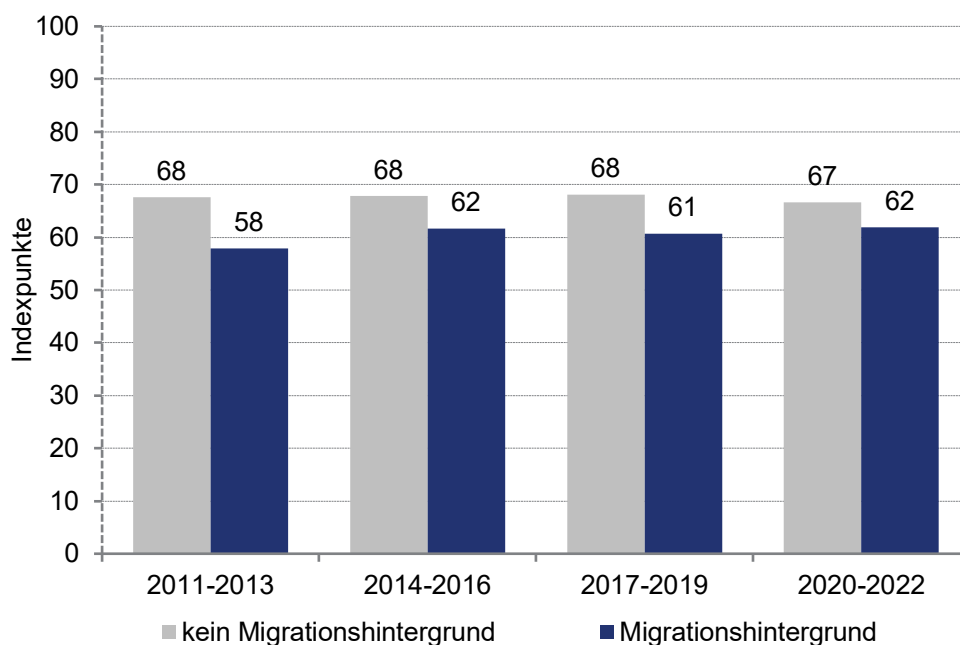
- der nicht-migrantischen Arbeitnehmer*innen schätzen die Arbeitsplätze in Österreich als sehr bzw. ziemlich sicher ein.
- Sowohl Arbeitszeitregelung wie auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gestalten sich für Migrant*innen am Wiener Arbeitsmarkt schwieriger als für Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Während 61% der migrantischen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehr gut bzw. gut einschätzen, tun dies hingegen 72% der Arbeitnehmer*innen ohne Migrationshintergrund. Mit der Arbeitszeitregelung sind 64% der Migrant*innen bzw. 73% der Personen ohne Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt zufrieden.
 - Hinsichtlich psychosozialer und körperlicher Belastungen sind Migrant*innen stärker beansprucht. Die psychosozialen Belastungen liegen bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund zwei Punkte, die körperlichen Belastungen sogar sieben Punkte höher als bei Befragten, die keinen Migrationshintergrund aufweisen.
 - Migrantische Arbeitnehmer*innen in Wien fühlen sich durch schlechte Gesundheitsbedingungen und Unfall- und Verletzungsgefahr stärker belastet als Beschäftigte ohne Zuwanderungsgeschichte. 20% bzw. 13% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und 13% bzw. 6% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund klagen über Beanspruchungen durch schlechte Gesundheitsbedingungen bzw. Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz.
 - Auf psychosozialer Ebene sind migrantische Beschäftigte durch ständigen Arbeitsdruck und Zeitdruck in ihrer Arbeit etwas stärker gefordert. 27% bzw. 36% der migrantischen Beschäftigten sowie 23% bzw. 32% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund sind z.B. durch ständigen Arbeitsdruck bzw. durch Zeitdruck belastet.

In der weiteren Analyse erweisen sich diese Unterschiede in fünf der sechs Dimensionen auch als statistisch signifikant. Lediglich in der Beurteilung der psychosozialen Belastung ist der Unterschied zu gering um von einem statistisch signifikanten Unterschied zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zu sprechen.

Im nächsten Schritt werden die sechs erstellten Dimensionen nacheinander detailliert im Zeitverlauf seit 2011 nach Migrationshintergrund und Zuwanderergeneration analysiert sowie aktuellen Unterschieden zwischen verschiedenen Herkunftsregionen nachgegangen.

2.2.2 Dimension „Betriebliche Situation“

Bei Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund hat sich die Zufriedenheit mit der innerbetrieblichen Situation nach 2013 zwar etwas verbessert, liegt aber seitdem konstant um fünf bis sieben Punkte unter dem Wert von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Deren Zufriedenheit liegt über den gesamten Betrachtungszeitraum stabil bei Indexwerten von 67 oder 68 Punkten.

Abbildung 21: Einschätzung der betrieblichen Situation nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf

Im Vergleich zu meist jüngeren Beschäftigten der zweiten Generation, die bereits in Österreich geboren sind, weisen Zuwander*innen der 1. Generation niedrigere Zufriedenheitswerte hinsichtlich der betrieblichen Situation auf. Jüngere Kohorten haben innerhalb der letzten zehn Jahre beinahe gänzlich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund aufgeschlossen und liegen mit einem Indexwert von 66 Punkten nur knapp hinter diesen, wenn es um die Einschätzung der betrieblichen Situation geht.

Tabelle 44: Einschätzung der betrieblichen Situation nach Zuwanderungsgeneration im Zeitverlauf

Zeitraum	erste Generation	zweite Generation	kein Migrationshintergrund
2011-2013	56	63	68
2014-2016	61	62	68
2017-2019	60	63	68
2020-2022	60	66	67

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Am unzufriedensten mit der Situation im Betriebsumfeld sind Beschäftigte aus Osteuropa. Beschäftigte mit türkischer oder ex-jugoslawischer Herkunft sind um vier Punkte weniger zufrieden als nicht-migrantische Beschäftigte. Deutsche sind mit einem Indexwert von 66 Punkten ähnlich zufrieden wie Arbeitnehmer*innen ohne Migrationshintergrund.

Tabelle 45: Einschätzung der betrieblichen Situation nach Herkunftsregion 2020-2022

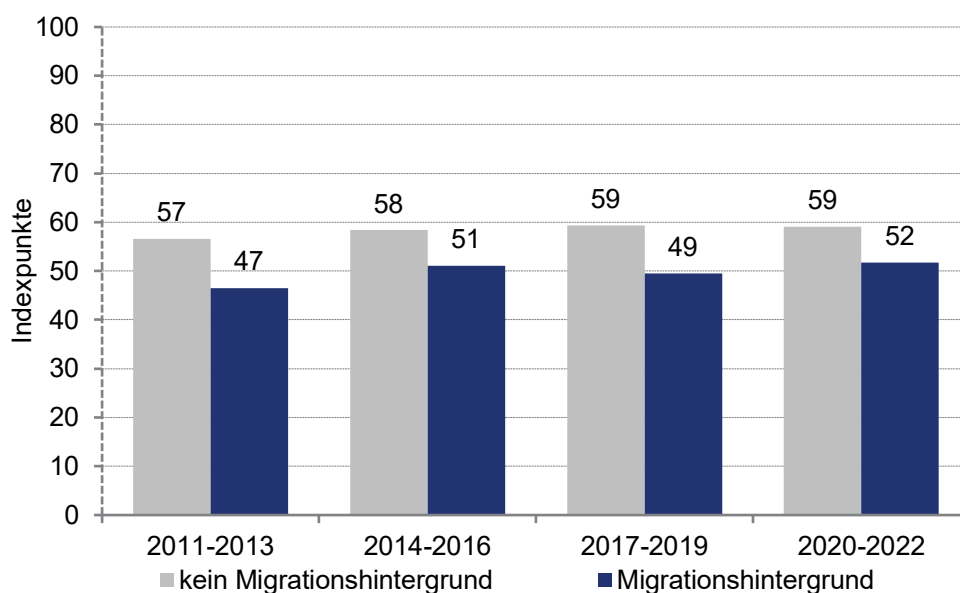
Herkunftsregion	Indexwert
Österreich	67
Deutschland	66
ehem. Jugoslawien	63
Türkei	63
Osteuropa	60
anderes Land	61
Insgesamt	66

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

2.2.3 Dimension „Finanzielle Absicherung“

Migrantische Arbeitnehmer*innen in Wien waren zwischen 2011-2013 und 2017-2019 um zehn Punkte unzufriedener mit ihrer finanziellen Situation und Absicherung als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Zuletzt stieg die Zufriedenheit von Migrant*innen zwar etwas an, liegt derzeit aber trotzdem sieben Punkte hinter dem Wert von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Die Zufriedenheitswerte von Beschäftigten ohne Zuwanderungsgeschichte hinsichtlich Einkommen und finanzieller Absicherung sind seit 2011 von 57 auf 59 Punkten leicht gestiegen.

Abbildung 22: Einschätzung der finanziellen Absicherung nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf



Im Unterschied zur ersten Dimension „Betrieb“ glich sich die Zufriedenheit mit dem Einkommen in der ersten Generation nach 2013 beinahe an die zweite Generation von Migrant*innen an und liegt aktuell nur noch zwei Punkte hinter dieser. Im Kontrast dazu

verbesserte sich die Zufriedenheit mit der Einkommenssituation in der zweiten Generation kaum und war im Vergleich zu Nicht-Migrant*innen 2020-2022 sechs Punkte niedriger.

Tabelle 46: Einschätzung der finanziellen Absicherung nach Migrant*innen-Generation im Zeitverlauf

Zeitraum	erste Generation	zweite Generation	kein Migrationshintergrund
2011-2013	45	52	57
2014-2016	51	51	58
2017-2019	49	51	59
2020-2022	51	53	59

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Wie schon zuvor, weisen deutsche Beschäftigte am Wiener Arbeitsmarkt eine ähnlich positive subjektive Einschätzung ihrer finanziellen Absicherung wie Beschäftigte ohne Migrationserfahrung auf. Am wenigsten erfreulich gestaltet sich die Einschätzung der Einkommenssituation unter Migrant*innen aus der Türkei mit einem Indexwert von 48, zehn Punkte niedriger als unter einheimischen Arbeitskräften. Nur geringfügig höher ist die Zufriedenheit osteuropäischer Migrant*innen (51 Punkte). Zugewanderte und deren Nachkommen aus dem ehemaligen Jugoslawien sind mit einem Indexwert von 55 bei der Einkommenszufriedenheit im Mittelfeld zu verorten.

Tabelle 47: Einschätzung der finanziellen Absicherung nach Herkunftsregion 2020-2022

Herkunftsregion	Indexwert
Österreich	59
Deutschland	58
ehem. Jugoslawien	55
Türkei	48
Osteuropa	51
anderes Land	48
Insgesamt	58

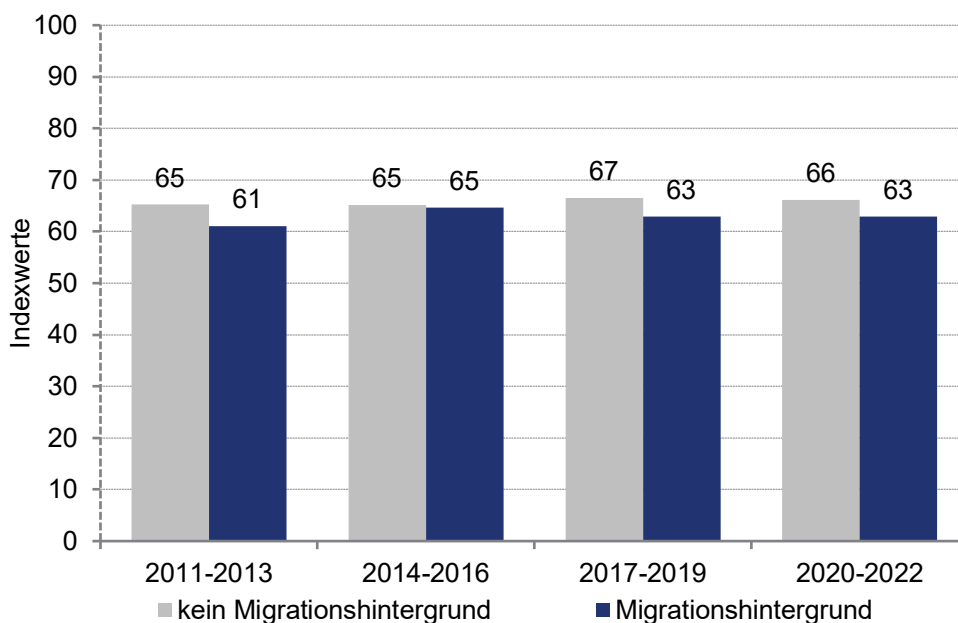
Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

2.2.4 Dimension „Arbeitsplatzsicherheit“

Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund in Wien schätzen ihre Arbeitsplatzsicherheit pessimistischer ein als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. In der Gruppe der Nicht-Migrant*innen stieg der Index leicht auf 67 Punkte in der Zeitperiode 2017-2019 und liegt 2020-2022 bei 66 Punkten. Migrantische Arbeitskräfte beurteilten ihre Arbeitsplatzsicherheit

nach 2013 mit 65 Punkten zwar etwas besser, ab 2017 kam es jedoch wieder zu einem Rückgang auf 63 Punkten, wo er seither stagniert.

Abbildung 23: Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf



Bei Zugewanderten der ersten Generation kam es nach einer kurzzeitigen Verbesserung 2014-2016 zu einer stetigen Abnahme der subjektiven Arbeitsplatzsicherheit auf aktuell nur noch 61 Punkte. Migrant*innen der zweiten Generation lagen bis 2019 hinsichtlich Sicherheit und Stabilität des Arbeitsplatzes im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund drei bis vier Punkte niedriger. In der aktuellsten Zeitperiode 2020-2022 verbesserte sich jedoch die subjektive Arbeitsplatzsicherheit und Stabilität der Zugewanderten in zweiter Generation und glich sich mit 66 Punkten dem Wert von nicht-migrantischen Arbeitnehmer*innen an.

Tabelle 48: Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit nach Migrant*innen-Generation im Zeitverlauf

Zeitraum	erste Generation	zweite Generation	kein Migrationshintergrund
2011-2013	61	62	65
2014-2016	66	62	65
2017-2019	63	63	67
2020-2022	61	66	66

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
 Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Arbeitnehmer*innen mit deutscher oder ex-jugoslawischer Herkunft schätzen die Arbeitsplatzsicherheit und Stabilität mit jeweils 66 Punkten gleich hoch ein wie Arbeitskräfte ohne Migrationshintergrund. Türkische und osteuropäische Beschäftigte schätzen ihre Arbeitsplätze und die wirtschaftliche Entwicklung mit Indexwerten von jeweils 61 Punkten deutlich pessimistischer ein.

Tabelle 49: Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit nach Herkunftsregion 2020-2022

Herkunftsregion	Indexwert
Österreich	66
Deutschland	66
ehem. Jugoslawien	66
Türkei	61
Osteuropa	61
anderes Land	62
Insgesamt	66

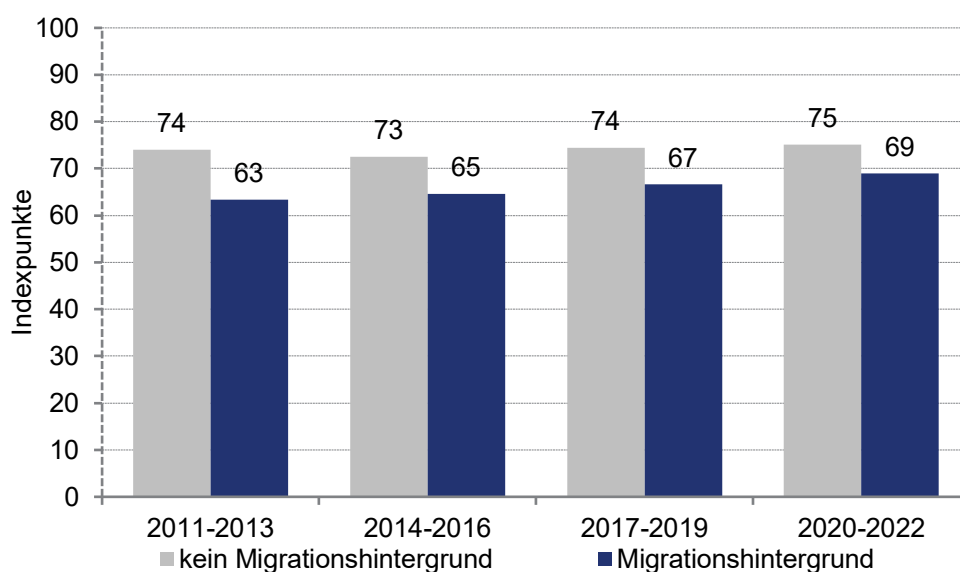
Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen

Indexpunkte; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

2.2.5 Dimension „Arbeitszeit“

Vor allem zu Beginn des Betrachtungszeitraums war die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit bei migrantischen Arbeitnehmer*innen in Wien mit einem Indexwert von 63 deutlich niedriger als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Seit 2014 verbesserte sich der Wert aber sukzessive und liegt aktuell bei 69 Punkten. Gleichzeitig sind Arbeitnehmer*innen mit Zuwanderungsgeschichte aber damit nach wie vor um sechs Punkte weniger zufrieden mit ihrer Arbeitszeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Abbildung 24: Einschätzung der Arbeitszeitsituation nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf



Die Arbeitszeit-Zufriedenheit hat sich unter Zugewanderten der ersten Generation seit 2011 laufend verbessert und an die besseren Werte von Migrant*innen der zweiten Generation angeglichen. Deren Zufriedenheit mit der Arbeitszeit ging zwar zwischen 2014 und 2016 markant zurück, liegt derzeit aber wieder bei 71 Punkten und damit vier Punkte hinter Nicht-Migrant*innen.

Tabelle 50: Einschätzung der Arbeitszeitsituation nach Migrant*innen-Generation im Zeitverlauf

Zeitraum	erste Generation	zweite Generation	kein Migrationshintergrund
2011-2013	62	69	74
2014-2016	65	63	73
2017-2019	66	70	74
2020-2022	68	71	75

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Die höchste Zufriedenheit mit der Arbeitszeit weisen erneut deutsche Arbeitnehmer*innen am Wiener Arbeitsmarkt (mit 77 Punkten) auf, die sogar um zwei Punkte zufriedener sind als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Beschäftigte mit ex-jugoslawischer und osteuropäischer Zuwanderungsgeschichte sind mit 67 bzw. 68 Punkten weniger zufrieden. Auch türkische Arbeitskräfte sind mit einem Indexwert von 70 Punkten im Vergleich zu nicht-migrantischen Beschäftigten unzufriedener.

Tabelle 51: Einschätzung der Arbeitszeitsituation nach Herkunftsregion 2020-2022

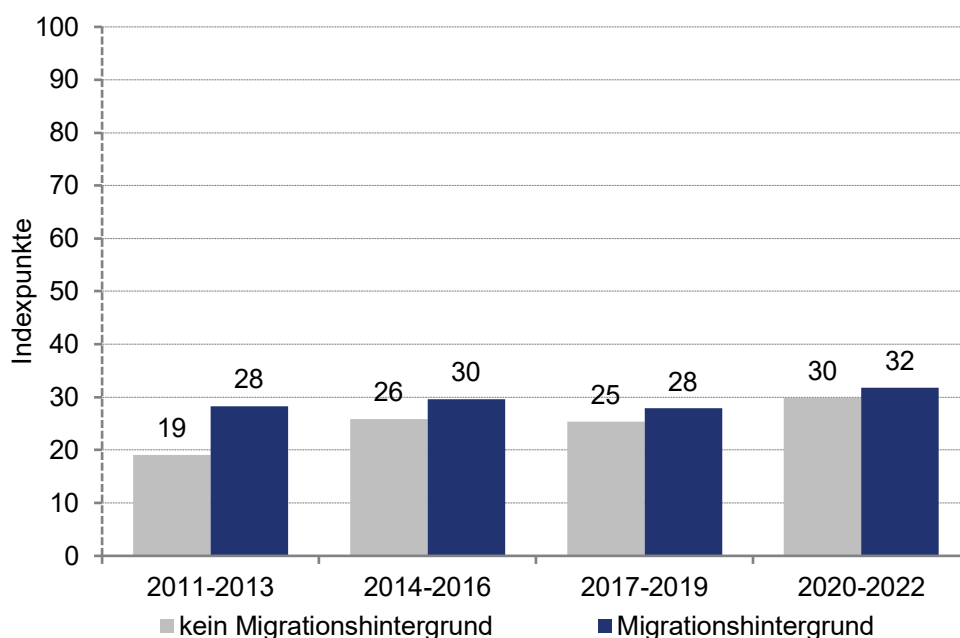
Herkunftsregion	Indexwert
Österreich	75
Deutschland	77
ehem. Jugoslawien	67
Türkei	70
Osteuropa	68
anderes Land	68
Insgesamt	74

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

2.2.6 Dimension „Psychosoziale Belastungen“

Dass es keinen signifikanten Unterschied im Ausmaß der psychosozialen Belastungen zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund gibt, war nicht immer so. Während Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund im gesamten Betrachtungszeitraum seit 2011 mit höheren Belastungen auf psychosozialer Ebene konfrontiert waren, nahmen die Belastungen der Arbeitskräfte ohne Migrationshintergrund kontinuierlich zu. Die Angleichung der Beanspruchungen zwischen migrantischen und nicht-migrantischen Arbeitskräften kommt also nicht durch eine Verbesserung der Situation von migrantischen Beschäftigten, sondern durch eine Verschlechterung der Situation bei Nicht-Migrant*innen zustande. Hinsichtlich einer Zunahme von Belastungen 2020-2022 spielen vermutlich auch die Auswirkungen durch die Coronapandemie eine Rolle. In der Zeitperiode 2020-2022 können sowohl bei Beschäftigten ohne bzw. mit Migrationshintergrund die höchsten Belastungswerte des gesamten Betrachtungszeitraums (30 bzw. 32 Punkte) beobachtet werden.

Abbildung 25: Einschätzung der psychosozialen Belastungen nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf



Bis 2019 waren die psychischen Belastungen von Migrant*innen der zweiten Generation um drei bis vier Punkte niedriger als bei Zugewanderten, die noch im Ausland geboren wurden. In der aktuellsten Periode, die durch die Coronapandemie geprägt ist, glichen sich die Werte der Zuwanderergenerationen auf hohem Niveau an und lagen bei der ersten Generation bei 32 bzw. der zweiten Generation bei 31 Punkten.

Tabelle 52: Psychosoziale Belastungen nach Migrant*innen-Generation im Zeitverlauf

Zeitraum	erste Generation	zweite Generation	kein Migrationshintergrund
2011-2013	29	25	19
2014-2016	30	27	26
2017-2019	29	25	25
2020-2022	32	31	30

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Die psychosozialen Belastungen weisen bei Differenzierung nach Herkunftsregion deutliche Unterschiede auf. Während deutsche bzw. ex-jugoslawische Migrant*innen am Wiener Arbeitsmarkt niedrigeren psychosozialen Belastungen (mit 23 bzw. 28 Punkten) als nicht-migrantischen Arbeitnehmer*innen ausgesetzt sind, ist die Lage bei Beschäftigten mit osteuropäischer bzw. türkischer Herkunft (mit 38 bzw. 33 Punkten) weniger erfreulich.

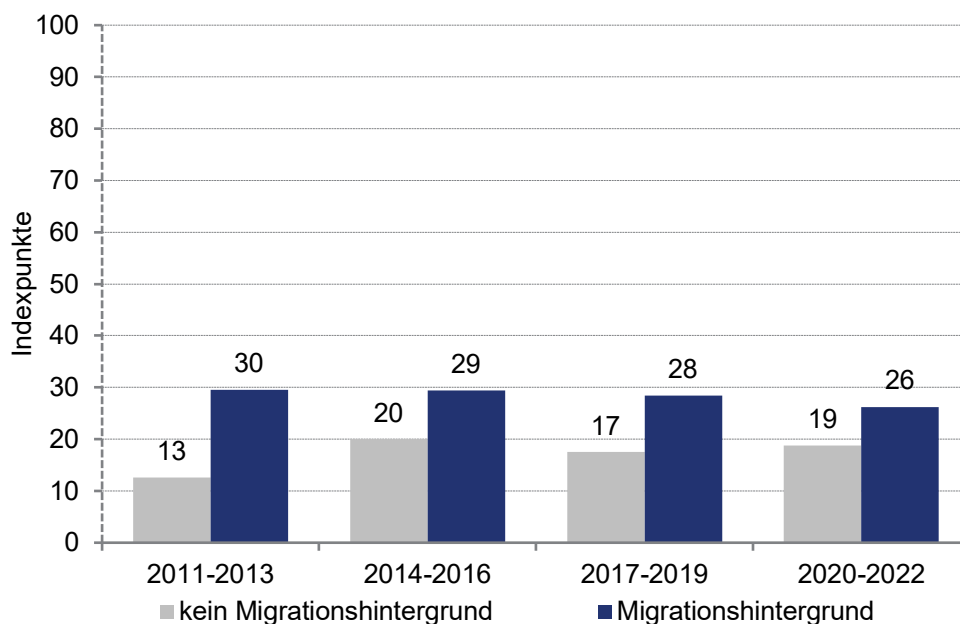
Tabelle 53: Psychosoziale Belastungen nach Herkunftsregion 2020-2022

Herkunftsregion	Indexwert
Österreich	30
Deutschland	23
ehem. Jugoslawien	28
Türkei	33
Osteuropa	38
anderes Land	30
Insgesamt	30

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

2.2.7 Dimension „Körperliche Belastungen“

Neben psychosozialen Belastungen treten in vielen Jobs auch körperliche Beanspruchungen auf. Bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund gingen die körperlichen Belastungen seit 2011 leicht aber stetig zurück, lagen 2020-2022 mit 26 Punkten trotzdem noch immer sieben Punkte über dem Wert von nicht-migrantischen Arbeitskräften.

Abbildung 26: Einschätzung der körperlichen Belastungen nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf

Die physischen Belastungen lagen bei Zuwander*innen der ersten Generation seit 2011 konstant zwischen 29 und 30 Punkten. In der Zwischenzeit sanken die Belastungen bei Migrant*innen der zweiten Generation. Diese gingen – nach einem Anstieg 2014-2016 auf 32 Punkten – auf 19 Punkte zurück. Dies entspricht in etwa dem Wert der nicht-migrantischen Arbeitskräfte und ist um rund 10 Punkte niedriger als bei migrantischen Beschäftigten der ersten Generation.

Tabelle 54: Einschätzung der körperlichen Belastungen nach Migrant*innen-Generation im Zeitverlauf

Zeitraum	erste Generation	zweite Generation	kein Migrationshintergrund
2011-2013	30	27	13
2014-2016	29	32	20
2017-2019	30	23	17
2020-2022	29	19	19

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Wie schon die psychosozialen Belastungen unterscheiden sich auch die körperlichen mitunter stark nach Herkunftsregion der Arbeitnehmer*innen. Deutsche Beschäftigte fühlen sich in ihrer Arbeit deutlich seltener belastet (15 Punkte). Beschäftigte mit türkischem Hintergrund sind bei ihren beruflichen Tätigkeiten hingegen am stärksten körperlich belastet (mit 35 Punkten), gefolgt von osteuropäischen und ex-jugoslawischen Arbeitskräften (mit 29 bzw. 24 Punkten).

Tabelle 55: Einschätzung der körperlichen Belastungen nach Herkunftsregion 2020-2022

Herkunftsregion	Indexwert
Österreich	19
Deutschland	15
ehem. Jugoslawien	24
Türkei	35
Osteuropa	29
anderes Land	23
Insgesamt	20

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
 Indexpunkte; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

2.3 Exkurs: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in systemrelevanten Berufen

Vor allem zu Beginn der Corona-Pandemie 2020 standen manche Berufsgruppen plötzlich im Fokus der Aufmerksamkeit, die zuvor oft wenig mediale Beachtung gefunden haben. Die sogenannten „systemrelevanten“ Berufe verbindet, dass es sich dabei um gesellschaftlich nützliche bis notwendige Arbeit handelt. Es sind Berufsgruppen, die unerlässlich für das Funktionieren der Gesellschaft sind und die das gesellschaftliche Leben am Laufen halten. Sie sind zudem dadurch gekennzeichnet, dass sie von Lockdowns bzw. Maßnahmen wie die Verlagerung der Arbeit ins Home-Office oder Kurzarbeit ausgenommen waren. Sie mussten unter erschwerten Bedingungen und erhöhten Gesundheitsrisiken (z.B. durch höheres Ansteckungsrisiko) und stärkere körperliche und psychische Belastungen und zum Teil längeren Arbeitszeiten ihre Tätigkeiten weiterhin an ihren üblichen Arbeitsorten verrichten. Die Pandemie legte damit auch zentrale Ungleichheiten am Arbeitsmarkt offen und machte andererseits den gesellschaftlichen Wert der systemrelevanten Tätigkeiten sichtbar (vgl. Schönherr/Zandonella 2020; Koebe et al. 2020).

Für die vorliegende Studie wurde daher auch die Arbeitssituation dieser speziellen Gruppe neu ausgewertet. Folgende Berufe bzw. Berufsgruppen zählen in der nachfolgenden Analyse zu der Gruppe der „systemrelevant Beschäftigten“:

Beschäftigte in Pflegeberufen, Altenpflege bzw. Behindertenbetreuung, Mitarbeiter*innen im Einzelhandel, Kassierer*innen, Installateur*innen, Elektriker*innen, Beschäftigte in der Öffentliche Sicherheit (Polizei), Feuerwehrleute, Politiker*innen, Ärzt*innen, Zahnärzt*innen, Tierärzt*innen, Apotheker*innen, medizinische Assistent*innen, Lehrer*innen, Kinderbetreuer*innen, Kindergartenpädagog*innen, Bankangestellte, Fahrer*innen (inkl. Berufs- und Fernfahrer*innen), Reinigungskräfte, Beschäftigte in der IT-Branche (Programmierer*innen, EDV-Techniker*innen), Angehörige der Streitkräfte, Regalbetreuer*innen, Zusteller*innen sowie Sozialarbeiter*innen und -pädagog*innen.

Mittels der Standard International Occupational Prestige Scale (SIOPS) werden einzelnen Berufen Prestigewerte zugewiesen. Als Datenbasis dafür dienen Befragungen aus 55 Ländern, in denen unterschiedliche Berufe hinsichtlich ihres sozialen Ansehens bewertet wurden (Schönherr/Zandonella 2020). Für die nachfolgenden Auswertungen wurden mithilfe von Terzilen die große Liste an systemrelevanten Berufen in drei gleich große Gruppen entlang des Berufsprestiges (mit den Ausprägungen „geringes Ansehen“, „mittleres Ansehen“ & „hohes Ansehen“) eingeteilt.

Systemrelevante Berufe mit niedrigem Prestige

Dazu zählen Beschäftigte in der Behindertenbetreuung und jener Großteil der Einzelhandelsbeschäftigten, die nicht in Leitungsfunktionen tätig sind (z.B. Kassierer*innen). Weitere Berufe mit geringem Ansehen sind Polizist*innen, Kinderbetreuer*innen, Feuerwehrleute, Reinigungskräfte sowie Regalbetreuer*innen und Zusteller*innen.

Innerhalb dieser Gruppe mit geringem Ansehen weisen Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund vor allem hinsichtlich der Einschätzung ihrer betrieblichen Situation, finanzieller Absicherung sowie Arbeitszeit niedrigere Zufriedenheitswerte als ihre Kolleg*innen ohne Migrationshintergrund auf – in den genannten Dimensionen liegen sie neun bis zwölf Punkte hinter den Befragten ohne Zuwanderungsgeschichte. Darüber hinaus sind sie auf psychosozialer und körperlicher Ebene um jeweils sechs Punkte stärker belastet.

Tabelle 56: Indizes der Kerndimensionen bei Beschäftigten in systemrelevanten Jobs mit niedrigem Berufsprestige nach Migrationshintergrund 2011 bis 2022

Dimensionen	Migrationshintergrund		Unterschied	Gesamt
	ja	nein		
Index Betriebliche Situation	54	66	-12	61
Index Finanzielle Absicherung	43	53	-10	49
Index Arbeitsplatzsicherheit	60	64	-4	62
Index Arbeitszeit	61	70	-9	66
Index psychosoziale Belastungen	32	26	6	29
Index körperliche Belastungen	35	30	6	32

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
 Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Systemrelevante Berufe mit mittlerem Prestige

Installateur*innen, Elektriker*innen, Bankangestellte, Beschäftigte der IT-Branche (Programmierer*innen und EDV-Techniker*innen) ohne tertiären Bildungsabschluss, Angehörige der Streitkräfte sowie Arbeitnehmer*innen im Einzelhandel, die Leitungsfunktionen innehaben, bilden die Gruppe der systemrelevanten Berufe, die ein mittleres Berufsprestige aufweisen. Im Vergleich zu jenen Berufen mit einem geringen Ansehen weisen sie im Schnitt höhere Zufriedenheitswerte und geringere Belastungswerte auf. Vor allem die finanzielle Situation wird

deutlich besser eingeschätzt. Jedoch zeigen sich auch hier innerhalb derselben Gruppe signifikante Nachteile auf Seite der migrantischen Beschäftigten: Migrant*innen in systemkritischen Bereichen mit mittlerem Ansehen schätzen ihre finanzielle Absicherung und ihre Arbeitszeit schlechter ein – in diesen Kerndimensionen liegen ihre Indexwerte acht bzw. sechs Punkte hinter ihren Kolleg*innen ohne Migrationshintergrund. Darüber hinaus fallen vor allem die hohen Beanspruchungen von Migrant*innen auf körperlicher Ebene auf - diese liegen mit 37 Punkten um 20 Punkte höher als bei ihren nicht-migrantischen Kolleg*innen.

Tabelle 57: Indizes der Kerndimensionen bei Beschäftigten in systemrelevanten Jobs mit mittlerem Berufsprestige nach Migrationshintergrund 2011 bis 2022

Dimensionen	Migrationshintergrund		Unterschied	Gesamt
	ja	nein		
Index Betriebliche Situation	63	67	-4	66
Index Finanzielle Absicherung	54	62	-8	60
Index Arbeitsplatzsicherheit	65	66	-1	65
Index Arbeitszeit	69	75	-6	74
Index psychosoziale Belastungen	30	27	3	28
Index körperliche Belastungen	37	17	20	22

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Systemrelevante Berufe mit hohem Prestige

In die Gruppe der systemkritischen Berufe mit hohem Ansehen fallen Beschäftigte in Pflegeberufen, Politiker*innen, Ärzt*innen, Zahnärzt*innen, Tierärzt*innen, Apotheker*innen, medizinische Assistent*innen, Lehrer*innen, Kinderbetreuer*innen in Führungspositionen, Kindergartenpädagog*innen, Beschäftigte der IT-Branche mit universitärem Bildungsabschluss sowie Sozialarbeiter*innen und -pädagog*innen.

Zwischen systemrelevanten Berufen mit hohem und jenen mit mittlerem Ansehen zeigen sich zunächst weniger Unterschiede als zwischen Berufen mit mittlerem und jenen mit niedrigem Berufsprestige. Doch auch in dieser dritten Gruppe an Beschäftigten, deren Beruf über ein hohes Ansehen in der Gesellschaft verfügt, ist die Situation für migrantische Beschäftigte vor allem in Bezug auf die finanzielle Absicherung bzw. Arbeitszeiten schlechter. Die Zufriedenheit von Migrant*innen liegt sieben bzw. fünf Punkte hinter den Werten der nicht-migrantischen Beschäftigten.

Tabelle 58: Indizes der Kerndimensionen bei Beschäftigten in systemrelevanten Jobs mit hohem Berufsprestige nach Migrationshintergrund 2011 bis 2022

Dimensionen	Migrationshintergrund		Unterschied	Gesamt
	ja	nein		
Index Betriebliche Situation	66	68	-2	68
Index Finanzielle Absicherung	54	61	-7	60
Index Arbeitsplatzsicherheit	67	69	-1	68
Index Arbeitszeit	69	74	-5	73
Index psychosoziale Belastungen	31	30	0	30
Index körperliche Belastungen	21	19	3	19

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
 Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

2.4 Benachteiligung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund

2.4.1 Analyse der Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit (Dekomposition)

Die bisherigen Auswertungen des Arbeitsklima Index zeigten Unterschiede in der subjektiven Beurteilung der eigenen Arbeitssituation zwischen Beschäftigten in Wien mit und ohne Migrationshintergrund bzw. zwischen Zuwander*innen erster Generation und ihren Nachkommen. Die Ergebnisse belegen eine signifikant niedrigere Arbeitszufriedenheit von migrantischen Beschäftigten in den Dimensionen „betriebliche Situation“, „finanzielle Absicherung“ und „Arbeitszeit“, eine pessimistischere Einschätzung in der Dimension „Arbeitsplatzsicherheit“ sowie höhere subjektive Beanspruchung aufgrund physischer Arbeitsbelastungen.

Ein Teil dieser negativeren Einschätzungen ist vermutlich auf vertikale Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zurückzuführen. Vertikale Ungleichheiten trennen Menschen entlang ihrer Klasse – d.h. entlang von Statusindikatoren wie etwa Bildungsabschluss, Beruf und Einkommenshöhe – in ein „Oben“ und ein „Unten“ (Lux/Mau/Jacobi 2022). Die Zusammenhänge zwischen Beruf und möglichen Auswirkungen sozialer Ungleichheit auf die betriebliche Integration, das Arbeitslosigkeitsrisiko, die soziale Absicherung, aber auch auf Dinge wie Gesundheit und Lebenserwartung sind in Studien mittlerweile mehrfach belegt (vgl. Blossfeld 1990; Konietzka 1999; Deeg et al. 2021). Es ist davon auszugehen, dass die niedrigere Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien auch auf ihre unterschiedliche Position am Wiener Arbeitsmarkt zurückgeht.

Gleichzeitig lassen sich in einer zunehmend diverser werdenden Gesellschaft – in sozialer genauso wie in kultureller, sprachlicher und ethnischer Hinsicht – nicht mehr alle Unterschiede stets auf vertikale, also ökonomische Ungleichheiten zurückführen (vgl. Merten, 2004). Aus diesem Grund ist die Analyse um eine zweite, horizontale Ebene zu erweitern. Auf dieser entstehen Ungleichheiten entlang individueller Merkmale (z.B. Geschlecht, Alter) oder kollektiver Merkmale wie z.B. die ethnische oder religiöse Zugehörigkeit. So ist zum

Beispiel denkbar, dass selbst bei gleicher Ausbildung, beruflicher Stellung und Vorerfahrung und identen Beschäftigungsverhältnissen in derselben Branche Beschäftigten mit Migrationshintergrund weniger Chancen auf Aufstieg, Weiterbildungen oder betriebliche Mitsprache zugestanden werden als Beschäftigten ohne Migrationshintergrund und sich dies dann in eine geringere Zufriedenheit mit der innerbetrieblichen Situation übersetzt. In diesem Fall könnte man auch von Diskriminierung sprechen, verstanden als Schlechterbehandlung einer Gruppe gegenüber einer anderen Gruppe am Arbeitsmarkt trotz gleicher berufsspezifischer Eigenschaften (Becker 1971). Offen ist nun, ob sich die bisher gezeigte niedrigere Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund vollständig aus vertikalen Unterschieden heraus erklären lassen oder ob auch andere Faktoren eine Rolle spielen.

In den abschließenden Analysen soll deshalb der Frage nachgegangen werden, ob die niedrigere Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien gegenüber Beschäftigten ohne Migrationsbiographie aus deren unterschiedlichen Positionen am Arbeitsmarkt heraus resultiert oder ob sich auch Hinweise auf horizontale, möglicherweise diskriminierende Zusammenhänge finden lassen. Zu diesem Zweck könnten multiple lineare Regressionsmodelle berechnet werden, um die Unterschiede in den sechs Dimensionen der Arbeitszufriedenheit in ihre Determinanten (z.B. Alter, unterschiedliche Ausbildungsniveaus oder unterschiedliche Branchenbeschäftigung) zu zerlegen. 1973 schlugen Ronald Oaxaca und Gary Blinder aber eine weiterentwickelte statistische Methode zur damaligen Untersuchung von Einflussfaktoren auf die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen vor (Blinder 1973; Oaxaca 1973). Bei dieser „Oaxaca-Blinder-Dekomposition“ wird die Differenz der durchschnittlichen Ergebnisse zweier Gruppen in zwei Komponenten zerlegt: Zum einen die erklärbare Komponente, die sich aus beobachtbaren Merkmalen wie z.B. Ausbildung, Berufserfahrung oder Branchenbeschäftigung zusammensetzt, zum anderen die unerklärte Komponente, die jenen Teil des Unterschieds beziffert, der nicht durch beobachtbare Unterschiede in den Merkmalen erklärt werden kann und daher auch als Diskriminierungskomponente interpretiert wird. Diese „Oaxaca-Blinder-Dekomposition“ wird bis heute angewandt um den sogenannten „bereinigten“ Gender Pay Gap zu berechnen, also jenen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, der nach Abzug sämtlicher struktureller Unterschiede zwischen den beiden Geschlechtern bestehen bleibt.³⁶

In der vorliegenden Studie geht es nun nicht um Geschlechtsunterschiede in der Entlohnung sondern um Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund in zentralen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit. Die Vorgangsweise zur Berechnung ist jedoch ident: Zunächst wird für jede der sechs Dimensionen der Unterschied zwischen dem Durchschnittswert der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund und dem Durchschnittswert der Beschäftigten mit Migrationshintergrund berechnet, wie er auch Grundlage der bisherigen Analysen war. In einem zweiten Schritt werden für beide Gruppen separat in Regressionsmodellen die Durchschnittswerte auf Basis beobachtbarer Merkmale wie z.B. Alter, Ausbildung oder Branche geschätzt. Die Differenz zwischen dem so geschätzten Wert

³⁶ Für Österreich wurden auf diese Art zuletzt 47% des Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern auf strukturelle Unterschiede (z.B. unterschiedliche Arbeitszeit, Ausbildungen oder Branchenbeschäftigung) zurückgeführt, 53% konnten jedoch nicht erklärt werden (vgl. Leythienne/Ronkowski 2018).

von Beschäftigten mit und Beschäftigten ohne Migrationshintergrund stellt die erklärte Komponente des Unterschieds in der Arbeitszufriedenheit dar. Die Differenz zwischen dem tatsächlichen Unterschied und der erklärten Komponente stellt schließlich die unerklärte Komponente dar, die man als Diskriminierungskomponente interpretieren kann.

Als beobachtbare Merkmale, die in die Regressionsmodelle eingehen, wurden jene Indikatoren der beruflichen Stellung ausgewählt, die aus Sicht der Arbeitszufriedenheitsforschung die wesentlichsten Prädiktoren für die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten darstellen: Neben persönlichen Merkmalen der Befragten (Alter, Geschlecht, Ausbildung und Kinder im Haushalt) sind dies vor allem berufliche Indikatoren wie z.B. die berufliche Stellung, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Betriebsgröße, die Branche der Beschäftigung oder das Ausmaß der Arbeitszeit. Einschränkend wurden die Berechnungen nur für den aktuellsten Beobachtungszeitraum durchgeführt, also für die Jahre 2020 bis 2022.

Tabelle 59: Prädiktoren der Arbeitszufriedenheit in den Regressionsmodellen

Variablen	Ausprägungen
Alter	Alter in Einzeljahren
Geschlecht	Männer / Frauen
Ausbildung	Höchster formaler Bildungsabschluss: maximal Pflichtschule / Lehrabschluss / mittlerer Abschluss / Matura / Hochschulabschluss
Kinder	Keine Kinder unter 15 Jahren im Haushalt / mindestens ein Kind unter 15 Jahren im Haushalt
Stellung im Beruf	Hilfsarbeiter*innen / Facharbeiter*innen / einfache Angestellte / qualifizierte Angestellte / Öffentlich Bedienstete
Arbeitsvertrag	Befristet / nicht befristet
Arbeitszeit	Teilzeit / Vollzeit
Betriebszugehörigkeit	Dauer der Beschäftigung im Betrieb
Betriebsgröße	Größe der Betriebsstätte: bis 4 Beschäftigte / bis 19 Beschäftigte / bis 99 Beschäftigte / bis 499 Beschäftigte / 500 und mehr Beschäftigte
Branche	Industrie und Gewerbe / Groß- und Einzelhandel / Verkehr- und Nachrichtenwesen / Unterrichtswesen, Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung / Bauwesen / Tourismus / Gesundheits- u. Sozialwesen / unternehmensnahe Dienstleistungen / Sonstige
Sektor	Öffentlicher Sektor / Privatwirtschaft

In Summe bleiben nach den Regressionsmodellen und der anschließenden Dekomposition nach wie vor in fünf der sechs Dimensionen der Arbeitszufriedenheit signifikante Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt bestehen. Diese Unterschiede können nun jedoch genauer zugeordnet werden:

- Die geringere Zufriedenheit mit innerbetrieblichen Faktoren lässt sich dabei am wenigsten durch die ins Modell aufgenommenen Einflussfaktoren wie z.B. Betriebsgröße, Branche oder Alter und Ausbildung erklären – 84% des Unterschieds bzw. vier der fünf Indexpunkte Unterschied bleiben unerklärt. Anders gesagt: Selbst bei gleichem Alter und gleicher Qualifikation, selbst bei gleicher Beschäftigung in derselben Branche und in derselben Betriebsgröße sowie unabhängig von anderen Faktoren wie Arbeitszeit, Sektor,

- Geschlecht oder Betriebszugehörigkeit sehen sich Beschäftigte mit Migrationshintergrund in zentralen Indikatoren der innerbetrieblichen Inklusion wie z.B. Weiterbildungsmöglichkeiten, Zusammenarbeit oder Aufstiegschancen benachteiligt.
- Anders verhält es sich in der Dimension „finanzielle Absicherung“: Hier kann ein Großteil - 85% - des Unterschieds in der Einschätzung des eigenen Einkommens, des Auskommens damit sowie der sozialen Absicherung durch strukturelle Unterschiede am Wiener Arbeitsmarkt erklärt werden. Die höhere Unzufriedenheit reduziert sich folglich von sieben Indexpunkte auf nur noch einen Indexpunkt.
 - Geht es um die schlechtere Beurteilung der Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, so liegt diese nur zu 30% ursächlich in der branchenspezifischen Beschäftigung von Migrant*innen am Wiener Arbeitsmarkt oder anderen Kontextfaktoren, 70% können jedoch nicht dadurch erklärt werden, der bereinigte Unterschied beläuft sich weiterhin auf vier Punkte.
 - Dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund ihren Arbeitsplatz als unsicherer einschätzen und auch die wirtschaftliche Entwicklung pessimistischer wahrnehmen, liegt zu 54% an strukturellen Faktoren wie z.B. einer häufigeren Befristung des Arbeitsvertrags oder der häufigeren Beschäftigung in Branchen wie z.B. der Baubranche oder dem Einzelhandel. Demzufolge halbiert sich der Unterschied von drei Punkten in der subjektiven Arbeitsplatzsicherheit.
 - Auch die höheren körperlichen Beanspruchungen in der Arbeit aufgrund von Unfallgefahr oder schlechten Gesundheitsbedingungen können nur zu rund der Hälfte durch strukturelle Gegebenheiten am Wiener Arbeitsmarkt erklärt werden – selbst bei gleicher beruflichen Stellung in derselben Branche und in derselben Arbeitszeit fühlen sich Beschäftigte mit Migrationshintergrund häufiger körperlich belastet als ihre Kolleg*innen ohne Migrationshintergrund.
 - Wie schon in den deskriptiven Analysen zeigen sich auch in den Modellberechnungen keine signifikanten Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund im Ausmaß der subjektiven psychosozialen Belastungen aktuell.

Tabelle 60: Bereinigte und unbereinigte Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit

	kein Migrationshintergrund	Migrationshintergrund	unbereinigter Unterschied	erklärter Anteil	bereinigter Unterschied
Betriebliche Situation	67	62	-5	16%	-4
Finanzielle Absicherung	59	52	-7	85%	-1
Arbeitszeit	75	69	-6	30%	-4
Arbeitsplatzsicherheit	66	63	-3	54%	-1
Körperliche Belastungen	19	26	7	47%	4
Psychosoziale Belastungen*	30	32	2	(n.s.)	

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
 Indexpunkte; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Wien in der subjektiven Beurteilung ihrer Arbeitssituation nicht nur häufiger unzufriedener, pessimistischer und stärker belastet sind, sondern dass sich diese Benachteiligung

gegenüber Menschen ohne Migrationshintergrund nicht ausschließlich auf vertikale Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zurückführen lassen. Beschäftigte mit Migrationshintergrund haben nicht nur deshalb eine niedrigere Arbeitszufriedenheit, weil sie im Schnitt geringere formale Qualifikationen aufweisen oder häufiger in bestimmten Branchen wie z.B. am Bau, in der Pflege oder im Einzelhandel beschäftigt sind; sie erzielen auch eine niedrigere Arbeitszufriedenheit, selbst wenn sie dieselbe Qualifikation aufweisen oder in derselben Branche arbeiten wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund. Diese aus den beobachtbaren Sachverhalten heraus *nicht* zu erklärende Komponente verweist dabei auf ein höheres Diskriminierungsrisiko von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, das sich in Fragen zu zurückliegenden Diskriminierungserfahrungen ebenfalls abbildet.

2.4.2 Diskriminierungserfahrungen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Seit 2020 werden im Arbeitsklima Index auch Fragen zu Diskriminierungserfahrungen in der Arbeit gestellt. Vorab lassen sich zunächst zwei unterschiedliche Zugänge zur sozialwissenschaftlichen Erforschung von Diskriminierung unterscheiden. Zum einen die Auswertung von justiziablen Diskriminierungsfällen, zum anderen die Vermessung der subjektiven Wahrnehmung von Diskriminierung aus der Betroffenenperspektive. Der Arbeitsklima Index erhebt lediglich subjektive Erfahrungen von Diskriminierung, Diskriminierung liegt diesem Verständnis zufolge dann vor, wenn Menschen sich ungleich behandelt fühlen, obwohl aus ihrer Sicht ein berechtigter Anspruch auf Gleichbehandlung vorliegt³⁷ (vgl. Mummendey et al. 2009).

Zwischen 2020 und 2022 erlebte demnach jede oder jeder zweite Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Wien mindestens eine Ungleichbehandlung in der Arbeit, unter Befragten ohne Migrationshintergrund waren es 41%. Im Unterschied zu diesen geben Migrant*innen häufiger an, dass sie in der Arbeit Gerüchte, Tuscheln, eine üble Nachrede oder unangenehme Anspielungen über sich ergehen lassen mussten. Ebenfalls häufiger Diskriminierungserfahrungen machten migrantische Beschäftigte, wenn es um den Zugang zu neuen Jobs oder den Behalt des aktuellen Jobs geht: Rund jeweils ein Fünftel gibt an, ungewöhnliche Fragen beim Vorstellungsgespräch gestellt zu bekommen oder einen Job aufgrund persönlicher Merkmale nicht bekommen zu haben, 14% sagen, sie wurden grundlos gekündigt.

Zu berücksichtigen ist, dass Menschen mit Migrationshintergrund nicht immer ausschließlich aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert werden, sondern genauso wie Menschen ohne Migrationshintergrund auch Diskriminierungserfahrungen aufgrund z.B. ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder anderer Charakteristika machen können. Betrachtet man lediglich jene Befragten, die angeben, explizit aufgrund ihrer ethnischen Herkunft (z.B. wegen ihrer Hautfarbe oder eines Akzents) diskriminiert worden zu sein, reduzieren sich die Anteile an Betroffenen zwar zunächst, allerdings machten in Summe dennoch 29% aller in Wien beschäftigten Menschen mit Migrationshintergrund solch rassistisch motivierte Diskriminierungserfahrungen. Die ethnische Herkunft ist damit der

³⁷ Wie dieser Anspruch auf Gleichbehandlung individuell ausgeprägt ist und wann eine Handlung als illegitim empfunden wird, kann aber von Person zu Person unterschiedlich sein – dies ist in der Interpretation der Ergebnisse mitzudenken.

Hauptgrund, warum Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Wien diskriminiert werden. Dass 23% – also fast ein Viertel – dabei von Gerüchten, Tuscheln oder übler Nachrede in ihrem Betrieb berichtet, erklärt einen Teil der geringeren Arbeitszufriedenheit wenn es um die innerbetriebliche Situation geht. Aber auch in anderen Bereichen der Arbeitszufriedenheit – etwa in der höheren Unzufriedenheit mit der Arbeitszeit und schlechteren Beurteilung der Vereinbarkeit, in der pessimistischeren Einschätzung der eigenen Arbeitsplatzsicherheit oder in den subjektiv höheren körperlichen Beanspruchungen – ist von Diskriminierungen migran-tischer Beschäftigten auszugehen. Derart erklärt sich die niedrigere Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien letztlich sowohl aus vertikalen Ungleichheiten entlang unterschiedlicher Ausbildungsniveaus, Berufe und Einkommen wie auch aus horizontalen Ungleichheiten basierend auf ihrer Zuwanderergeschichte.

Tabelle 61: Diskriminierungserfahrungen von Wiener Beschäftigten

	Allgemeine Diskriminierungserfahrungen		Rassistisch motivierte Diskriminierungserfahrungen
	kein Migrationshintergrund	mit Migrationshintergrund	mit Migrationshintergrund
Gerüchte, Tuscheln, üble Nachrede	30%	40%	23%
Unangenehme Anspielungen, Imitieren, Lächerlichmachen	23%	29%	17%
Mobbing, Psychoterror, Drohungen, Erpressungen	14%	15%	8%
Sexuelle Belästigung	9%	9%	3%
Übergangen worden bei beruflichem Aufstieg oder Gehaltserhöhung	21%	23%	11%
niedrigeres Einkommen trotz gleicher Position und Arbeit	23%	25%	12%
Informationen wurden bewusst vor Ihnen zurückgehalten	25%	23%	9%
Eine Arbeits- oder Lehrstelle nicht bekommen aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale	11%	20%	11%
Ungewöhnliche Fragen beim Vorstellungsgespräch	14%	19%	10%
Job verloren ohne nachvollziehbaren Grund	10%	14%	7%

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen

Spaltenprozent; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

2.5 Zusammenfassung

Als Haupteckdaten aus der Sekundärdatenanalyse des Arbeitsklimaindex können folgende Punkte mitgenommen werden:

- Beschäftigte mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt sind in fünf von sechs Dimensionen der Arbeitszufriedenheit entweder unzufriedener, pessimistischer oder höheren Belastungen ausgesetzt als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund.
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund können seltener von ihrem Einkommen leben, arbeiten häufiger zu unregelmäßigen Arbeitszeiten, sind stärkeren Unfall- und Verletzungsgefahren in der Arbeit ausgesetzt und haben größere Angst um ihren Arbeitsplatz. Vor allem Beschäftigte aus Osteuropa, der Türkei und Ex-Jugoslawien weisen eine niedrigere Arbeitszufriedenheit auf.
- Ein Teil dieser Unterschiede ist auf die unterschiedliche Position am Arbeitsmarkt zurückzuführen (z.B. unterschiedliche Qualifikationen, andere Stellungen im Beruf,

branchenspezifische Beschäftigung). Werden diese Unterschiede berücksichtigt, gleicht sich die Arbeitszufriedenheit in der Einschätzung der finanziellen Absicherung und Arbeitsplatzsicherheit an jene von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund an.

- Die innerbetriebliche Situation, Arbeitszeitregelung und körperlichen Belastungsfaktoren werden von Beschäftigten mit Migrationshintergrund jedoch selbst bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit negativer eingeschätzt. Diese Unterschiede stehen im Zusammenhang mit häufigeren Diskriminierungserfahrungen von migrantischen Beschäftigten in oder beim Zugang zu Arbeit.
- Im Zeitverlauf haben sich die wesentlichen Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zwar etwas verringert, sie bestehen aber nach wie vor. Nach Zuwander*innen-Generation betrachtet, bleibt die erste Generation weiterhin abgeschlagen, jedoch kann die jüngere zweite Generation in den zentralen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund aufschließen.

3 Fokusgruppen: Einschätzung der Arbeitswelt durch Migrant*innen

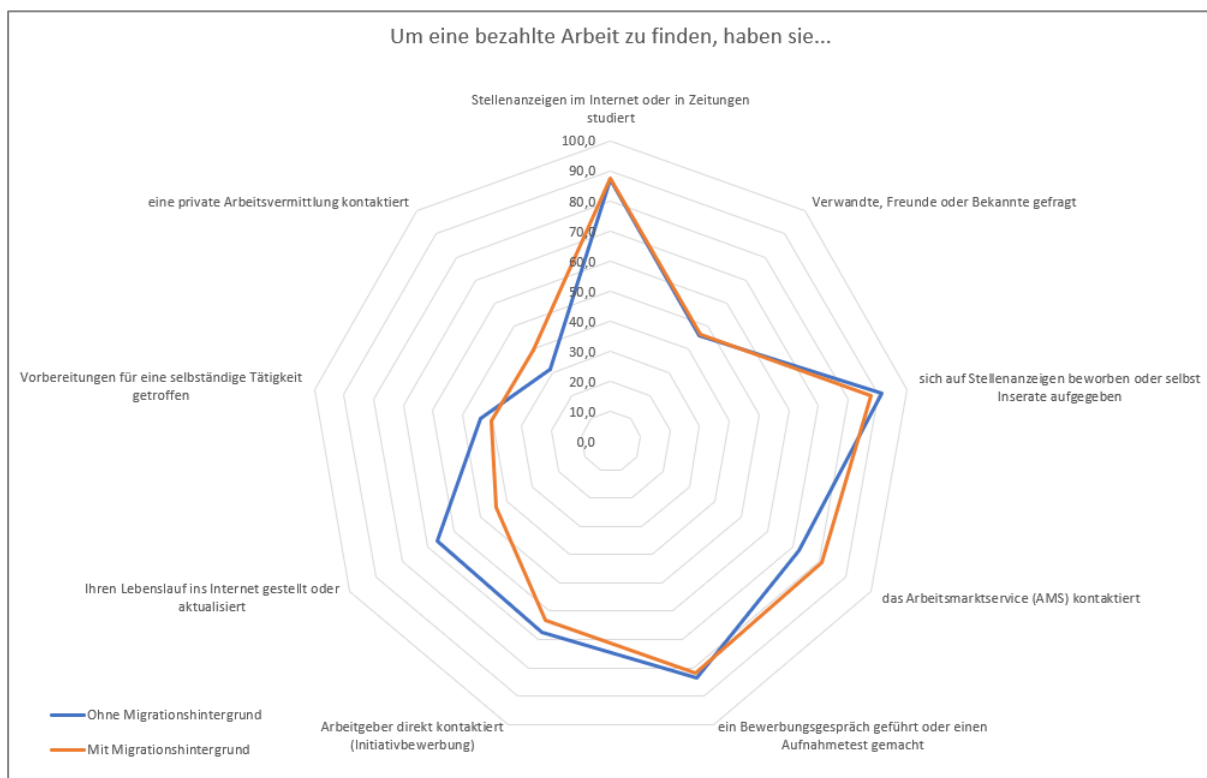
Der Jobeinstieg bzw. die Unternehmensgründung von Menschen mit Migrationshintergrund in Wien wird mithilfe der qualitativen Methode Fokusgruppendifkussion untersucht. Qualitative Forschungsmethoden eignen sich besonders, wenn wenig Wissen zu einem sozialen Phänomen vorhanden ist oder Zielgruppen klein und nur schwer erreichbar sind. Ein wesentlicher Vorteil von qualitativen Herangehensweisen in der empirischen Sozialforschung besteht darin, Handlungs- und Deutungsmuster von Individuen, aber auch Wissensbestände in gesellschaftlichen Gruppen untersuchen zu können. An diesem Punkt setzt die Einschätzung des Jobeinstiegs von Menschen mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt an.

„Der Gegenstand von Gruppendiskussionen sind in dieser Perspektive mithin kollektive Wissensbestände und kollektive Strukturen, die sich auf der Basis von existenziellen Gemeinsamkeiten (in konjunktiven Erfahrungsräumen) bereits gebildet haben. Sie werden in Gruppendiskussionen artikuliert.“ (Przyborski und Riegler 2010, 439)

Fokusgruppen erlauben daher nicht nur die Darstellung von vielfältigen Erfahrungen und zentralen Themen beim Berufseinstieg für Migrant*innen, sondern auch von gruppenspezifischen Wahrnehmungen, Deutungen und Werthaltungen (Zwick und Schröter 2012). Im Rahmen der Studie wurden insgesamt vier Diskussionsrunden mit Wiener Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund geführt.

Vorab soll anhand von Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung (AKE) ein kurzer deskriptiver Überblick zu Strategien von Arbeitssuchenden mit und ohne Migrationshintergrund gegeben werden (siehe Abbildung 27 und Tabelle 62).

Abbildung 27: Suchstrategien von Arbeitslosen mit und ohne Migrationshintergrund



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit Arbeitslose: Durchschnitt 2020 bis 2022.

Wie die Abbildung zeigt, sind die Muster der Arbeitssuche von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund bis auf einzelne ausgeprägte Unterschiede relativ ähnlich. Arbeitslose mit Migrationshintergrund kontaktieren häufiger als jene ohne Migrationshintergrund das AMS und private Arbeitsvermittlungen, während Arbeitslose ohne Migrationshintergrund häufiger ihren Lebenslauf ins Internet stellen oder dort aktualisieren. Andere Unterschiede (z.B. etwas höhere Anteile von Arbeitslosen ohne Migrationshintergrund, die Vorbereitungen für eine selbstständige Tätigkeit treffen) bewegen sich im kleineren Rahmen. Besonders häufig werden in beiden Gruppen – wenig überraschend – Stellenanzeigen studiert, Bewerbungen auf Stellenanzeigen geschickt oder selbst Inserate aufgegeben, sowie Bewerbungsgespräche oder Aufnahmetests absolviert.

Tabelle 62: Anzahl verwendeter Suchstrategien bei der Arbeitssuche

	Ohne Migrationshintergrund	Mit Migrationshintergrund
Eine Suchstrategie	67,5%	66,2%
Zwei oder mehr Suchstrategien	32,5%	33,8%
Durchschnittliche Anzahl verwendeter Suchstrategien	2,6	2,7

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit Arbeitslose: Durchschnitt 2020 bis 2022.

Auch hinsichtlich der Anzahl verwendeter Suchstrategien gibt es keine markanten Unterschiede. Unter Arbeitslosen mit Migrationshintergrund verwendet ein geringfügig höherer Anteil (33,8%) mehr als eine einzige Suchstrategie im Vergleich zu Arbeitslosen ohne

Migrationshintergrund (32,5%). Die durchschnittliche Anzahl verwendeter Suchstrategien ist mit 2,6 (ohne Migrationshintergrund) bzw. 2,7 (mit Migrationshintergrund) nahezu ident.

Sowohl der Jobeinstieg als auch die Unternehmensgründung von Wiener*innen mit Migrationshintergrund wurden mittels Fokusgruppen tiefergehend exploriert. Das vorliegende Kapitel beschreibt zunächst den Weg von der geplanten Stichprobe über die Rekrutierung bis hin zur realisierten Stichprobe. Anschließend wird ein näherer Einblick in die inhaltliche Konzeption der Fokusgruppen gegeben. Im Zentrum stehen danach die Darstellung der Ergebnisse sowie die Beantwortung der Forschungsfragen und mögliche Handlungsempfehlungen, die sich daraus ableiten. Zur besseren Einordnung der Aussagekraft erfolgen abschließend auch Erläuterungen zu den Limitationen und zum Wert qualitativer Forschung.

3.1 Zusammensetzung der Fokusgruppen und Ablauf der Rekrutierung

Die Tatsache, dass es nicht „die“ Migrant*innen gibt, sondern auch innerhalb der Gruppe der Migrant*innen unterschiedliche Lebenslagen vorhanden sind, spiegelt sich auch in der Zusammenstellung der vier Diskussionsgruppen wider: Zwei Gruppendiskussionen werden mit Arbeitnehmer*innen abgehalten und fokussieren auf den Jobeinstieg in die unselbstständige Beschäftigung, zwei werden mit Unternehmer*innen abgehalten und nehmen die Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit bzw. die Gründung in den Blick.

3.1.1 Geplante Stichprobe

Tabelle 63 zeigt den Stichprobenplan für die Fokusgruppen, der zudem festhält, welche Merkmalsverteilungen innerhalb der jeweiligen Diskussionsgruppen angestrebt werden. Bei den Überlegungen, wie sich die Gruppen zusammensetzen sollen, spielen also Geschlecht, Bildungsabschluss, Migrationshintergrund (1. oder 2. Generation), Herkunftsregion und Wirtschaftssektor eine Rolle. Angestrebt wird eine repräsentative Verteilung basierend auf der abgestimmten Erwerbsstatistik 2020 und der Arbeitskräfteerhebung 2021 – der Stichprobenplan zeigt, wie diese heruntergebrochen auf 20 Personen aussieht. Je Fokusgruppe zeigt die jeweils linke Spalte die absoluten Häufigkeiten und die rechte Spalte die relativen Häufigkeiten bezogen auf die Gesamtzahl der Personen in der Gruppe. Beispielsweise sollen in Fokusgruppe 1 fünf Personen (= 25%) mit Matura und 15 Personen (= 75%) ohne Matura vertreten sein. Bei Merkmalen, die das gruppenbildende Kriterium darstellten, wurden keine relativen Häufigkeiten angegeben.

Die qualitative Analyse benötigt den Vergleich von Ähnlichem und von Unterschiedlichem, um sowohl die Tiefe als auch die Breite in den Ergebnissen zu erzielen. Die Zusammensetzung der vier Fokusgruppen wird diesem Erfordernis entsprechend gestaltet (Tabelle 63): Um die spezifische Situation von Männern und Frauen beim Einstieg am Wiener Arbeitsmarkt erfassen zu können, werden die Fokusgruppen mit Arbeitnehmer*innen nach Geschlecht getrennt durchgeführt. Es ist weiters davon auszugehen, dass sich die Situation von selbstständigen Zuwander*innen im hochqualifizierten Segment von der in einfachen Tätigkeitsbereichen unterscheidet, weshalb eine Trennung der Fokusgruppen nach dem

höchsten Bildungsabschluss angestrebt wird. Die eher homogene Zusammensetzung der Diskussionsrunden soll einen Austausch der Beteiligten fördern und tiefergehende Erkenntnisse ermöglichen. Der Vergleich zwischen den verschiedenen zusammengesetzten Fokusgruppen erbringt die Reichweite.

Tabelle 63: Stichprobenplan für die Fokusgruppen: Verteilung repräsentativ

	FG1		FG2		FG3		FG4	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
Erwerbsstatus								
unselbstständig Beschäftigte	20		20		0		0	
selbstständig Beschäftigte	0		0		20		20	
Geschlecht								
Frauen	20		0		8	0,4	6	0,3
Männer	0		20		12	0,6	14	0,7
Bildungsabschluss								
mit Matura bzw. vergleichbarer Abschluss	5	0,25	5	0,25	20		0	
ohne Matura	15	0,75	15	0,75	0		20	
Migrationshintergrund								
1. Generation	16	0,80	16	0,80	-	-	-	-
2. Generation	4	0,20	4	0,20	-	-	-	-
Herkunft								
EU15	3	0,15	3	0,15	5	0,25	1	0,05
EU12	6	0,30	5	0,25	5	0,25	6	0,3
Ex-Yu	5	0,25	5	0,25	2	0,1	4	0,2
Türkei	2	0,10	2	0,10	1	0,05	3	0,15
Drittstaaten	4	0,20	5	0,25	7	0,35	6	0,3
Wirtschaftssektor								
Produktion (inkl. Land- und Forstwirtschaft, Bergbau)	1	0,05	5	0,25	3	0,15	1	0,05
Dienstleistungen	19	0,95	15	0,75	17	0,85	19	0,95
Gesamt	20		20		20		20	

Anm.: Stichprobenplan für die angestrebte Verteilung für 20 Zusagen; die tatsächliche Verteilung in den Fokusgruppen kann aufgrund von "No-Shows" abweichen.

Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2020, Arbeitskräfteerhebung 2021, Arbeitsort: Wien.

Zum Migrationshintergrund: Unter den Selbstständigen gibt es nur sehr wenige Migrant*innen in zweiter Generation. Deswegen ist eine Ausdifferenzierung der Quotenmerkmale in erste und zweite Generation hier nicht sinnvoll.

3.1.2 Verlauf der Rekrutierung

Die Rekrutierung der Diskutant*innen verlief folgendermaßen:

Im ersten Schritt wurden Adressdaten für die allgemeine Wohnbevölkerung und für Unternehmen in Wien aus Herold bzw. Herold Enterprise extrahiert. Im Falle der Wohnbevölkerung wurde der Datensatz durch Ziehen einer einfachen Zufallsstichprobe gebildet, 5.000 Namen mit zugehörigen Adressdaten wurden auf diese Weise ausgewählt. Im Falle der Unternehmer*innen wurde vorab eine Reihe von Relevanzkriterien festgelegt (z.B. Standort Wien, Firmentyp: Firma ohne Filiale, Zentrale, nur Firmen mit Telefonnummer etc.), um passende Unternehmen zu suchen. Aus allen Unternehmen, welche die Kriterien erfüllten, wurde dann eine einfache Zufallsstichprobe von 2.000 Unternehmen gezogen.

Sowohl die Stichprobe aus der Wohnbevölkerung als auch die Stichprobe der Unternehmen wurde anschließend einer Namensanalyse unterzogen, um abschätzen zu können, welche und wie viele Personen wahrscheinlich einen Migrationshintergrund haben und um welche Herkunftsregion es sich mutmaßlich handelt. Auf diese Weise können bei der Rekrutierung gezielt solche Personen angerufen werden, bei denen ein Migrationshintergrund wahrscheinlich ist. Darüber hinaus können gezielt Personen angerufen werden, die wahrscheinlich einer bestimmten Herkunftsregion zuzurechnen sind – wichtig für die Erfüllung der Herkunftskategorien im Stichprobenplan, aber auch für die Herstellung einer gewissen Diversität innerhalb der Herkunftskategorien (z.B. Drittstaatenangehörige möglichst aus unterschiedlichen Weltregionen bzw. nicht nur aus Europa).

Auf Basis eines Rekrutierungsfragebogens, der die im Stichprobenplan definierten Merkmale in konkrete Screening- und Samplingfragen übersetzt, wurden die so entstandenen Listen abtelefoniert.

Ziel war es, jede Gruppe mit 10 bis 12 Diskutant*innen besetzen zu können. Pro Gruppe wurde jedoch angestrebt, Zusagen von 20 Personen einzuholen – diese Überrekrutierung sollte dafür sorgen, dass die angestrebte Gruppengröße von 10 bis 12 auch bei Ausfällen (die üblicherweise zu erwarten sind) erreicht wird. Die letztendliche Zusammensetzung der Stichprobe hängt neben den Vorgaben aus dem Stichprobenplan auch von der telefonischen Erreichbarkeit und Teilnahmebereitschaft der Angerufenen und möglichen kurzfristigen Ausfällen von Personen, die bereits zugesagt haben, ab.

Die Rekrutierung war mit einigen Herausforderungen verbunden.

Bei der Unternehmer*innen-Stichprobe ergab bereits die Namensanalyse, dass von den 2.000 Personen in der Stichprobe nur ca. 430 Personen (21,5%) überhaupt Migrationshintergrund haben. Aus diesem Grund ist der Pool für die Rekrutierung bei dieser Gruppe von vornherein sehr klein. Darüber hinaus hat ein relativ großer Teil der Unternehmer*innen einen akademischen Abschluss, d.h. Nicht-Akademiker*innen, insbesondere Menschen ohne Matura, sind der Analyse zufolge ebenfalls eher schwach vertreten. Bei den 5.000 Personen

aus den allgemeinen Haushalten ergab die Namensanalyse, dass knapp 1.360 Personen einen Migrationshintergrund haben, etwas über ein Viertel (27,2%)³⁸.

Insgesamt zeigte sich eine nur mäßige Teilnahmebereitschaft. Im Sample der Unternehmer*innen gaben 107 Personen (und damit ca. ein Viertel der Angerufenen und über die Hälfte der Erreichten) an, kein Interesse an der Diskussionsteilnahme zu haben. Im Sample der Wohnbevölkerung gab es in Relation zur Gesamtzahl etwas weniger Verweigerung (113 Personen, was ca. 8% der Angerufenen und ca. 37% der Erreichten entspricht); hier gab es umgekehrt einen besonders hohen Anteil an Ausfällen durch Nicht-Abheben (siehe übernächster Absatz).

Hinzu kam ein durchaus beträchtlicher Anteil an falschen Nummern in Herold. Bei der Stichprobe der Haushalte waren es immerhin 110 Nummern, unter denen bei Anruf kein Anschluss verzeichnet ist. In kleinerem Ausmaß kam es zu Ausfällen aus anderen Gründen, etwa, dass angerufene Personen gar kein Deutsch sprachen oder doch kein Migrationshintergrund vorlag (58 bei den unselbstständig Beschäftigten, 39 bei den Unternehmer*innen).

Die größten „Verluste“ in beiden Samples ergaben sich dadurch, dass angerufene Personen trotz mehrmaliger Wählversuche nicht abhoben, d.h. gar nicht erreicht werden konnten. Beim Sample der unselbstständig Beschäftigten hoben über 1.000 Personen (und damit über drei Viertel) nicht ab, obwohl sie mehrfach angerufen worden waren. Beim Sample der Unternehmer*innen hoben 244 trotz mehrmaliger Anrufe nicht ab, das sind mehr als die Hälfte des Samples (56%). Dieses Muster ordnet sich in allgemeine Trends ein: Dem Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute (ADM) zufolge ist der Anteil der Telefoninterviews an den durchgeführten Befragungen ihrer Mitgliedsinstitute von zwischenzeitlich bis zu 46% (2006) in den letzten Jahren sukzessive gesunken und lag 2001 nur noch bei 18% (ADM 2023³⁹). Der Vertrauensverlust ins Telefoninterview, der sich in diesen Zahlen abzeichnet, betrifft auch die telefonische Rekrutierung für andere Befragungsformen. Der steigende Unwillen in der Bevölkerung, bei Anrufen von unbekanntem Nummern abzuheben, hat nicht zuletzt auch mit vermehrten Betrugsversuchen über das Telefon zu tun. Bei weitem nicht nur, aber durchaus auch geben sich Betrüger*innen am Telefon als Meinungsforscher*innen aus (ein Beispiel hierfür ist die in den letzten Jahren kursierende „Weinumfrage“⁴⁰), was zu vermehrter Skepsis auch bei denjenigen führt, die sonst bei Anrufen unbekannter Nummern noch abgehoben haben. Insgesamt steht die telefonische Befragung wie auch Rekrutierung deswegen vor großen Schwierigkeiten und es wird eine Herausforderung für die Forschungsbranche sein, hier künftig neue Wege zu finden. Das Muster, das sich in der vorliegenden Rekrutierung zeigte, ist jedenfalls insofern kein ungewöhnliches und ordnet sich in die allgemeinen Trends ein.

³⁸ Anmerkung: Bei der Einordnung dieser Strukturinformationen ist zu beachten, dass sich die Auswahl und sämtliche strukturellen Verteilungen darin ausschließlich auf Personen beziehen, die im Telefonbuch stehen.

³⁹ ADM, <https://www.adm-ev.de/die-branche/mafo-zahlen/>

⁴⁰ Siehe z.B. hier: <https://www.diepresse.com/5934335/wein-umfrage-microsoft-service-rtr-warnt-vor-telefonbetruern>

Tabelle 64: Gründe für Ausfälle bei der Rekrutierung (laut Dokumentation des Feldinstituts)

Privathaushalte	
Nicht erreicht nach mehrmaligen Wählversuchen	1.056
Mangelnde Passung (z.B. kein Deutsch, kein Migrationshintergrund)	58
Kein Interesse	113
falsche Nummer (Fehler in Herold)	110
Unternehmen	
Nicht erreicht nach mehrmaligen Wählversuchen	244
Mangelnde Passung (z.B. kein Deutsch, kein Migrationshintergrund)	39
Kein Interesse	107
falsche Nummer (Fehler in Herold)	16

Q: Erhebung des Feldinstituts

Um gegenzusteuern, rekrutierte das Feldinstitut nicht nur über Herold, sondern auch über seine internen Datenbanken passende Teilnehmer*innen. Darüber hinaus rekrutierte das Projektteam parallel via Schneeballsystem intensiv selbst.

3.1.3 Realisierte Stichprobe

Folgende Teilnehmer*innenzahlen konnten realisiert werden.

Tabelle 65: Zusammensetzung der Fokusgruppen

	FG 1 (unselbst. Beschäftigte, weiblich, 18.4.)	FG 2 (unselbst. Beschäftigte, männlich, 20.4.)	FG 3 (Unternehm. mit Matura, 24.4.)	FG 4 (Unternehm. ohne Matura, 26.4.)
Finale Besetzung	7	8	4	3
Zusagen am Diskussionsabend	13	13	19	7
Zusagen insgesamt	15	14	20	10

Q: Eigenerhebung

Legende zur Tabelle:

„Zusagen insgesamt“ bezieht sich auf alle Zusagen, die während des Rekrutierungsprozesses von angerufenen Personen gegeben worden waren. Für die Fokusgruppe 1 etwa waren insgesamt 15 Zusagen eingegangen.

„Zusagen am Diskussionsabend“ bezieht sich auf jene Zusagen, die bis zum Beginn der Abhaltung nicht zurückgezogen worden waren. Wie die Tabelle zeigt, hatten in jeder Gruppe ursprünglich um ein bis drei Personen mehr zugesagt, sich dann aber im Zeitraum zwischen

der Einladungsmail und dem Diskussionstermin aktiv abgemeldet. Bei Fokusgruppe 1 hatten von den 15 ursprünglich angemeldeten Personen zwei bis kurz vor der Abhaltung abgesagt.

Die „finale Teilnehmer*innenzahl“ umfasst dann diejenigen Personen, die faktisch an der Diskussion teilnahmen.

Bei Fokusgruppe 4 (Unternehmer*innen ohne Matura) kam es zu sogar drei Absagen kurz vor Abhaltung der Diskussion, da sich kurzfristig unverschiebbare Termine bei den betreffenden Teilnehmenden ergeben hatten. Bei Fokusgruppe 3 kam es zu besonders vielen unangekündigten Ausfällen – von 19 Zusagen, die auch kurz vor Diskussionsstart noch bestanden, erschienen 4 Personen bei der Diskussion. In diesen Zahlen spiegelt sich auch die schwierige Situation der Unternehmer*innen, die in Zeiten des Fachkräftemangels und der Inflation – beides übrigens auch Themen in der Diskussion selbst – besonders unter Druck stehen.

Entlang der Quoten aus dem Stichprobenplan verteilen sich die Diskutant*innen folgendermaßen (Tabelle 66).

Tabelle 66: Realisierte Stichprobe

	FG1		FG2		FG3		FG4	
	abs.	rel.	abs.	rel.	ab.	rel.	abs.	rel.
Erwerbsstatus								
unselbstständig Beschäftigte	7		8		0		0	
selbstständig Beschäftigte	0		0		4		3	
Geschlecht								
Frauen	7		0		3	0,75	0	0
Männer	0		8		1	0,25	3	1
Bildungsabschluss								
mit Matura bzw. vergleichbarer Abschluss	5	0,71	5	0,63	3		0	
ohne Matura	2	0,29	3	0,38	1 ⁴¹		3	
Migrationshintergrund								
1. Generation	7	1	3	0,38	3	0,75	3	1
2. Generation	0	0	5	0,63	1	0,25	0	0
Herkunft								
EU15	1	0,14	1	0,13	0	0	0	0
EU12	3	0,43	2	0,25	0	0	0	0
Ex-Yu	1	0,14	1	0,13	1	0,25	2	0,67
Türkei	2	0,29	2	0,25	0	0	0	0
Drittstaaten	0	0,00	2	0,25	3	0,75	1	0,33
Wirtschaftssektor								
Produktion (inkl. Land- und Forstwirtschaft, Bergbau)	1	0,14	0	0	0	0	1	0,33
Dienstleistungen	6	0,86	8	1	4	1	2	0,67
Gesamt	7		8		4		3	

Q: Eigenerhebung

Die Tabelle enthält die Verteilung der Diskutant*innen entlang der Quoten je Gruppe, wiederum sowohl in absoluten Zahlen als auch in relativen Häufigkeiten bezogen auf die Gesamtzahl der Personen in der Gruppe. Die relativen Häufigkeiten werden in der Tabelle trotz der geringen dahinterstehenden Absolutzahlen ausgewiesen, da sie einen Vergleich mit der Verteilung im Stichprobenplan ermöglichen. Bei Merkmalen, die das gruppenbildende Kriterium darstellten, wurden keine relativen Häufigkeiten angegeben.

⁴¹ Ein Teilnehmer ohne Matura wurde der Gruppe seitens des Feldinstitutes fälschlich zugeordnet, was erst bei der Abhaltung der Diskussion an seinen Erzählungen erkennbar wurde. Der Teilnehmer wird inhaltlich im Zusammenhang mit den anderen Personen ohne Matura (Fokusgruppe 4) ausgewertet, in Bezug auf die Diskussionsdynamik muss er im Kontext von Fokusgruppe 3 ausgewertet werden.

Im Vergleich zum angestrebten Stichprobenplan sind Abweichungen besonders beim Bildungsgrad der unselbstständig Beschäftigten vorhanden: Hier sind Personen mit mindestens Matura deutlich überrepräsentiert, Personen ohne Matura demgegenüber unterrepräsentiert. Bei den Unternehmer*innengruppen weicht die Geschlechterverteilung deutlich vom angestrebten Stichprobenplan ab: Frauen sind in der Gruppe der formal höher Gebildeten überrepräsentiert, in der Gruppe ohne Matura sind sie unterrepräsentiert. In der Gruppe der unselbstständig beschäftigten Männer ist die zweite Migrantengeneration stark überrepräsentiert, dafür ist sie in der Gruppe der unselbstständig beschäftigten Frauen unterrepräsentiert.

Bei den Wirtschaftssektoren sind die Abweichungen prozentuell gesehen gering. Schon im Stichprobenplan wurde in erster Linie auf Personen abgestellt, die im Dienstleistungsbereich tätig sind. Auch die Verteilung der Herkunftsregionen weist – abgesehen von einzelnen starken Ausreißern bei den beiden Unternehmer*innengruppen, wo manche Herkunftsregionen aufgrund der geringen Teilnehmendenzahl gar nicht besetzt werden konnten – eher geringe Abweichungen vom Stichprobenplan auf.

Im Hinblick auf Inhalte und Dynamik verliefen alle Diskussionen sehr produktiv und ergiebig. Qualitative Forschung hat den großen Wert, „Geschichten“ (Verläufe, Hintergründe, Muster) hinter quantitativen Daten zu rekonstruieren, dieser Wert ist auch bei kleinen Teilnehmer*innenzahlen gegeben, bzw. funktioniert qualitative Forschung aufgrund der bewusst in die Tiefe (statt in die Breite) gehenden Analyse auch nur mit kleineren Sampleumfängen als bei quantitativen Auswertungen. Es konnten trotz gewisser Einschränkungen, die sich aufgrund der beschriebenen Verteilungen in den Samples ergeben, reichhaltige Ergebnisse im Sinne der Forschungsfragen erzielt werden. Kapitel 3.4 stellt abschließend und beziehend auf die Ergebnisse die Limitationen und den Wert des qualitativen Zugangs noch einmal systematischer dar.

Da die Teilnehmenden im Vorfeld zur Diskussion auch einen Kurzfragebogen über persönliche Hintergründe ausfüllen mussten, ist zu jeder Person auch zusätzliches Material vorhanden. Über die genaue Konzeption und den Aufbau der Diskussionen gibt der nächste Abschnitt dieses Berichts (3.2) detailliert Auskunft.

3.2 Inhaltliche Konzeption der Gruppendiskussionen und der zugehörigen Kurzfragebögen

Folgende Fragen sollen durch die Fokusgruppen geklärt werden:

- FF1: Welche **unterstützenden Faktoren** hat es bei der Jobsuche gegeben? Welche **Hürden und Barrieren** gab es zu meistern? Welche **geschlechterspezifischen Unterschiede** zeigen sich diesbezüglich?
- FF2: War es in **bestimmten Berufsfeldern** einfacher einen Job zu finden als in anderen? Welche Unterschiede ergeben sich bei **Jobeinstiegen in migrantischen und nicht-migrantischen Unternehmen**?
- FF3: **Warum** wurden Zuwander*innen **selbständig**? Welche **unterstützenden Faktoren bzw. Barrieren** gab es diesbezüglich?

Die Forschungsfragen 1 und 2 beziehen sich also auf die Gruppe der unselbstständig Beschäftigten, die Forschungsfrage 3 bezieht sich auf die Unternehmer*innen.

Sowohl in diesen Forschungsfragen als auch im Stichprobenplan sind zahlreiche Hintergrundmerkmale enthalten, die für die Analyse relevant sind. Beispielsweise erfordert Forschungsfrage 2 die Information, ob die Diskussionsteilnehmer*innen in migrantischen oder nicht-migrantischen Unternehmen tätig sind, um Aussagen über z.B. Schwierigkeiten beim Jobeinstieg entsprechend einordnen zu können. Aber auch die Kenntnis der genauen Herkunftsregion – ein Merkmal, das nur im Stichprobenplan, nicht in den Forschungsfragen erwähnt ist – kann eine Rolle für die Einschätzung spielen. Anders als bei Einzelinterviews ist in einer Gruppendiskussion nicht garantierbar, dass alle notwendigen Hintergrundinformationen von allen Teilnehmenden erhoben werden können. So hängt es beispielsweise auch von der Gesprächigkeit der Teilnehmenden, aber auch von in der Situation entstehenden Gruppendynamiken ab, welche Aspekte ihrer Erwerbsbiografie sie in die Diskussion einbringen. Zudem ist die Diskussionszeit mit zwei Stunden angesichts mehrerer Teilnehmender durchaus beschränkt. Um sicherzustellen, dass wichtige Hintergrundmerkmale auf jeden Fall erhoben werden und als Kontext für die spätere Interpretation verfügbar sind, wurde im Vorfeld der Diskussion ein Kurzfragebogen per Mail an die Teilnehmenden ausgeschildet. Es geht bei diesem Fragebogen explizit nicht um eine quantitative bzw. statistische Auswertung der Daten, sondern um die Sicherstellung, dass unabhängig vom Gesprächsverlauf alle notwendigen Informationen für Fallbeschreibungen und für eine differenzierte Interpretation vorliegen.

Es wurden zwei Kurzfragebögen entwickelt, einer für die unselbstständig Beschäftigten und einer für die Selbstständigen.

Bei den unselbstständig Beschäftigten wurde auf diese Weise abgefragt⁴²:

- welchem Beruf sie nachgehen, seit sie in Wien arbeiten
- auf welchen Beruf sie durch ihre Ausbildung vorbereitet wurden
- ob die Ausbildung in Österreich oder im Ausland abgeschlossen wurde
- welche höchste abgeschlossene Schulbildung sie haben
- in welchem Jahr sie in Wien zu arbeiten begonnen haben
- ob sie in Wien oder in einem anderen Bundesland wohnen
- ob sie in Wien schon einmal arbeitslos waren
- ob die Eigentümer*innen des Unternehmens, bei dem sie ihren Jobeinstieg in Wien hatten, in Österreich oder im Ausland geboren sind
- ob ihre Vorgesetzten in diesem Unternehmen in Österreich oder im Ausland geboren sind
- wo sie geboren wurden bzw. bei gebürtigen Österreicher*innen, wo ihre Mutter geboren wurde
- Geburtsjahr und Geschlecht

Die ersten beiden Fragen sollen im Vergleich miteinander bei der Einschätzung helfen, ob die Personen in ausbildungsadäquaten Berufen arbeiten oder ob Dequalifizierung vorliegt.

⁴² Für die genaue Fragestellung inkl. Antwortmöglichkeiten siehe die beiden Kurzfragebögen im Anhang.

Die Frage danach, wo die Eigentümer*innen des arbeitgebenden Unternehmens geboren sind, soll in Orientierung an Schmatz/Wetzel (2014) der Einschätzung dienen, ob die Befragten in einem migrantischen oder nicht-migrantischen Unternehmen arbeiten. Die Frage nach den Vorgesetzten wurde hier ergänzt, da gerade in größeren Unternehmen die Einstellung oft nicht direkt durch die Eigentümer*innen erfolgt, sondern durch die späteren Vorgesetzten. Darüber hinaus kann im Hinblick auf Diskriminierungserfahrungen der Kontakt mit den unmittelbaren Vorgesetzten ausschlaggebender sein als der Kontakt mit den Eigentümer*innen.

Bei den Selbstständigen wurde durch den Kurzfragebogen erhoben:

- in welcher Branche sie mit ihrem Unternehmen tätig sind
- was ihr Unternehmensgegenstand ist bzw. welche Produkte oder Dienstleistungen sie anbieten
- in welchem Jahr sie ihre unternehmerische Tätigkeit in Wien begonnen haben
- wie viele Mitarbeiter*innen sie beschäftigen
- wie viele ihrer Mitarbeiter*innen Migrationshintergrund haben
- welchem Beruf sie nachgegangen sind, bevor sie sich selbstständig gemacht haben
- auf welchen Beruf sie durch ihre Ausbildung vorbereitet wurden
- ob sie ihre Ausbildung in Österreich oder einem anderen Land gemacht haben
- welche höchste abgeschlossene Schulbildung sie haben
- ob sie in Wien oder in einem anderen Bundesland wohnen
- ob sie in Wien schon einmal arbeitslos waren
- wo sie geboren wurden bzw. bei gebürtigen Österreicher*innen, wo ihre Mutter geboren wurde
- Geburtsjahr und Geschlecht

Die Fragebögen wurden gemeinsam mit den Einladungsmails an die Teilnehmenden verschickt.

Für die Moderation der Gruppendiskussionen wurden vorab zwei Diskussionsleitfäden entwickelt. Bei der Strukturierung der Leitfäden wurde darauf geachtet, dass trotz der teils unterschiedlichen Fragen, die an die beiden Beschäftigtengruppen gerichtet werden müssen, Vergleichbarkeit hergestellt wird. Beide Leitfäden sind daher entlang der folgenden vier Dimensionen aufgebaut:

- Dimension 1: Jobeinstieg bzw. Gründung in Wien – Zufriedenheit mit dem Verlauf des Einstiegs, Motivation für Gründung bzw. Berufswahl
- Dimension 2: Unterstützungsstrukturen, Informationsfluss und Kontaktnetzwerke im Verlauf der Jobsuche bzw. Gründung
- Dimension 3: Schwierigkeiten, Barrieren und Diskriminierungserfahrungen im Verlauf der Jobsuche bzw. Gründung
- Dimension 4: Verbesserungspotentiale, Wünsche, Handlungsempfehlungen

Um die zweistündige Diskussion aufzulockern, wurde auf aktivierende Teile geachtet: So erfolgte der Einstieg in Dimension 1 mit einer Umfrage, die ein Stimmungsbild (Jobeinstieg bzw. Gründung als positive oder negative Erfahrung) wiedergeben sollte. Für die Bearbeitung von Dimension 4 war geplant, die Teilnehmenden in Kleingruppen einzuteilen – mit dem Auftrag gemeinsam herauszuarbeiten, welche Maßnahmen aus ihrer Erfahrung beim

Jobeinstieg/bei der Gründung helfen würden bzw. was sie sich diesbezüglich für die Zukunft wünschen. Ihre Erkenntnisse sollten die Gruppen danach im Plenum präsentieren. Bei drei der vier Diskussionen erwies es sich aufgrund gegebener Umstände als praktikabler den vierten Punkt von vorneherein im Plenum zu diskutieren: Während bei den Fokusgruppen 3 und 4 die Teilnehmendenzahl für eine sinnvolle Subgruppenbildung zu gering war, verlief die gesamte Diskussion in Fokusgruppe 1 so überaus angeregt, dass nicht mehr genug Zeit für die Abwicklung des Punktes in Kleingruppen und die anschließende Plenumsdiskussion verfügbar gewesen wäre. Um Punkt 4 ebenso ausführlich besprechen zu können wie die vorigen Diskussionspunkte, wurde also entschieden, im Plenum zu verbleiben. Bei Fokusgruppe 2 wurde die Kleingruppenaktivität durchgeführt. Ob in Kleingruppen oder im Plenum: Dieser letzte Themenpunkt der Diskussion unterstützt die Ableitung von Handlungsempfehlungen, die möglichst unmittelbar die Bedürfnisse der Teilnehmenden treffen.

Die etwa zweistündigen Diskussionen fanden online über Zoom statt und wurden von zwei Mitarbeiter*innen von SORA anhand des Leitfadens moderiert und aufgezeichnet.

3.3 Auswertung / Ergebnisse

Die Diskussionen haben gezeigt, dass es – übereinstimmend mit Castles und Miller (2003: 184) (siehe Kapitel 1) – unterschiedlichste Lebensrealitäten und starke Gegensätze innerhalb der Gruppe der Migrant*innen gibt. Anders als bei Castles und Miller (2003: 184), die zwei Subgruppen wahrnehmen – Personen in prekären, wenig angesehenen Tätigkeiten einerseits, hochqualifizierte Personen in privilegierten Positionen andererseits –, stellt sich die Lage ein Stück weit differenzierter dar. Beispielsweise hat sich Geschlecht als eine einflussreiche Kategorie herausgestellt, die z.B. das Diskriminierungserleben beeinflussen kann, jedoch in Interaktion mit anderen Merkmalen (z.B. unselbstständiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit) wirksam werden dürfte. Auch Altersdiskriminierung (gegenüber Jungen wie Älteren) wird teilweise erlebt.

Die Ergebnisse werden zuerst entlang der Diskussionsgruppen dargestellt, um auch besondere Diskussionsdynamiken nachzeichnen zu können, wo sie für die Ergebnisse bzw. deren Kontextualisierung wichtig sind: Wo waren sich die Befragten einig, wo gab es unterschiedliche Ansichten? Zu welchen Themen gab es besonders viel Diskussionsinteresse, welche Themen haben sich also als besonders relevant für den Alltag der Befragten herauskristallisiert (was je nach Gruppe durchaus unterschiedlich sein kann)? Gab es Fragen, mit denen sich die Befragten nicht identifizieren konnten, zu denen also nur wenige Anknüpfungspunkte im eigenen Alltag bestehen (auch das kann je nach Gruppe variieren)?

Neben der zuvor beschriebenen Struktur des Leitfadens (siehe 3.2) prägten auch diese Dynamiken – die je nach Gruppe teils stark variierten – die Diskussion maßgeblich. Manchmal ermöglichte auch erst die Diskussionsdynamik, Zugang zu eigenen Diskriminierungserfahrungen zu bekommen und sie zu artikulieren. Die Betrachtung der Dynamik und etwaiger Widersprüche dabei kann auch Muster offenlegen, die auf tieferliegenden Ebenen vorhanden sind.

Anzumerken ist, dass ganz bewusst die Gruppe und nicht die einzelne Person die Analyseeinheit darstellt. Dies dient dem Schutz der teilnehmenden Personen, die ausführlich ihre

persönlichen und berufsbezogenen Biografien mit den Forschenden teilten. Auch wenn es bei qualitativer Forschung um die „Geschichten“ hinter den Zahlen geht, die erst tiefergehendes Verständnis von Hintergründen und Zusammenhängen ermöglichen, gehört die Anonymisierung der Befragten zur Verantwortung der Forschenden. Es wurde bewusst darauf geachtet, nicht nur namentlich zu anonymisieren, sondern auch Rekonstruierbarkeit von Personen zu vermeiden. Deswegen fließen die persönlichen Erzählungen der Befragten ausschnittsweise im Rahmen der Gesamtdiskussion, aber nicht als eine zusammenhängende Bildungs- und Berufsbiografie, nicht als Einzelfall, ein. Von einer Person wurde das Forschungsteam am Ende der Diskussion auch explizit gebeten, ihre zunächst sehr ausführlichen Schilderungen bestimmter Benachteiligungen stark zu komprimieren, da sie Erkennbarkeit und mögliche Repressalien fürchtete. Diesem Wunsch wurde selbstverständlich nachgekommen.

Bei den Analysen wird jeweils direkt der Bezug zu den in Kapitel 1 ausgeführten theoretischen Konzepten hergestellt, wo sich Ergebnisse in diese einbetten lassen. Es wird sich dabei zeigen, dass sich nicht an alle theoretischen Konzepte Anschlussstellen im empirischen Material finden, während umgekehrt andere Konzepte Erklärungswert bieten. Diese werden direkt in die Ergebnisdarstellung eingebunden.

Fokusgruppe 1 – unselbstständig erwerbstätige Frauen

Die Zusammensetzung der Gruppe im Überblick:

- *Gruppengröße: 7 Personen*
- *Migrantinnen erster Generation, d.h. außerhalb von Österreich geboren*
- *Geburtsjahre: Ende der 1960er- bis Ende der 1980er-Jahre*
- *Herkunftsländer: Türkei, Polen, Griechenland, Ex-Jugoslawien, Bulgarien*
- *Berufseinstieg in Wien in den 1990er-, 2000er- und 2010er-Jahren*
- *Alle verfügen über höhere formale Bildung (Fach-/Handelsschulabschluss, Matura oder Hochschulabschluss).*
- *Die meisten Diskussionsteilnehmerinnen waren in Wien noch nie arbeitslos, zwei Personen waren einmal in Wien arbeitslos.*
- *Bis auf eine Person liegt aktuell keine Dequalifizierung vor.*

Bei dem kurzen Stimmungsbild in Form einer ad hoc-Umfrage, die als Einstieg in die Diskussion durchgeführt wurde, gaben die meisten Teilnehmerinnen an, ihr Jobeinstieg sei eine gute oder sehr gute Erfahrung gewesen; lediglich zwei Teilnehmerinnen schätzten ihren Jobeinstieg als eher schlechte Erfahrung ein, sehr schlecht war sie für niemanden. Als jedoch unmittelbar danach über den konkreten Verlauf des Jobeinstiegs gesprochen wurde, konzentrierten sich die Wortbeiträge so stark um Probleme, Barrieren und Schwierigkeiten, dass die Reihenfolge der Diskussionsthemen geändert werden musste: Die Moderation ging gleich zu Abschnitt 3 des Leitfadens – Schwierigkeiten/Barrieren – über, da andernfalls ein zu harter inhaltlicher Bruch aufgetreten wäre, der die weitere Diskussion gehemmt hätte, weil der Bedarf, die aufgetretenen Schwierigkeiten zu teilen, so groß war und eine diesbezügliche Wortmeldung die nächste anregte. Erst einzelne konkrete Erzählungen von Diskutantinnen

hatten also für die anderen das Eis ausreichend gebrochen – sei es, dass damit die Hemmschwelle fiel, auch selbst über negative Erfahrungen zu berichten, sei es, dass dadurch erst die Verbindung zwischen der Frage und eigenen, konkreten Erlebnissen hergestellt werden konnte. Erst die Diskussionsdynamik schuf hier den Zugang zu Diskriminierungserfahrungen der Befragten, die die einzelne Frage nach dem positiven oder negativen Verlauf des Jobeinstiegs nicht offenlegen konnte. Während sich also auf den ersten, oberflächlichen Blick ein überwiegend positives Stimmungsbild zeigt, finden sich auf tieferliegender Ebene durchaus zahlreiche Diskriminierungserfahrungen. Diese werden von den betreffenden Diskutantinnen immer wieder als Einzelereignisse bei sonst überwiegend positiven Erfahrungen bezeichnet. In der Summe der Wortmeldungen kommt jedoch ein beträchtliches Ausmaß an Diskriminierungserfahrungen zusammen.

Charakteristisch für diese Diskussionsrunde ist: Es ist prägend für die Alltagserfahrung in der Gesellschaft, dass bei den Diskussionsteilnehmerinnen zwei potentielle Diskriminierungskategorien zusammentreffen – der Migrationshintergrund und das Geschlecht. Für die Befragten ist oft nicht erkennbar, aus welcher der beiden Kategorien erfahrene Diskriminierung erwachsen ist. **Geschlechterbezogene und migrationsbezogene Diskriminierungen vermischen sich**, in Diskriminierungssituationen ist für die Befragten schwer abgrenzbar: Werde ich so behandelt, weil ich Migrantin bin oder weil ich eine Frau bin? Manchmal verstärken sich die beiden Kategorien gegenseitig, wie in den Zitaten von FG1_5⁴³, die an ihrem Arbeitsplatz mit Klischees über die türkische Frau konfrontiert wurde. Wenngleich auch migrationspezifische Diskriminierungen geschildert werden, dominiert insgesamt in der Runde der Eindruck, dass die **Diskriminierung als Frau häufiger vorkommt** – besonders auch hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, über die in der Runde ausführlich gesprochen wird, sowie in männerdominierten Berufen. Die **Interaktion der zwei Strukturkategorien Geschlecht und Migrationshintergrund** ist jedenfalls ein zentrales Thema in dieser Diskussionsgruppe und dominiert das Gespräch über längere Zeit. Für die Konstellation, dass die Lebensrealität von Menschen von der Überschneidung unterschiedlicher Strukturkategorien geprägt ist, etwa Geschlecht, Ethnie, Klasse, Behinderung und Alter, prägte die Schwarze⁴⁴ Feministin Kimberlé Crenshaw (1989) den Begriff der **Intersektionalität**. Im Weißen Feminismus wurde häufig ausgeblendet, dass die Lebenssituation von Weißen und Schwarzen Frauen, trotz der Gemeinsamkeit des Erlebens von Sexismus, voneinander abweicht bzw. wurden Schwarze Frauen und ihre Problemlagen, die sehr stark auch von Rassismus geprägt sind, im Weißen Feminismus oft nicht mitgedacht. Aus dieser Kritik heraus entstand der Begriff der Intersektionalität. Wie bei einer mehr oder weniger komplexen Straßenkreuzung überschneiden sich im Leben von Menschen mehr oder weniger der genannten Strukturkategorien und prägen die Positionierung in der Gesellschaft. Besonders vulnerabel sind Personen, bei denen sich mehrere Kategorien überschneiden, etwa Frauen mit Schwarzer Hautfarbe und Behinderung, sie sind in der Gesellschaft von

⁴³ Die Befragten wurden mithilfe von Kürzeln anonymisiert. FG steht für Fokusgruppe. Die erste Zahl gibt die Nummer der Fokusgruppe an, hier Fokusgruppe 1. Die zweite Zahl wurde entlang der Reihenfolge der ersten Wortmeldung in der Diskussion vergeben.

⁴⁴ Dem Konzept der Critical Whiteness entsprechend werden die Farbkategorien schwarz und weiß groß geschrieben, um auf ihren Konstruktionscharakter als politische Kategorien hinzuweisen (vgl. auch <https://mediendienst-integration.de/artikel/was-ist-critical-whiteness.html>)

Mehrfachdiskriminierung betroffen. Auch das Intersektionalitätskonzept weist darauf hin, dass bei der Überschneidung mehrerer Kategorien die konkrete Ursache für Diskriminierung oft nicht mehr eindeutig feststellbar ist (Crenshaw 1989, Gender Mediathek 2023). Insofern ist logisch, dass die Erfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund gleichzeitig auch von Geschlecht geprägt sind. Es kann vorkommen, dass Migrant*innen in manchen Hinsichten entlang ihres Geschlechts mit Nicht-Migrant*innen mehr gemeinsam haben als mit Migrant*innen der anderen Geschlechtergruppe, während sie umgekehrt in anderen Hinsichten mehr mit anderen Migrant*innen gemeinsam haben als mit Menschen der gleichen Geschlechtergruppe.

Es fallen zahlreiche längere Wortmeldungen, von denen einige beispielhaft wiedergegeben werden sollen:

„[...] ich sage immer, ich als Frau mit Migrationshintergrund habe es am schwierigsten, mich zu beweisen. Mein Mann kann nicht so gut Deutsch wie ich, er hat bessere Chancen als ich gehabt, und dann war der Wechsel, wo ich ja in die Bank gewechselt habe [...] und da waren sehr viele Alteingesessene, und ich war in diesem 50-köpfigen Team die einzige Türkin mit Migrationshintergrund, also die einzige mit Migrationshintergrund. Mein Gott, ich wurde in dem einen Jahr bombardiert mit allen Klischees, was es gibt, allen Klischees, ja, dass ich quasi, da gab es einen Herrn, der war schon pensionsreif, muss ich sagen, mir ins Gesicht gesagt hat: Na, hast Deinem Mann die Füße gewaschen? Keiner sagt was, ja, das war ja das Traurige. Es waren zu 70 Prozent Frauen, da hätte ich mir schon gewünscht, dass die eine Kollegin, die Österreicherin, mich so bisschen in Schutz genommen hätte, ja, nichts. Ich bin sehr oft weinend nach Hause gekommen.“ (FG1_5)

„[...] ganz am Anfang, also nach der Schule, da war ich ja schon verheiratet und habe noch nicht die Kinder, war ur oft so, sie haben sich immer zuerst entschuldigt, Entschuldigung, wir wissen, Sie kommen ja aus der Türkei, [...] bei euch tendiert man ja, Kinder zu machen, wann stellen Sie sich das vor, das habe ich so oft bekommen, also wirklich, ich habe immer gesagt, nein, ich denke jetzt an meine Karriere, ich habe, ich möchte irgendwas aufbauen, also ein Haus haben und so weiter, das kann ich nicht machen, wenn ich schon die Kinder habe. Deswegen habe ich mich immer so irgendwie, ich musste quasi bisschen mitspielen, dass ich nicht diese typische Türkin bin, die nur Kinder macht und Hausfrau spielt oder so irgendwie, ja, also da muss man bisschen wirklich schauspielern und das habe ich leider Gottes in den ganzen 23 Jahren anpassen müssen.“ (FG1_5)

„Also ich bin nicht [als Migrantin] diskriminiert worden, ich bin aber sehr oft als Frau diskriminiert worden, [...], also diese Diskriminierung, ich finde, die findet viel öfter statt als eigentlich gegenüber Ausländerinnen oder wird das dann vermischt. Also das, das muss man dann festhalten und es ist, was die [FG1_5] auch gesagt hat, also Frauen und Kinder und überhaupt in einem Beruf, wo Männerarbeit, das ist aber eine andere Baustelle, aber es trifft genauso die Frauen, egal, ob sie jetzt Ausländerinnen sind oder nicht, also da könnte die Stadt Wien, eben Side Effect jetzt, das vielleicht ein bisschen auch überlegen, wie man eigentlich den Frauen ein bisschen helfen kann.“ (FG1_4)

„Ich denke auch, [...] oft ist besonders in diesen [...] Männerbranchen oder Männerberufen oft so, dass das wirklich mehr ein Problem ist, dass man eine Frau ist, als vielleicht der Migrationshintergrund. [...] Bei uns gab es einen Mitarbeiter, der wirklich jahrelang nicht Guten Tag geantwortet hat, [...] und eigentlich habe ich mir Gedanken gemacht,

ob der jetzt vielleicht was gegen mich hat, weil ich Ausländerin bin, [...] und mir wurde gesagt, seine Ehefrau ist auch Ausländerin, das bedeutet, es kann auch nicht daran liegen, ja, auch aus Osteuropa, zwar nicht aus meinem Land, aber aus einem anderen, und der hat einfach wahrscheinlich ein Problem, dass ich eine Frau bin und ich bin so, ich bin zwar nett und freundlich, aber wenn ich was zu sagen habe, sage ich es und [...] das war ihm einfach irgendwie zu viel Selbstbewusstsein [...]. Nach paar Jahren hat sich das gewendet irgendwie, ja, also ich habe mich bewiesen, dass ich gut bin [...] aber das war in dem Fall wirklich, [...] sein Problem war eher, dass ich da eine Frau bin, also das ist oft und wenn man wahrscheinlich eine Frau ist und Migrationshintergrund hat, dann [...] weiß man selbst jetzt nicht, woran es liegt, ich meine, es war keine Diskriminierung, aber irgendwie habe ich so eine Kälte von ihm gefühlt, ja, und er hatte ein Problem mit mir, ohne dass wir ein Problem hatten, sozusagen. [...] Also das mit Frau-sein in männlichen Berufen, Branchen, das ist nicht immer einfach.“ (FG1_6)

Ungeachtet des starken Erlebens von Frauendiskriminierung werden auch **Barrieren, die Menschen mit Migrationshintergrund unabhängig vom Geschlecht betreffen**, reflektiert. Das Spektrum reicht hier von **Strukturen und Regeln** des Arbeitsmarktzugangs, die nur für Migrant*innen gelten, bis hin zu **Feindseligkeiten, Vorurteilen sowie informeller Ungleichbehandlung, die auch dort stattfindet, wo die formalen Strukturen eine Gleichbehandlung vorsehen würden**.

Was Letztere betrifft, haben nicht alle Diskussionsteilnehmerinnen eigene Diskriminierungserfahrungen gemacht, manche berichten jedoch auch über Erlebnisse von Bekannten. FG1_6 etwa hat im Kolleg*innen- und Bekanntenkreis beobachtet, dass Menschen mit Migrationshintergrund trotz gleicher Qualifikation **gehaltlich oft schlechter eingestuft** werden als Inländer*innen. Sie nennt eine Vielzahl von Ursachen, die sie vermutet:

„[...] man denkt einfach, dass die Leute vielleicht, ich weiß nicht, ja, nicht so viel brauchen, oder die werden das einfacher schlucken, ja, also schlechtere Gehälter und ich habe oft gehört, von Bekannten, dass wenn jemand gut verdient, mit Migrationshintergrund, dass da oft in der Firma einfach, ja, also bisschen Missverständnis [Anm.: gemeint ist vermutlich „Unverständnis“] war, wieso diese Person so viel verdient, [...] besser als wie ein Österreicher, also ein waschechter Österreicher, also wie gesagt, das waren jetzt nicht so meine persönlichen Erfahrungen, aber von vielen Bekannten mit Migrationshintergrund [...] oder wurde dem gesagt, ja, also irgendwie, dass der Anstieg, also dieser finanzielle Anstieg [Anm.: Aufstieg] bisschen schwieriger war. Erst vielleicht, wo sie sich bewiesen haben oder vielleicht so super waren, dann war es einfacher, vielleicht eine Gehaltserhöhung zu bekommen, das habe ich auch, solche Fälle, aber der, so am Anfang hat man dann gesagt, [...] sie soll froh sein, dass sie Arbeit hat, aber so eine gute Arbeit hat. [...] Dass der Anfang schwer war, gutes Gehalt zu bekommen, obwohl die Qualifikationen da waren, ja, also das ist die Erfahrung, die ich miterlebt habe. Bei meinen Freunden.“ (FG1_6)

Die letztgenannte Beobachtung von FG1_6 entspricht auch dem in der Literaturanalyse (Kapitel 1) genannten Befund, dass insbesondere der Jobeinstieg bzw. generell Mobilitätsereignisse in der Berufsbiografie diskriminierungsanfällig sind. Damelang (2011) nannte als Grund v.a., dass Beschäftigte zu diesem Zeitpunkt noch nicht durch Tarifverträge und betriebsrätliche Aktivität geschützt sind. Wie FG1_6 argumentiert dürfte aber auch – an die Kontakthypothese von Allport (1954) erinnernd – die Dauer der Betriebszugehörigkeit

einflussreich darauf sein, dass ursprünglich vorhandene Vorurteile abgebaut werden, wenn Leistung und Persönlichkeit des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin besser kennen gelernt wurden.

Andere erzählen über **Anfeindungen im zwischenmenschlichen Kontakt**. FG1_2 wurde Mitte der 1990er-Jahre, zu Beginn ihrer Tätigkeit als Kindergartenpädagogin in Wien, von einer Kindergartenassistentin vorgeworfen, „dass wir Ausländer den Job denen wegnehmen.“ FG1_3 hat Vorurteile eher außerhalb der Berufswelt im Umgang mit öffentlichen Institutionen kennen gelernt.

„Ich muss ehrlich sagen, vielleicht, dass ich bei der Arbeit nicht wirklich schlechte Erfahrungen hatte, eher halt bei solchen offiziellen Gebäuden, so wie Magistrat oder halt Gebietskrankenkassa, da habe ich öfters das Gefühl gehabt, die Beamten glauben, dass sie halt viel klüger sind und dann möchten halt solche Kommentare kommen lassen und dich unterschätzen und erst, wenn ich halt widerspreche und [...] sage, ich bin nicht blöd, halt, stopp und dann sagen sie, ah, OK, Entschuldigung, das habe ich öfters erlebt [...].“ (FG1_3)

Dass solche Situationen öfter vorkommen, zeigt sich auch an ihrer Anmerkung, dass es ihr manchmal schwerfalle,

„richtig zu beurteilen, ob das wirklich wegen Migrationshintergrund ist oder ob das übliche wienerische attitude ist (lacht), weil sie auch generell auch gegeneinander ein bisschen grantig sind.“ (FG1_3)

Bei den **strukturellen Rahmenbedingungen**, welche das Fußfassen auf dem Arbeitsmarkt speziell für Migrant*innen erschweren, ist die **Arbeitserlaubnis** ein dominantes Thema. Die Berichte der Teilnehmenden sind übereinstimmend: Wenn keine Arbeitserlaubnis vorhanden ist (oder, was auch vorkam, nur eine Arbeitserlaubnis für geringfügige Tätigkeit), ist es nicht möglich, erwerbstätig (bzw. über die Geringfügigkeit hinaus erwerbstätig) zu sein. Mehrere in der Gruppe erzählen über sich selbst oder auch über Personen aus dem Bekanntenkreis, dass sie in der Vergangenheit bereits Jobs wegen der fehlenden Arbeitserlaubnis nicht bekommen hatten, dass also nach einer erfolgreich verlaufenen Bewerbung eine Jobzusage vorgelegen war, die jedoch mangels Arbeitserlaubnis wieder zurückgezogen werden musste.

„Da hatte ich ein Bewerbungsgespräch und der ist eigentlich nicht schlecht gegangen, nur die haben gesagt, da ist das Problem, dass ich nicht arbeiten darf, die müssen erst sozusagen einen Antrag für mich stellen und das dauert und sie brauchen eigentlich jemanden früher und ich war irgendwie so verzweifelt.“ (FG1_6)

Dies betrifft unterschiedlichste Arten von Berufen, unabhängig von der Ausbildung, die dafür erforderlich ist. Eine Befragte etwa erzählt davon, während ihres Studiums Nebenjobs als Kellnerin oder Verkäuferin in einer Bäckerei, für die sie Zusagen vom potentiellen Arbeitgeber hatte und die sie zur Existenzsicherung dringend gebraucht hätte, wegen der fehlenden Arbeitserlaubnis nicht bekommen zu haben. Umgekehrt berichtet eine Universitätsprofessorin darüber, wie die fehlende Arbeitserlaubnis einem ihrer ausländischen Post Docs den Jobstart verzögerte: Seitens der Universität hatte er die Zusage bereits, jedoch konnte er nicht angestellt werden, bevor er seine Arbeitserlaubnis erhalten hatte, wobei sich die Ausstellung über einen längeren Zeitraum hinzog.

Ursachen, warum Diskussionsteilnehmerinnen keine Arbeitserlaubnis erhielten, sind unterschiedlich. Es kristallisierten sich **zwei Gruppen von Ursachen** heraus – zum einen, dass

die betreffenden Personen definierte **Kriterien für die Arbeitserlaubnis nicht erfüllten**.

Dies kann auch die knappe Abweichung von einer eher willkürlich festgelegten Grenze sein: Eine in der Wissenschaft tätige Befragte etwa gibt an, fast alle Kriterien der Rot-Weiß-Rot-Card erfüllt zu haben, allerdings sei ihr Bruttogehalt um 100 Euro zu niedrig gewesen – eine sehr geringe Abweichung, wie sie betont: „brutto, nicht einmal netto“ (FG1_3). Da das Gehalt aufgrund von fixen Fördersätzen (Drittmittelforschung) vorgegeben war, gab es auch keine Möglichkeit für den Arbeitgeber, ihr entgegenzukommen, um das Kriterium zu erfüllen. Letztlich konnte sie eine spezielle Arbeitserlaubnis für Forscher*innen bekommen⁴⁵, die jedoch für sie anderweitig Nachteile hatte, u.a. dass ihr Arbeitsverhältnis nicht so umfassend verlängert werden konnte, wie es mit der Rot-Weiß-Rot-Card der Fall gewesen wäre:

„[...] ich hatte auch wieder das Glück, dass sie so eine Kategorie haben, das ist für Forscher und das war aber ein bisschen nachteilig, weil ich wenn ich Rot-Weiß-Rot gekriegt hätte, nächstes Jahr könnte ich gleich Plus haben und dann vielleicht Dauer-aufenthalt, das wäre halt so viel leichter gewesen, aber jetzt auf diese Weise sollte ich noch einmal Forscher kriegen und eigentlich, weil es immer begrenzt war, konnte meine Arbeitgeberin mich auch nicht für längere Zeit verlängern, das heißt, mein Vertrag sollte nur jedes Jahr für das nächste Jahr verlängert werden und das war wiederum ein wirklich ein großer Nachteil, weil [...] wir haben diese Kettenverträge und man kann nur sechs Mal verlängert werden, deshalb zum Beispiel meine Professorin wollte mich nächstes Jahr um drei Jahre verlängern, das konnte sie aber nicht.“ (FG1-3)

Hier kommt es erneut zu einer Interaktion unterschiedlicher Faktoren: Barrieren im Arbeitsmarktzugang, die nur Migrant*innen betreffen, interagieren hier mit allgemeinen Missständen auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt (Kettenverträge). Die Befragte hat mittlerweile bereits die österreichische Staatsbürger*innenschaft, zum damaligen Zeitpunkt waren die Barrieren jedoch erheblich.

Bei einer anderen Befragten lagen lange Zeit zu wenig Deutschkenntnisse vor, um die Kriterien für eine Arbeitserlaubnis zu erfüllen. Als die Befragte nach Österreich gekommen war, hatte sie sofort intensiv mit dem Deutschlernen begonnen und zwei Deutschkurse besucht. Ein gesundheitlicher Schicksalsschlag warf sie jedoch mit dem Lernen zurück, sie konnte eine Weile keine Deutschkurse besuchen und vergaß bereits Gelerntes wieder, tat sich aufgrund gesundheitlicher Folgen mit dem Lernen schwer:

„Na bei mir ist etwas Schlechte passieren, weil ich habe eine Unfall zu Hause, eine Kohlenmonoxidvergiftung und danach ist alle Sachen untergegangen und muss ich wieder eine neue Deutschkurs machen und für mich war sehr schwer, alles im Kopf zu speichern und darum habe ich nicht so weiter mit Studium⁴⁶ gegangen und, ja, das war so.“ (FG1_1)

Nach fünf Jahren hatte sie dennoch genügend Deutschkenntnisse erworben, um die Kriterien zu erfüllen, und verfügt seither über eine Arbeitserlaubnis. Obwohl dies nun schon mehr

⁴⁵ Die Befragte führt nicht näher aus, worum es sich dabei handelte und wie diese Art von Arbeitserlaubnis genau bezeichnet ist, sie sprach wörtlich von einer „Kategorie [...] für Forscher“. Gemeint ist vermutlich die „Niederlassungsbewilligung – Forscher“

(https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/aufenthalt/3/2/Seite.120312.html).

⁴⁶ Anmerkung: Die Befragte hatte, um Deutschkurse besuchen zu können, ein Studium an einer Universität inskribiert.

als 10 Jahre her ist, arbeitet sie jedoch nicht ihrem erlernten Beruf der Musiklehrerin, sondern als Reinigungskraft.

Die andere Gruppe an Ursachen kann als „**Zufallsfaktoren**“ bezeichnet werden – Zufall nicht im statistischen Sinne, sondern in dem Sinne, dass trotz des Erfüllens der vorgeschriebenen Kriterien über lange Zeit keine Arbeitserlaubnis erteilt wurde. Erzählungen diverser Diskussionssteilnehmerinnen führen zur Erkenntnis, dass es neben den Opportunitätsstrukturen an sich (d.h. den vorgegebenen Kriterien, die eigentlich für alle Migrant*innen gleichermaßen gelten sollten), oft auf **die einzelne Bearbeiterin oder den einzelnen Bearbeiter in den zuständigen Institutionen** ankommt – etwa wie engagiert oder informiert diese*r ist oder ob er*sie Vorbehalte gegenüber Migrant*innen hat. So schildert beispielsweise eine Diskussionssteilnehmerin, damals noch polnische Staatsbürgerin, ihre Erfahrungen mit dem AMS⁴⁷: Ihr Antrag auf Arbeitserlaubnis wurde – mit der Bemerkung, es gäbe schon genügend „billig[e] Ost-Arbeitskräfte“ (FG1_6) – in ihrer zuständigen AMS-Bezirksstelle schlichtweg nicht angenommen. Später versuchte sie es in einer AMS-Filiale eines anderen Bezirks und erhielt dort sofort ihre Arbeitsbewilligung:

„[...] und dann habe ich dort erzählt und mir wurde gesagt, kommen Sie, also ich habe dort niemanden gekannt, kommen Sie morgen, holen Sie Ihre Arbeitserlaubnis, nehmen Sie 10 Euro, also Geld, also 10 Euro für Gebühr, für diese Arbeitserlaubnis, ich habe das nicht geglaubt, ich habe gesagt, ich kämpfe schon seit Monaten bei mir in meinem AMS und das [...] geht nicht weiter noch mit diesem Kommentar, billige Arbeitskraft, und hier komme ich und eine fremde Person, die mich nicht kennt, [...], ich habe es nicht geglaubt, ich bin am nächsten Tag gekommen und bis ich wirklich das Papier in der Hand hatte, habe ich gedacht, sie machen Scherz oder es wird etwas dazwischenkommen und dann habe ich es bekommen, ja, und dann habe ich ziemlich schnell Arbeit gefunden.“ (FG1_6)

Erwähnt wird auch, dass die behördlichen Prozessschritte, die zur Erteilung der Arbeitserlaubnis erforderlich sind, oft sehr lange dauern.

„Also die Bearbeitungszeit ist katastrophal.“ (FG1_2)

Für die betroffenen Migrant*innen hat dies existentielle Folgen, denn sie können währenddessen, auch wenn sie die vorgegebenen Regeln für den Arbeitsmarktzugang erfüllen, nicht arbeiten, weil sie den dafür notwendigen Beleg – die Arbeitserlaubnis – nicht in der Hand haben. Während der ersten Jahre der Coronapandemie, als Behörden den Parteienverkehr stark eingeschränkt hatten, dürfte diese schon im vorpandemischen Alltag gegebene Problemlage besonders ausgeprägt gewesen sein, wie die Universitätsprofessorin am Beispiel ihres Post Docs erzählt. Selbst als der junge Wissenschaftler bereits per E-Mail die Information erhalten hatte, dass die Arbeitserlaubnis erteilt wird, vergingen bis zum Verschicken der Arbeitserlaubnis vier Wochen.

⁴⁷ Zum damaligen Zeitpunkt hatten polnische Staatsbürgerinnen, obwohl Polen bereits EU-Mitgliedsland war, noch keine Arbeitserlaubnis in Österreich. Gestattet war es, laut Auskunft der Diskussionssteilnehmerin, geringfügig erwerbstätig zu sein, jedoch nicht in darüber hinausgehendem Umfang.

„Während der Corona-Zeit, die waren einfach nicht da, [...] er hätte die Rot-Weiß-Rot-Karte bekommen, aber die haben sie nicht ausgehändigt und somit konnten wir ihn nicht anstellen. Also wir haben wochenlang gewartet, dass der die bekommt.“ (FG1_4)

Besonders oft und explizit kritisiert wird im Hinblick auf wahrgenommene Missstände bei Behörden die MA35, die nicht nur hinter dem Beispiel mit dem Post Doc steht. Stellenweise kommt es in der Diskussion zu einem richtiggehenden Sturm an Kritik der MA35 gegenüber, eine diesbezügliche Erzählung reiht sich an die nächste. Eine Befragte unterstützte mehrere Personen aus der Nachbarschaft und dem Bekanntenkreis bei der Beantragung der Arbeits-erlaubnis oder der Staatsbürger*innenschaft und machte dabei je nach Bearbeiterin sehr unterschiedliche Erfahrungen:

„Das hängt so viel von Personen ab. [...] Meine Nachbarin hat, glaube ich, drei oder vier Jahre gebraucht, bis sie [die Arbeitserlaubnis] bekommen hat und zum gleichen Zeitpunkt eine Bekannte von mir hat innerhalb von einem Jahr bekommen. [...] Da hatte ich zwei Bekannte, die waren beide eigentlich serbische Staatsbürgerinnen [...], bei der einen ging es ganz schnell und unkompliziert und bei der anderen wirklich mit Hürden und so viel Bürokratie und es ist einfach, es ist wieder so ein Beispiel, wo man sieht, wie viel es von den Menschen abhängt, die das bearbeiten, weil das war wirklich gleiche Stelle, [Anonymisiert]straße, [...] zwei gute Erfahrungen und gleichzeitig zwei schlechte Erfahrungen, andere Bearbeiter. Also zum Beispiel meine Nachbarin hat es nicht verstanden, [...], wieso sie so lange warten muss auf gleiche Bedingungen, also sie war sogar besser ausgebildet, und [...] ja, hängt wirklich vom Mensch ab.“ (FG1_6)

Die Befragte führt positive wie auch negative Erfahrungen im Detail aus:

„Zum Beispiel, was komisch war, also bei zwei ähnlichen Fällen, wo man sogar eine E-Mailadresse bekommen hat, [...] diese Arbeiterin [Anmerkung: gemeint ist eine Mitarbeiterin der MA35] hat bei Kleinigkeiten wirklich, wirklich zurückgeschrieben, ja, und dann in anderem Fall hat man Mails geschickt und nie im Leben eine Antwort bekommen und auch [...] mit dem Telefon [...] da konnte man wirklich jemanden erreichen, die war, vielleicht nicht immer, aber nach zwei, drei Mal hat jemand abgehoben und dann, in dem anderen Fall nie, nie, nie, also alles, was man klären musste, musste man persönlich klären, also wirklich, das waren so Welten dazwischen, und letztendlich waren das ähnliche Fälle, wie gesagt, die MA35-Erfahrung war bei mir Hälfte, Hälfte [...] von wirklich gut und kompetent und es gibt Antwort bis man hört nie was von jemandem und man muss wirklich nur Termine machen und dann Wochen warten und nie ein Mail zurück, nie ein Rückruf oder sowas.“ (FG1_6)

Eine weitere Befragte erzählt, dass sie sich einen Rechtsanwalt nehmen musste, um an die österreichische Staatsbürger*innenschaft zu kommen:

„Ich muss leider bestätigen, was die Dame gesagt hat, wegen MA 35, das sind tatsächlich die Schlimmsten, das muss ich jetzt in Raum bringen. Bei mir war es so, ich habe sehr große Schwierigkeit gehabt, wegen Staatsbürgerschaft. [...] Ich verstehe bis heute nicht, warum die Schwierigkeiten, die sie gemacht haben, [...] ich habe erst geschafft, als ich Rechtsanwalt eingeschaltet habe und nachher habe ich auch andere Erfahrungen gehört, von anderen Leuten, die sind tatsächlich wirklich, wirklich schlimm [...] ich war diese Zeit selbstständig, ich habe nie soziale Hilfe genommen vom Staat, mein Mann ist Wiener, wir sind demnächst 19 Jahre zusammen, auf jeden Fall, ja, no comment. (lacht)“ (FG1_7)

Eine weitere Befragte machte aufgrund mehrerer Umzüge innerhalb von Wien Erfahrungen mit unterschiedlichen Standorten der MA35 und bestätigt den Eindruck der Abhängigkeit von Bearbeiter*innen:

„Mein Mann ist aus der Türkei gekommen, er hat das Visum mit der Familienzusammengehörigkeit und wir waren auch beide, also auch in der [Anonymisiert]straße, ich war irgendwo auch im [X.] Bezirk, weil wir sind auch öfters umgezogen, da hat sich [...] je nach Bezirk das verändert und ich muss wirklich sagen, das sind wirklich Unterschiede, je nach Bearbeitungszeit und es kommt natürlich auch auf den Mitarbeiter darauf an, wie genau er schaut oder [...] Entschuldigung, wenn ich sage, wie schlampig er ist. Wir haben da ur oft damals reklamiert, weil es hätte eigentlich nach zwei Wochen die neue Karte ausgestellt werden müssen, wir haben immer bei den Jobs bei ihm so einen Stopp machen müssen, ja, weil das kein aufrechter, die Firmen dürfen daher, auch wenn er zehn Jahre dort gearbeitet hat, kam das Visum zu spät, das war ein Risiko für die Firma, die [...] haben so einen Stopp, kurze Zeit gekündigt, bis die Karte gekommen ist.“ (FG1_5)

Auch hier zeigt sich, dass Verzögerungen bei der Bearbeitung der Arbeitserlaubnis existentielle Konsequenzen für die Betroffenen haben. Der Ehemann musste von seiner Firma zwischenzeitlich immer wieder gekündigt werden, weil die Verlängerung der Arbeitserlaubnis noch nicht vorlag. Diese Erfahrungen in Wien waren ein Grund für das Paar, nach Niederösterreich zu übersiedeln, wo sie die Prozesse rund um die Arbeitserlaubnis aufgrund des geringeren Antragsaufkommens als unkomplizierter (umgekehrt jedoch die Möglichkeiten der Kinderbetreuung als eingeschränkter) erlebten:

„Also ich lebe eigentlich seit sechs, sieben Jahren jetzt in Niederösterreich [...] wir haben gesagt, das ist ein Elend, was wir in Wien da erleben und ich kenne das seit 15, 16 Jahren, dann haben wir gesagt, gut, dann ziehen wir nach Niederösterreich, weil wir da wirklich Positives erlebt haben – also gehört haben, am Anfang – und es hat sich auch wirklich bewahrheitet, wir sind bei der Bezirkshauptmannschaft [anonymisierter Ort], ja, mein Gott, wir haben es innerhalb von ein paar Tagen bekommen, und das ist auch, wo es ein bisschen verlockend ist, dass – Niederösterreich hängt zum Beispiel, muss ich sagen, mit der Kinderbetreuung nach, ja, zurück, ich habe mich so schwer getan, mich eine Ganztags-, was ich in Wien hatte, ein Ganztagsmodell, Kindergarten, Schule [zu finden], aber hier [gibt es das] nicht.“ (FG1_5)

Auch diese Befragte erläutert vergangene negative Erfahrungen mit einer Magistratsabteilung, über deren Nummer sie sich nicht ganz sicher war, im Verlauf des Gesprächs noch genauer. Neben verzögerter Bearbeitung war hier ein Problem, dass bereits eingereichte Unterlagen nicht mehr auffindbar waren und mit dem Hinweis, dass nicht alles Erforderliche eingereicht worden sei, (erneut) verlangt wurden. Die Befragte begann daher, sich schriftliche Bestätigungen für eingereichte Unterlagen geben zu lassen, um Belege in der Hand zu haben.

„Ja, die Magistrat 35 – glaube ich, ich habe schon verdrängt die Nummern – ja, aber ist wirklich katastrophal. Und wenn man schon die Akten gebracht hat, [...] es heißt, es fehlen Dokumente, aber ich habe, Gott sei Dank, dort vor Ort gesagt, ich möchte einen Bescheid, dass alles sie erhalten haben, weil ich das schon so oft erlebt habe, also ich musste mich schon sogar mit etwas Schriftlichem beschützen.“ (FG1_5)

Für Migrant*innen mit Kindern bringt die verzögerte Ausstellung einer Arbeitserlaubnis weitere existentielle Folgen mit sich, denn auch der Bezug von Kinderbetreuungsgeld hängt laut mehreren Befragten von der Arbeitserlaubnis ab. Eine Kindergartenpädagogin erzählt aus ihrer langjährigen Erfahrung:

„[...] zum Beispiel im Kindergarten, ich habe viele Eltern mit ausländischen Wurzeln – also egal, aus welchem Land –, dass sie Probleme haben mit dem Kinderbetreuungsgeld und das hängt auch schon alles zusammen, die Versicherung, Geld haben, da auch bis zu einem Jahr haben sie gewartet auf das Kinderbetreuungsgeld, das ist ja ein Wahnsinn, die haben nach einem Jahr zurückbekommen ein paar tausend Euro, aber sie haben bis dahin das Leben überwältigen [Anm. bewältigen] [müssen] und Kindergartenzahlung und alles. [...] Das dauert ewig, die Bearbeitung, aber das ist ja [...] in allen Bereichen, alle, egal wo man da irgendwo einreicht, überall funktioniert es nicht so, wie es sein sollte. [...] Das ist eine Kette, [...] das eine kann man erledigen, dann [...] muss man das nächste haben und das dauert da wirklich sehr, sehr lange alles.“
(FG1_2)

Generell gibt es sehr viel Dynamik zum Thema Arbeitserlaubnis und zur MA35 in der Gruppe, fast alle melden sich wiederholt zu Wortbeiträgen, die Gruppe ist sich einig.

Theoretisch gesprochen, ist die Arbeitserlaubnis ein Ausdruck der Opportunitätsstrukturen für Migrant*innen in Österreich. Migrantische Arbeitskräfte sind hier im Vergleich zu inländischen Arbeitskräften mit Anforderungen konfrontiert, die nur sie als Migrant*innen betreffen. Gleichzeitig sind aber nicht nur die Opportunitätsstrukturen an sich (in Form der konkreten Kriterien und Regeln für den Erwerb einer Arbeitserlaubnis) einflussreich darauf, ob bzw. wie rasch jemandem eine Arbeitserlaubnis erteilt wird, sondern vielmehr jene Individuen in den Behörden, welche die Strukturen auf den jeweiligen konkreten Fall anwenden. Ausschlaggebend ist also nicht nur Strukturelles per se (erfülle ich die Kriterien für die Arbeitserlaubnis), sondern zusätzlich auch Individuelles (welche Person behandelt meinen Antrag). Wenn wir diese Erkenntnis an Theorie rückbinden wollen, lässt dies an das Gatekeeper-Konzept denken. Dieser ursprünglich vom Sozialpsychologen Kurt Lewin geprägte Begriff, fand zunächst in der Journalismus- bzw. Nachrichtenforschung breite Anwendung: Gatekeeper sind im Journalismus Schlüsselpersonen, die an wichtigen Schaltstellen sitzen und daher entscheiden können, welche Nachrichten Verbreitung finden. Soziologisch betrachtet gibt es Gatekeeper auch überall dort, wo über soziale Mobilität von Menschen bzw. über den Zugang von Menschen zu bestimmten Chancen, Möglichkeiten oder Leistungen entschieden wird, etwa im Bildungs- oder Gesundheitssystem (Weischer 2020: 248). In der Stadtsoziologie werden nach Pahl (1969) u.a. Immobilienmakler*innen oder Beamt*innen in Behörden als „social gatekeepers“ verstanden, die den Zugang zu städtischer Infrastruktur, etwa Wohnraum, regeln. Pahl (1969) beschreibt diesbezüglich ein Zusammenspiel zwischen (strukturellen) Regeln und Prozessen einerseits und Gatekeepern andererseits, das an das in dieser Studie identifizierte Verhältnis von Opportunitätsstrukturen und Schlüsselpersonen bei der Beantragung einer Arbeitserlaubnis erinnert:

„There are fundamental social constraints on access to scarce urban facilities. These reflect the distribution of power in society and are illustrated by:

—bureaucratic rules and procedures;

—social gatekeepers who help to distribute and control urban resources.“ (Pahl 1969: 146)

Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit in Wien hatten trotz der übergreifenden Probleme eine Arbeitserlaubnis zu bekommen nur zwei Personen, und auch diese nur ein einziges Mal in ihrer Berufsbiografie. Die meisten Befragten waren immer wieder erwerbstätig – in wechselnden Berufen, wobei dies unterschiedliche, nicht migrationsspezifische Gründe hatte: von der Suche nach dem passenden, sinnstiftenden Beruf bis hin zu Vereinbarkeitsproblemen, die Jobwechsel erforderlich machten:

„Der Handel ist nichts, wenn man wirklich Kinder hat und so weiter, diese Flexibilität, da ist man sehr, sehr eingeschränkt, ich sehe es auch bei meinen ehemaligen Kolleginnen, wo sie sich sehr, sehr schwer tun oder kündigen müssen, leider Gottes [...]“ (FG1_5)

„[...] ich habe einiges ausprobiert, weil es auch nicht leicht ist, dass es richtig so zur Person passt [...] Auf jeden Fall, ich mag, dass ich mich weiterentwickle, sagen wir mal so, und Jobs nutze ich in dem Sinne [...] für neue Erfahrungen und so weiter.“ (FG1_7)

Auch von geringfügiger Arbeit, im Einzelnen auch von unangemeldeter Arbeit, wird erzählt. Da der Berufseinstieg in Wien bei den Befragten jedoch schon mehr oder weniger lange zurückliegt, hat sich die berufliche Situation bei den meisten mittlerweile stabilisiert. Von Dequalifizierung ist aktuell nur eine Befragte betroffen, die meisten haben einen dem Ausbildungsinhalt bzw. dem Ausbildungsniveau entsprechenden Beruf. Allerdings dürfte der Berufseinstieg in Wien bei mehreren über Tätigkeiten erfolgt sein, die nicht der Ausbildung entsprachen; die bereits zitierte Kindergartenpädagogin beispielsweise begann als Reinigungskraft. Ursächlich waren in solchen Fällen die damals noch fehlende Arbeitserlaubnis oder Nostrifizierung der Ausbildung.

Im Zeitverlauf nehmen die Befragten durchaus **Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Migrant*innen** wahr. So gibt es für EU-Bürger*innen mittlerweile erleichterte Bedingungen am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, das Beantragen einer Arbeitserlaubnis entfällt für sie und es gibt finanzielle Unterstützungen:

„So wie jetzt finde ich schon leichter, weil jetzt hast du besseren Zugang, [...] aus EU-Ländern kannst du gleich arbeiten, damals musste man sich alles selber bezahlen, ich habe nie einen Cent von irgendwem bekommen, für die Kurse, sondern alles selber erarbeitet und erspart quasi.“ (FG1_2)

Es haben sich also die Opportunitätsstrukturen für Migrant*innen aus den EU-Staaten im Vergleich zu früher verändert, sodass sich ihr ausschließender Charakter verringert hat, bzw. ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für EU-Bürger*innen auch nicht mehr so stark von Gatekeeper*innen in Behörden abhängig.

Gleichzeitig sind sich die Befragten einig, dass sich **in jüngeren Generationen auch die allgemeinen Einstellungen Migrant*innen gegenüber verändert** haben. Jüngere Menschen hätten weniger Vorurteile, seien offener und toleranter. Während ältere Menschen öfter noch denken würden, dass eine Person mit Migrationshintergrund keinesfalls einen Bürojob oder gar eine leitende Stelle einnehmen könnte, ist bei Jüngeren Diversität in unterschiedlichsten Berufen stärker selbstverständlich geworden. FG1_5 bemerkt dies beispielsweise bei ihren Lehrlingen, die sie ausbildet.

Jedoch profitieren nicht unbedingt alle Migrant*innen gleichermaßen von positiven Veränderungen. FG1_4 schildert ihre – in der Runde durchwegs geteilte – Wahrnehmung, dass es für Österreicher*innen drei **Klassen von Menschen mit Migrationshintergrund** gebe, die unterschiedlich akzeptiert seien und unterschiedlich behandelt würden: Menschen aus westlichen Ländern der EU (sowie beliebte Urlaubsländer innerhalb der EU), Menschen aus Osteuropa und Menschen von außerhalb Europas:

„Nach 35 oder mehr Jahren in Österreich [...] würde ich dem Österreicher, der Österreicherin mal unterstellen, unter Anführungszeichen, dass es jetzt einmal die Erste-Klasse-Ausländer gibt, also das wären quasi [...] die EU-Ausländerinnen und Ausländer. Dazu gehört eventuell Griechenland, wenn man nicht eine schlechte Urlaubserfahrung gemacht hat, weil das ist halt das Meer und so weiter, wobei da aber Unterscheidung war, wie die Krise 2008 gekommen ist, habe ich das sehr oft gehört, na ja, also über Geld brauchst Du nicht reden, [...] also Sie können sich nicht vorstellen, wie oft ich das in Projekten gehört habe [...]. Dann gibt es die Zweite-Klasse-Ausländer, die nicht so schlimm sind, das sind eben die OsteuropäerInnen, und dann gibt es die Nicht-EU, nicht, und das sind eben alle anderen, also das ist jetzt meine persönliche Erfahrung (lacht), nach 35 Jahren assimiliert zu sein.“ (FG1_4)

Bei manchen Menschen wird also – je nach Herkunftsland – der Migrationshintergrund durch ihre Umgebung stärker wahrgenommen und stärker relevant gemacht als bei anderen. Das „Othering“ (Kapitel 1) Migrant*innen gegenüber kennt demnach Abstufungen. FG1_6 schildert dazu auch eine persönliche Erfahrung. Sie erlebte die Relevanz des Herkunftslandes dafür, wie Migrant*innen von ihrem sozialen Umfeld behandelt werden, an ihrem Arbeitsplatz im unmittelbaren Vergleich. Während ihre französische Kollegin eher wie eine Österreicherin oder maximal wie jemand mit einer sympathischen Besonderheit wahrgenommen wurde, war sie als gebürtige Polin mit Vorurteilen konfrontiert. Sie schildert ausführlich ein Gespräch mit einem Kollegen, in dem diese stark zum Tragen kamen. Zwar ist FG1_6 überzeugt davon, dass die Aussagen des Kollegen nicht feinselig oder abwertend gemeint waren – die beiden haben ein gutes Arbeitsverhältnis und sie wurde in der Firma nie schlecht behandelt –, vielmehr transportieren diese Aussagen stereotypes Denken: Konkret war es für den Kollegen erstaunlich und außergewöhnlich, im Büro eine polnische Kollegin zu haben, da es dem von ihm internalisierten Bild osteuropäischer Beschäftigter in der Produktion widersprach.

„Wo ich in die Firma gekommen bin, wo ich jetzt bin, das war vor ungefähr sieben Jahren, da war ich die einzige Person mit Migrationshintergrund im Büro – also in der Verwaltung. In der Produktion haben wir mehrere Leute, aber da nicht, war nur eine, das war eine Französin und die wurde auch immer, ja, na Französisch und Paris, und alle haben sie immer so ein bisschen umgeworben [umworben]. Ich meine, es ist eine Sympathische und Nette und so weiter, aber die hat man so nicht als diese Ausländerin gesehen, ja, eher so wie ein Bonusmitarbeiter, aber, aber ganz, ganz Liebe auf jeden Fall. Und ich war die Erste und da hat mir einmal, ich glaube, das war bei der Weihnachtsfeier oder so, ein Kollege gesagt, er hat das nicht negativ gemeint, also nicht, das war nichts gegen mich, anscheinend nach ein paar Weingläsern, hat mir gesagt, er könnte sich vor ein paar Jahren wirklich nicht vorstellen, dass Leute aus Osteuropa im Büro mit ihm sitzen. [...] [F]ür ihn war das unvorstellbar, also nicht, dass er etwas dagegen hat, also so habe ich das verstanden, weil wir verstehen uns gut [...] und er hat mich nicht schlecht behandelt, aber das war so, die gehören nicht zu uns nach oben,

also die Ausländer, besonders sagen wir jetzt auch so aus Osteuropa, die arbeiten unten, in der Produktion, die sind nicht im Büro [...].“ (FG1_6)

In der Zwischenzeit hätten sich diese Denkweisen im Unternehmen jedoch verändert und es würden sogar bewusst Bewerber*innen mit Migrationshintergrund eingestellt, da diese immer wieder besonders hohe Qualifikationen vorzuweisen hätten.

„Und mittlerweile [...] hat sich überhaupt das Ganze gedreht, weil ob wir Leute gesucht haben, hat meine Chefin gesagt, dass die Bewerbungen so super, wirklich, von den Ausländern sind, [...] mit der Ausbildung, Qualifikationen und so weiter, aber damals war wirklich, also noch, ist nicht so weit her, wie gesagt, vor über sieben Jahren war ich die Erste und [...] ich glaube, das war für viele so, nur der eine war so ehrlich, mir das zu sagen, dass noch vor mehreren Jahren war für die wirklich so unvorstellbar, dass diese Leute mit uns arbeiten [...] und, und hat sich aber in meiner Firma viel verändert, in dieser Hinsicht, auch so über Lehrlinge, das waren vorher nur Österreicher, jetzt sind eigentlich wahrscheinlich fast alle oder überwiegend mit Migrationshintergrund, [...] und im Büro wirklich viele [...].“ (FG1_6)

Unterschiedliche Sympathien verschiedenen Ländern gegenüber haben auch historische Wurzeln, wie FG1_7 festhält. Während etwa Italien als beliebtes Urlaubsland positive Assoziationen wecke, sei das Verhältnis von Österreich zu Serbien – ihrem Herkunftsland – durch die Ereignisse rund um den ersten Weltkrieg eher belastet.

„Ich denke, dass wir alle unbewusst Vorurteile haben, wenn es um Ausländer geht, und dass es sicher auch mit Geschichte zu tun hat, zum Beispiel wir haben eine Kollegin, die kommt aus Italien, ich komme aus Serbien (lacht). Sie kennen Geschichte, Österreich-Serbien, eine Arbeitskollegin sagte zu mir, ja, wenn man hört, dass ich von Italien bin, quasi Österreicher lieben es ja, [...], sie verbinden mit Italien Positives, die gehen in Urlaub und so weiter und man sollte das nicht ernst nehmen, [...] so gesehen sollte man vielleicht nicht so streng sehen und bisschen Persönlichkeit zeigen und dann ist alles OK (lacht)“. (FG1_7)

Im Hinweis, dass man als Migrant*in nicht alles „ernst nehmen“ oder „streng sehen“ sollte, sondern vielmehr „Persönlichkeit zeigen und dann ist alles OK“, deutet sich auch bereits ein Muster im Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung an, das generell kennzeichnend in der Gruppe war: die **Internalisierung von Selbstverantwortlichkeit** im Umgang mit strukturellen Problemen. Die Diskussionsteilnehmerinnen weisen sich selbst die Verantwortung dafür zu, Diskriminierung, stereotypen Kommentaren oder Vorurteilen entgegen zu treten, selbstbewusst damit umzugehen und sie dadurch zu beenden. Des Öfteren heißt es: Man muss sich gegen benachteiligendes Verhalten wehren, dann wird es künftig nicht mehr vorkommen. So schildert z.B. auch die bereits zitierte Kindergartenpädagogin FG1_2, der von einer Assistentin vorgeworfen worden war, sie als „Ausländerin“ würde Österreicherinnen wie ihr den Arbeitsplatz wegnehmen, den weiteren Verlauf des Ereignisses folgendermaßen:

„Ich habe nur darauf gesagt, Du, ich habe den Job nicht weggenommen, Du hast die Ausbildung nicht. Dann hat sie darauf nichts gesagt, und dann später habe ich meiner Leitung das erzählt [...] und sie hat gemeint, ja, das war die richtige Antwort. [...] Aber das war nur einziges Mal und nie wieder und seitdem haben wir uns immer super verstanden, [...] einmal habe ich eine solche Bemerkung bekommen und sonst nie, nie im Leben, nie wieder, auch von den Eltern, von den Kolleginnen überhaupt nicht, ja, das ist die einzige, meine negative Erfahrung.“ (FG1_2)

Auch FG1_5 und FG1_6 betonen die Bedeutung selbstbewussten Reagierens auf Angriffe oder stereotype Bemerkungen:

„Ich bin ja mit vier hierhergekommen, [...] das habe ich zig mal auch in meinen Jobs erlebt, also ich lache nur noch darüber, aber antworte mit einem Schmäh wieder zurück und dann hören sie schon nach einer bestimmten Zeit auf, ist mir aufgefallen.“ (FG1_5)

„Ich würde noch abschließend sagen, dass es wirklich sehr wichtig ist, wie man selbst auf gewisse Sachen reagiert, wie Frau [FG1_5] gesagt hat, dass man wirklich reagiert, dass man Sachen nicht runterschluckt und dass man selbstbewusst ist und stolz auf seine Herkunft, Ausbildung und alles, [...]. Man muss einfach auch Grenzen setzen und aber auch richtig antworten, also das ist schlecht, wenn man Sachen schluckt, weil das ermutigt noch Leute, vielleicht Dich schlecht zu behandeln oder weitere Kommentare zu äußern und man muss einfach selbstbewusst, stolz auf seine Herkunft sein, auf alles, was man erreicht hat [...], man muss einfach sich wehren und bei mir hat es niemand sogar versucht, aber weil ich immer alles abgeblockt habe und selbstbewusst gegangen bin, ja, und das ist, glaube ich, sehr wichtig.“ (FG1_6)

Ganz generell spielen **Initiative und Durchhalten** eine große Rolle, wie Diskutantinnen immer wieder betonen. Viele der geschilderten Probleme und negativen Erfahrungen haben die Diskutantinnen durch Ausdauer, Stärke und konsequente Arbeit mittlerweile überwunden - FG1_5 etwa, die in dem Unternehmen, aus dem sie früher „oft weinend nach Hause gekommen“ ist, jetzt eine leitende Funktion innehat und Lehrlinge ausbildet, oder FG1_2, die trotz elementarpädagogischer Ausbildung als Reinigungskraft in Österreich begonnen hatte, bei ihrer ersten Anstellung im Kindergarten mit einer Anfeindung konfrontiert war, sie würde Inländerinnen den Job wegnehmen, und nun schon seit vielen Jahren ein mehrgruppiges Haus leitet.

Ganz ähnlich verhält es sich mit der Arbeitssuche. Es sei wichtig, nicht aufzugeben, Geduld zu haben und frühzeitig Deutsch zu lernen, dann finde man einen Job:

„Ich kann weiterempfehlen die Leute, die richtige Stelle für sich selber suchen, viel geduldig zu sein, mit Verständnis für Arbeitgeber (lacht) und, ja, hoffentlich positiv denken.“ (FG1_1)

Vor allem das **Beherrschen der deutschen Sprache** spielt aus Sicht der Diskutantinnen, sowohl hinsichtlich Arbeitssuche als auch hinsichtlich allgemeiner Akzeptanz in der Gesellschaft, eine **Schlüsselrolle**. Dabei müsse Deutsch nicht perfekt beherrscht werden, um akzeptiert zu sein, das erkennbare Bemühen sei ausschlaggebend.

„Wenn jemand jetzt neu kommt, wenn man jetzt irgendwelche Outcomes haben will (lacht), ich würde wirklich empfehlen, wirklich als allererstes Deutsch zu machen, also wirklich ein Jahr, und es ist keine einfache Sprache, [...] ich habe mich auch gequält, aber man muss einfach durch und wenn man Deutsch kann, dann kommt man weiter. Ich glaube nicht, dass es jetzt eine Ausländerfeindlichkeit in dem Sinne gibt, in Österreich, das kann ich nicht behaupten, aber wie gesagt, [...] möglicherweise ist die Erwartungshaltung auch, ja, dass man sagt, OK, beweise Du Dich und dass Du die Sprache sozusagen kannst, aber so eine grundlegende Ausländerfeindlichkeit, also wir mögen euch nicht, [...] ich habe das wirklich noch nie gehabt [...], der Schlüssel wäre die Sprache, glaube ich.“ (FG1_4) – (FG1_2 hebt dazu zustimmend den Daumen.)

„Das stimmt, ja, die Sprache ist der Schlüssel für alles [...]. Aber auch, wenn man die Sprache nicht perfekt auf den Anfang konnte [...] Tut mir leid, Entschuldigung, meine Sprache ist nicht so gut, sage ich, dann habe ich [gesagt bekommen], ich wäre froh, wenn ich zum Beispiel die polnische Sprache so könnte, so wie Sie Deutsch jetzt sprechen [...], aber deutsche Sprache ist der Schlüssel für alles.“ (FG1_2)

„(lacht) Ja, ich wollte nur kurz sagen, wegen Deutsch, ich gebe vollkommen recht der Frau [FG1_4], [...] wenn man Deutsch kann und damit ist ganz was anderes, man muss nur probieren und sich trauen.“ (FG1_7)

Theoretisch gesprochen (siehe Kapitel 1) reduziert die deutsche Sprache offenbar das Otherring. Wer Deutsch beherrscht, wird von Österreicher*innen nicht mehr so stark als „Ausländer*in“ und damit Angehörige*r einer anderen, von der eigenen unterschiedlichen Gruppe angesehen. Wie FG1_5 anmerkt, dürfte dies auch für Englisch als gemeinsame Zweitsprache von Österreicher*innen mit und ohne Migrationshintergrund gelten. Wo alle Englisch als Nicht-Muttersprachler*innen sprechen, verschwimmen die Grenzen und die jeweilige Herkunft tritt in den Hintergrund. Sie sieht daher auch Englischkenntnisse für Migrant*innen als einen möglichen Weg zu mehr Akzeptanz und höheren beruflichen Chancen:

„Ich sehe ja diesen Wandel, [...] wenn ich zum Starbucks gehe, der Herr an der Kassa schon Englisch spricht, da fällt schon diese Barriere weg, dass ich nicht mehr als Türkin, wenn ich jetzt Englisch antworte, wahrgenommen werde, [...] bei den Lehrlingen sehe ich, die eine ist Ukrainerin, [...] sie spricht perfekt Englisch, ja, perfekt, sie hat gar kein Problem. Also ich denke mir, auch wenn die Türken oder Serben oder was auch immer, diese dritte Klasse⁴⁸, ja, [...] diese Ausländer, Englisch tendieren, fällt langsam, glaube ich, diese Barriere weg. Also ich habe es noch sehr, sehr stark erlebt, muss ich sagen, aber ich sehe es jetzt bei den Kindern, einen positiven Wandel.“ (FG1_5)

Was **soziales Kapital** betrifft – die Unterstützung durch Kontakte, die Informationen weitergeben oder Chancen eröffnen –, gibt es in der Gruppe Beispiele sowohl von migrantischen als auch nicht-migrantischen Kontakten, die weiterhalfen, d.h. Kontakte in der eigenen Community wie auch Brückenkontakte darüber hinaus. Während eine Person berichtet, viel Unterstützung von verschiedenen Mitmenschen erhalten zu haben, betonen die meisten, dass sie ihren Weg – abgesehen von partieller Unterstützung – aus eigener Kraft geschafft haben. Bei FG1_6 ergab sich während ihres Studiums ein langjähriger Nebenjob als Kellnerin über eine slowakische Nachbarin, die ihr den Tipp gegeben hatte, dass der Chef des Restaurants – ebenfalls Migrant – eine Stelle zu vergeben habe. Bei FG1_2 erfolgte der Berufseinstieg in Wien als Reinigungskraft in einer österreichischen Familie, die sie sehr beim Erwerb eines Arbeitsvisums und der Realisierung ihres erlernten Berufs der Kindergartenpädagogin unterstützte. FG1_3 wurde am Tag nach der Defensio ihrer Masterarbeit von der Professorin, mit der sie bereits zusammengearbeitet hatte, angesprochen, ob sie Interesse an einer Pre Doc Stelle an der Universität hätte. Darüber hinaus hatten soziale Kontakte in den Berufsbiografien der Diskussionsteilnehmerinnen keinen Einfluss. Eine Person berichtet,

⁴⁸ Anmerkung: Wording der Diskutantinnen, siehe vorher. Gemeint ist damit nicht eine tatsächliche Abwertung der betreffenden Länder seitens der Diskutantinnen, sondern die Wahrnehmung, dass Österreicher*innen diese Abstufung vornehmen.

keinerlei Unterstützung von anderen Menschen bekommen – und diese auch nicht gewollt – zu haben. Anders als es die Literatur nahelegt, lassen sich in der Frage des sozialen Kapitals keine eindeutigen Muster ableiten. Es spielen weder „strong“ noch „weak ties“ im Prozess der Arbeitsmarktintegration eine besondere Rolle, sondern vor allem Eigeninitiative, das klassische Recherchieren nach und Bewerben um freie Stellen, und dort oder da günstige Zufälle.

„Also ich habe nur Initiativbewerbungen gemacht, auch wenn da nicht ausgeschrieben worden ist, ich habe mir einfach damals den Herold genommen (lacht) und die Firmen dort rausgesucht (lacht) und alle irgendwie angeschrieben, [...] und ich bin auch so eine, ich will es auf meine eigene Faust schaffen, ja, mit Kampf und so weiter, ich glaube, das ist charakterabhängig, ich war immer so dieser Kämpfertyp, immer so durch.“ (FG1_5)

„(lacht) Also ich lebe auf der Sonnenseite, mir wurde immer geholfen, es gab immer jemand, der mich sozusagen promoted hat, deswegen kann ich nur Positives sagen [...], diverse, ja, aber auch Österreicherinnen und Österreicher.“ (FG1_4)

„[...] bis ich da sozusagen den ersten fixen Job bekommen habe, aber den habe ich auch, ich glaube, das war Karriereplattform von der Uni, so bekommen, ja, und dann wieder irgendwie zufällig was Anderes, also so jetzt direkt hat mich niemand empfohlen und niemand mir was, ja, so irgendwie besorgt, aber irgendwie immer durch Zufall [...], vieles ist durch Zufall passiert.“ (FG1_6)

Wie schon kurz erwähnt, sind fast alle Diskussionsteilnehmerinnen entweder in den Berufen tätig, für die sie ausgebildet wurden, oder haben einen anderen dem formalen Bildungsniveau (z.B. Hochschulabschluss) entsprechenden Beruf. Ihr **kulturelles Kapital**, über das sie in inkorporierter wie auch institutionalisierter Form verfügen (siehe Kap. 1), kommt also in ihrer Arbeitsmarktintegration zum Tragen. In einem Fall konnte die im Ausland absolvierte Ausbildung erfolgreich nostrifiziert werden, viele jedoch haben bereits in Österreich studiert und damit von vornherein eine hier anerkannte Ausbildung. Eine Diskussionsteilnehmerin ist von Dequalifizierung betroffen: Obwohl sie über eine Matura und eine Ausbildung als Musiklehrerin verfügt (sowie seit Jahren auch über eine Arbeitserlaubnis), ist sie langjährig als Reinigungskraft tätig. In der Diskussion ergibt sich der Eindruck, dass sie das „Othering“ der österreichischen Gesellschaft ihr gegenüber bereits selbst verinnerlicht hat. Danach gefragt, welche Unterstützung ihr dabei helfen würde, wieder in ihrem erlernten Beruf tätig zu sein, antwortet sie, in ihrem aktuellen Beruf zufrieden zu sein, man müsse wissen, was die eigenen Möglichkeiten seien und dürfe nicht zu „große Erwartungen“ haben, die Kolleginnen seien nett, wüssten um ihr „Level“ und würden nicht „so große Anforderungen“ stellen, „weil sie wissen, dass ich Ausländerin bin“.

„Ich bin sehr zufrieden mit heutige Stelle. Weil es (lacht) wie mein Leben ist und für mich ist wichtig zu wissen, was Möglichkeiten sind und nicht so große Erwartungen zu haben, für sich selber. Für mich persönlich kann ich sagen, dass für mich jetzt wirklich meine Arbeit gut zu machen, gute Beziehung mit meine Kolleginnen zu haben, weil sie haben nicht so große Anforderungen von mir, weil sie wissen, dass ich Ausländerin bin, wie mein Level von deutsche Sprache ist und sie sind sehr nett und sehr lieb mit mir.“ (FG1_1)

Die DiskutantIn hat offenbar bereits ein Bild von sich selbst als Angehörige einer anderen Gruppe, die sich mit weniger zufrieden geben muss, als ihre Ausbildung ihr eröffnen könnte, weil sie in ihrer Selbstwahrnehmung die Maßstäbe nicht erfüllt. Das Othering der Gesellschaft Migrant*innen gegenüber wurde hier verinnerlicht und äußert sich in Form gesenkter Erwartungen und der inneren Überzeugung sie hätte eine Rückkehr in ihren eigentlichen Beruf nicht mehr verdient.

An **Handlungsempfehlungen**, um die Rahmenbedingungen für Menschen mit Migrationshintergrund beim Jobeinstieg in den Wiener Arbeitsmarkt zu verbessern und Barrieren zu beheben, arbeitete die Gruppe folgende Punkte heraus:

Das Spektrum von Problemen, die bei der Beantragung der Arbeitserlaubnis auftreten – vom Beharren auf willkürlichen Kriterien wie einem bestimmten Mindestgehalt, das womöglich um wenige Euro verpasst wird, über lange Wartezeiten bis hin zur Abhängigkeit von bearbeitenden Personen – müssen behoben werden. Dies wird als zentrale Voraussetzung gesehen, um erfolgreich am Arbeitsmarkt Fuß fassen und sich etwas aufbauen zu können:

„Dann haben wir natürlich wieder diese Visumprobleme, MA35-Probleme, das muss alles eigentlich aufgehoben werden, für die Leute, die wirklich etwas schaffen und studieren und eine Karriere haben möchten und alles.“ (FG1_3)

Erneut wird auch die hohe Bedeutung der deutschen Sprache hervorgehoben, Verbesserungsvorschläge konzentrieren sich an diesem Punkt der Diskussion über weite Strecken auf dieses Thema. Die Sprachförderung diesbezüglich sollte in den Schulen eine weitaus größere Rolle spielen. Wie die Universitätsprofessorin FG1_4 festhält, erlebt sie unter Studierenden mit Migrationshintergrund, die in Österreich geboren sind, sehr häufig, dass diese fachlich sehr begabt sind, jedoch so wenig Deutsch sprechen, dass sie Prüfungsangaben nicht verstehen.

„Also es ist wahnsinnig wichtig, dass man die Sprache beherrscht und, wie gesagt, das sind Kinder, die da geboren sind, also ich verstehe das nicht. Also offensichtlich gibt es Schulen, wo die deutsche Sprache irgendwie unter ferner liefen läuft, also bitte das unbedingt mit großen Buchstaben drinnen schreiben, also das Schulsystem nicht so verkommen lassen.“ (FG1_4)

Mehrere DiskussionsteilnehmerInnen schließen sich dieser Forderung an. FG1_2 ergänzt aus ihrer Erfahrung, dass die Problemlage bereits im Kindergarten beginne: Überfüllte Gruppen mit 25 Drei- bis Sechsjährigen verschiedenster Muttersprachen, zu wenig Personal, gleichzeitig werde unter diesen Bedingungen Sprachförderung erwartet. Dieses Problem setze sich in der Schule fort. Kinder mit nichtdeutscher Muttersprache, aber auch Kinder mit anderen Lernschwierigkeiten, mit Behinderungen oder Erkrankungen würden dadurch nicht die Unterstützung erhalten, die sie bräuchten. Sie appelliert dringend an die Politik, die Gruppengrößen im Kindergarten sowie die Klassengrößen zu reduzieren und Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen alle Kinder ihrem Bedarf entsprechend unterstützt werden können.

„[Es] beginnt schon alles im Kindergarten, wir haben kein Personal, Gruppen sind überfüllt, also 25 Kinder in der Gruppe drei bis sechs, multikulti aus allen Ländern, wir sollen auch die Sprachbeurteilung [...] machen, es ist sehr schwierig, es gibt die Ressourcen nicht also und da hapert es schon. Wir haben Kinder, die sind nur ein paar Stunden im

Kindergarten, wo sie in den vier Stunden am Tag, die schaffen einfach nicht Deutsch quasi so zu erlernen, dass sie es in der Schule gebrauchen, genauso ist das in der Schule [...]. Wir sollen wirklich sehr viel investieren, Gruppen kleiner machen, dass man mit Kindern mehr arbeiten kann, und es ist ja genauso in der Schule, haben dasselbe, also wirklich, wir arbeiten miteinander, mit Schulen, mit DirektorInnen und da hapert es schon, da hapert es schon, die Klassen sind zu groß, zu viele verschiedene Sprachen in der Klasse, die Kinder kommen in der Schule mit nicht, nicht mit so gute Deutschkenntnisse, [...] nachher sind alle überfordert, so wie die Frau [FG1_4] meint, das ist ja genauso, die Lehrer arbeiten mit den besten Schülern in der Schule, gehen weiter, alle anderen bleiben auf der Strecke [...]. Das Schulsystem in Österreich, es ist nicht gut, es ist ja sehr gut für die Kinder, die sich leicht in der Schule, also mit Lernen, tun – für die Kinder, die Probleme haben, für die Kinder mit Behinderungen, also die sind ganz unten, also die haben im Prinzip keine Zukunft [...]. Da muss viel, viel investiert, nicht nur gesprochen, geredet werden, [...] weil es tut sich gar nichts, es tut sich einfach nichts, also es ist ja viel versprochen, aber wir sehen nichts, es tut sich nichts, [...] und da können wir nicht erwarten, dass die Jugend, die Kinder, die da geboren [sind] und auch österreichische, irgendwo weiterkommen.“ (FG1_2)

Das frühzeitige Erlernen der deutschen Sprache bei gleichzeitiger Bewahrung der Muttersprache – denn Mehrsprachigkeit ist in der Gesellschaft ein Vorteil – ist ein Punkt, der in der Gruppe von vielen betont wird. Gleiches gilt für die hinter den Sprachen stehenden Kulturen. Es sollte bereits in den Schulen stärker darauf geachtet werden, die Kulturen zu verbinden, sodass Kinder mit Migrationshintergrund stolz auf ihre Herkunft sind, sich gleichzeitig aber auch voll als Teil der österreichischen Gesellschaft identifizieren. Dies könne auch zwischenmenschlichen Missverständnissen vorbeugen, wie eine Diskutantin an einem Beispiel erläutert:

„Ja, also auf jeden Fall die Sprache [...] und das soll schon in der Schule passieren, die Kinder sollen sich jetzt irgendwie nicht schämen, dass sie ausländische Wurzeln haben, die sollen stolz auf ihre Herkunft sein, aber das soll alles integriert werden, [...] dass man fühlt sich ein Teil der Gesellschaft. Ganz lustiges Beispiel, das ist mir jetzt eingefallen, einmal ist jemand zu uns gekommen, von der Zentrale, und der wurde gefragt, woher bist Du [...], der hat verstanden, aus welchem Land, weil er war, glaube ich, türkischer Herkunft, aber eigentlich er hat steirisch geredet und der Mann, der das gefragt hat, hat gemeint, woher aus der Steiermark bist Du [...]. Aber er hat sich sofort so voll programmiert gefühlt, nein, nein, die [...] wollen wissen, aus welchem Land bin ich und sogar in Österreich geboren, [...] beide Seiten, das muss schon in der Schule beginnen, dass die Kinder sich ein Teil der Gesellschaft fühlen, man soll [...] beide Seiten, also die österreichische Kultur sozusagen kultivieren und auch eigene Kultur kultivieren und das kann man verknüpfen, also wenn die Leute, wirklich, ich kenne Leute aus verschiedenen Kulturen, verschiedenen Religionen, wenn die Leute miteinander reden und sich verstehen, da gibt es keine Probleme, gibt es keine Vorurteile und man lebt gut miteinander.“ (FG1_6)

Zum Thema Schule und Kindergarten gibt es großen Diskussionsbedarf, es beschäftigt längere Zeit. Danach gefragt, ob es auch mögliche Maßnahmen gibt, die nicht nur in der Zukunft wirksam werden (in Form besserer Deutschkenntnisse und interkultureller Kompetenzen der jetzigen Kindergeneration, die dann erwachsen ist), sondern die auch aktuell Arbeitssuchenden oder aktuell Beschäftigten helfen würden, bleibt ebenfalls Deutsch die

Schlüsselstelle: mehr niederschwellige Deutschkurse, eventuell auch mehr Überzeugungsarbeit, diese Kurse wahrzunehmen, werden genannt.

„Man müsste eigentlich tatsächlich hier Deutschkurse, Schnellkurse anbieten, also die Leute versuchen, mehr zu integrieren, [...] die Schlüsselsituation ist über die Sprache. Natürlich bieten sie verschiedene Kurse an, also wie die [FG1_5] gesagt hat, in Wien [...] ist nicht alles schlecht, [...] wir bieten einiges [...], möglicherweise muss man die Leute ein bisschen zu deren Glück zwingen oder die überzeugen, dass eigentlich die Sprache das Vehikel ist, vielleicht fehlt das, [...]“ (FG1_4)

Eine Teilnehmerin äußert zudem die Idee, Firmen zu verpflichten Praktikumsstellen für Jugendliche anzubieten und bei der Besetzung (in Form verpflichtender Quoten) auch auf Diversität zu achten. Dies würde auch dem gegenseitigen interkulturellen Verständnis dienen:

„Normalerweise, wenn man in die Schule geht, [...] oder nach der Matura haben immer die Studenten dieses Pflichtpraktikum, vielleicht sollen die Firmen auch solche Pflichtpraktikum haben, wo sie an bestimmten Quoten vielleicht anhalten sollen, auch mit verschiedenen Migrationshintergründen und von verschiedenen Ländern, das [...] würde auch beiden Seiten vielleicht helfen, sich gegeneinander kennenlernen und beide würden dann mehr eine Ahnung haben und vielleicht diese Klischees und Vorurteile mal irgendwann wegwerfen.“ (FG1_3)

Zwei weitere Teilnehmerinnen (FG1_4, FG1_5) unterstützen diese Idee mit erhobenen Daumen.

Fokusgruppe 2 – unselbstständig erwerbstätige Männer

Die Zusammensetzung der Gruppe im Überblick:

- *Gruppengröße: 8 Personen (7 ausgefüllte Kurzfragebögen)*
- *Sowohl Migranten erster als auch zweiter Generation*
- *Geburtsjahre: Mitte der 1980er-Jahre bis Mitte der 2000er-Jahre⁴⁹*
- *Herkunftsländer: Bulgarien, Griechenland, Kanada, Rumänien, ehemalige UdSSr, Türkei*
- *Berufseinstieg in Wien überwiegend zwischen 2015 und 2020⁵⁰, 1 Person Anfang der 2010er-Jahre, 1 Person ohne Angabe*
- *Hinsichtlich formaler Bildung ist die Gruppe gemischt, mit Tendenz zu höherer formaler Bildung: 1x Pflichtschule, 1x mittlere Schule/Fachschule, 3x Matura, 2x Hochschulabschluss*
- *Außer einer Person war noch niemand in der Gruppe in Wien arbeitslos.*
- *Die Befragten sind alle in Berufen tätig, die dem Ausbildungsinhalt oder dem formalen Ausbildungsniveau entsprechen. Zwei Befragte befinden sich aktuell noch in Ausbildung (kaufmännische Fachschule, Studium) und haben Nebenjobs. Dequalifizierung liegt also, soweit aus den Angaben erkennbar, nirgendwo vor.*

Die Relevanz der Kategorie Geschlecht, die sich in Gruppe 1 abgezeichnet hat, bestätigt sich indirekt in Gruppe 2, denn in der Wahrnehmung von Diskriminierung unterscheiden sich die beiden Gruppen erkennbar.

Das Stimmungsbild bei der einleitenden Umfrage zum Jobeinstieg fällt noch sehr ähnlich aus: Die meisten geben an, sehr gute oder gute Erfahrungen beim Jobeinstieg in Wien gemacht zu haben. Nur eine Person gab „eher schlechte“ Erfahrungen an, „sehr schlechte“ Erfahrungen wurden von niemandem angekreuzt.

Während in der Frauengruppe kurz darauf zahlreiche Diskriminierungserfahrungen geteilt wurden, in erster Linie als Frau bzw. im Zusammenspiel von Geschlecht und Migrationshintergrund, bleibt es in der Männergruppe auch in der Schilderung konkreter Erfahrungen bei der positiven Grundstimmung. Über weite Strecken betonen die Diskussionsteilnehmer, keine Diskriminierungen aufgrund ihres Migrationshintergrundes am Arbeitsmarkt oder im zwischenmenschlichen Kontakt erlebt zu haben.

„Ich hatte nicht wirklich Probleme mit dem Jobeinstieg, ich habe das eigentlich immer relativ locker gesehen, ich habe einfach Bewerbungen geschrieben, bin dorthin gekommen, mit einem selbstbewussten Auftreten, wurde dann angenommen, gab es kein Zeichen von Diskriminierung, weil ich habe auch bisschen Akzent, der ist noch ganz leicht da, aber meine Chefin kommt aus demselben Land, wie ich, also (lacht) demnach gab es eigentlich nicht wirklich Diskriminierungen und die waren eigentlich, also der X-Konzern war wirklich sehr nett zu mir.“ (FG2_5)

⁴⁹ Eine Person wurde Ende der 1940er-Jahre geboren, liegt also eigentlich außerhalb der betrachteten Altersgruppe, was erst zu Abhaltung der Diskussion ersichtlich wurde. Ihre Aussagen wurden nur dort eingebunden, wo es in der Diskussion um die Elterngeneration der Diskutant*innen ging.

⁵⁰ Eine Person hatte ihren Berufseinstieg in Wien Ende der 1970er-Jahre, siehe vorige Fußnote.

„Also ich bin auch in Wien geboren und habe nie Respektlosigkeit oder Diskriminierung erlebt [...], ich hatte nie negative Erfahrungen, sozusagen.“ (FG2_4)

Geschlecht als Diskriminierungskategorie fällt in dieser Gruppe weg, aus dem Migrationshintergrund heraus werden keine Diskriminierungen erlebt, insofern bestätigt sich im Vergleich der Eindruck der Frauen, dass Frausein als potentielle Diskriminierungskategorie stärker wiegt. Darüber hinaus zeigt sich, dass allfällige Herausforderungen und Problemlagen bei der Arbeitssuche durchaus jenen entsprechen, mit denen Arbeitssuchende allgemein zu tun haben, unabhängig von einem etwaigen Migrationshintergrund (etwa keine Antwort auf Bewerbungen, kein Feedback auf Absagen oder keine Vermittlungsvorschläge vom AMS zu bekommen). Gleiches gilt für positive Erfahrungen der Unterstützung, die gemacht wurden, oder Wünsche für eine Verbesserung von Rahmenbedingungen – auch hier sind viele Anliegen allgemeiner Natur und betreffen breite Teile der Bevölkerung (etwa mehr Wertschätzung der Arbeit oder bessere finanzielle Unterstützung in Zeiten der Inflation).

Dennoch gibt es durchaus auch in dieser Gruppe Brüche, die erst mit fortschreitender Dauer der Diskussion – und damit fortschreitender gedanklicher Auseinandersetzung mit dem Thema – auftreten und zeigen, dass sich die Dinge auf tieferliegender Ebene etwas anders darstellen können als der erste Eindruck es nahelegt. Mit zunehmender Diskussion – oft angeregt durch Erzählungen eines Einzelnen, die wiederum an eigene ähnliche Erlebnisse erinnern – werden sich die Diskutanten erfahrener Benachteiligungen bewusst, auf die sie zunächst gedanklich nicht zugegriffen haben.

Auch in dieser Gruppe kann dabei zwischen einerseits **strukturellen Rahmenbedingungen, die nur für Migrant*innen gelten**, und andererseits **zwischenmenschlichen Vorbehalten sowie informeller Ungleichbehandlung** trotz vorgeschriebener Gleichbehandlung unterschieden werden.

Den zweiten Punkt betreffend reflektieren die Diskutanten, dass **Diskriminierung zunehmend schwerer erkennbar** sei. Dies hänge auch mit der – ebenfalls schon in Gruppe 1 thematisierten – Veränderung von Einstellungen in der Bevölkerung zusammen. In den meisten Köpfen sei mittlerweile angekommen, dass es nicht mehr erwünscht ist, Menschen aufgrund ihres Migrationshintergrundes zu diskriminieren oder Vorbehalte ihnen gegenüber zu äußern. Zudem würden gesetzliche Diskriminierungsverbote ihre Wirkung zeigen. Was früher stärker offen geschah, erfolgt heute deshalb vielfach verdeckt, indirekt, sodass für Betroffene oft nicht eindeutig erkennbar ist, ob sie gerade diskriminiert wurden. Potentielle Arbeitgeber*innen nennen andere (oder gar keine) Gründe, auch wenn sie Bewerber*innen in Wahrheit wegen ihres Migrationshintergrundes ablehnen, oder Kolleg*innen, die insgeheim Vorbehalte gegen Migrant*innen haben, äußern diese nur unter vier Augen oder entsprechende Bemerkungen rutschen ihnen versehentlich heraus – enthemmt durch Alkoholkonsum oder weil sie über den Migrationshintergrund des Gegenübers nicht Bescheid wussten:

„Ich denke, es ist schwer, das zu beurteilen, also ich kann von mir sprechen, aktiv Diskriminierung habe ich nicht erlebt bei der Arbeitssuche, ich habe aber einen sehr intensiven Bewerbungsprozess durchlaufen, also ich habe wirklich sehr, sehr viele Bewerbungen ausgeschickt und nicht sehr viele Antworten zurückbekommen, seien es Absagen oder geschweige denn Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und ich

denke, das ist für einen Jobsuchenden schwer, wenn da kein Feedback zurückkommt und man sich natürlich auch die Frage stellt, OK, jetzt mein Name hat so und so viele Mitlaute oder Selbstlaute und ist offensichtlich kein Bauer oder Huber, hat das etwas damit zu tun oder nicht [...]. Die schlechte Erfahrung, auf die Sie zielen, ist für Jobsuchende insofern schwer greifbar, weil natürlich auch kein Arbeitgeber sagen wird, Sie sind Serbe, das brauche ich nicht, oder Sie sind Tschetschene, das interessiert mich nicht, dieses Feedback bekommen wir nicht, weil selbst wenn es diese Motivationsgründe gibt, das kommt nie an beim Jobsuchenden selbst, denke ich.“ (FG2_8)

„Ich wollte nur kurz anschließen bei dem Herrn, der gerade gemeint hat, dass er das selber vielleicht gar nicht mal so gemerkt hat, ich bin auch in Wien geboren, hatte dementsprechend keine Sprachbarriere und so weiter, ja, und man merkt auch, in der Arbeit, dass oft eine direkte Diskriminierung, das trauen sich vielleicht die Leute gar nicht, [...] weil das mittlerweile auch zum Glück sehr verpönt ist, vor allem in Wien, aber dann, wenn man abseits bei Gesprächen dabei ist, wo vielleicht ein Arbeitskollege oder ein Vorgesetzter nichts von einem Migrationshintergrund weiß, [...] weil es vielleicht erst auffällt an einem Akzent, oder wenn man den Nachnamen nicht kennt, da merkt man schon durchaus, dass Diskriminierung auch da ist, ja, und wenn sie nicht mehr so offen gelebt wird, wie es vielleicht einmal war [...]. Es ist wesentlich versteckter geworden, zum Glück wird es auch immer weniger, [...] aber was man so mitbekommt oder was ich auch so mitbekomme, ist, dass es immer und immer versteckter und nicht so offensichtlich gelebt wird, die Diskriminierung in der Arbeitswelt.“ (FG2_1)

„Man merkt es an einigen Kollegen, sie hätten schon ein bisschen so voreingestellte Ideen, vor allem aus den älteren Generationen, das wird nicht, ja, wie der Kollege schon gesagt hat, nicht offen ausgesprochen, eher unter vier Augen oder wenn man gerade bei einem Glas ist, außerhalb der Arbeit.“ (FG2_2)

Ein Diskutant, der im Kulturbereich arbeitet, teilt seine Beobachtungen, dass Migrant*innen in dieser Branche häufiger von Dequalifizierung betroffen seien. Trotz Hochschulabschlusses würden hier viele niedrig bezahlt und wenig angesehen im Publikumsdienst arbeiten, weil sie in ihren eigentlichen Berufen keine Anstellung fänden.

„Ich wollte noch ergänzen zur Diskriminierung in dem Kulturbereich, wo ich tätig bin, [...] da arbeiten eben auch viele Menschen im Dienstleistungssektor, im Publikumsdienst, die eben ausländischer Herkunft sind, wo mir auch [...] empfohlen wurde, hier meine Meinung einzubringen. Mir ist aufgefallen, dass die ausländischstämmigen Menschen, die da arbeiten, oft höher ausgebildet sind als die Österreicher, die dort arbeiten, im Publikumsdienst, abgesehen davon, dass da natürlich auch viele Studierenden [...] arbeiten, sind da auch Menschen mittleren Alters oder älteren Alters, die sich etwas zur Pension dazuverdienen wollen, oder eben ausländische Mitarbeiter, die einen hohen Abschluss haben, einen Master oder einen Diplomabschluss, dann aber in ihrem Bereich, aus welchen Gründen auch immer, keine Anstellung finden, aber auf eine Arbeit angewiesen sind und dann im Publikumsdienstbereich arbeiten, wo sie natürlich dementsprechend wenig verdienen und nicht, vielleicht nicht die Wertschätzung bekommen, die sie bekommen sollten, weil sie ein Diplom haben.“ (FG2_4)

Insgesamt habe Diversität besonders in größeren Unternehmen aber an Wert gewonnen und werde vom Management bewusst angestrebt, auch aus Gründen der Imagepflege oder in Konzernen mit Filialen in unterschiedlichen Ländern auch aus reiner Notwendigkeit heraus.

Dies kann, auch wenn die Motive unternehmenspolitisch eigennützig sind, gleichzeitig den Beschäftigten zugutekommen, aber auch in erster Linie ein „Etikett“ (FG2_8) sein.

„Ich denke, einerseits ist Diversität etwas, was gerade große Unternehmen und Konzerne momentan suchen, das ist sehr trendy, dass man möglichst divers ist und vielleicht auch irgendwo ein Etikett, das man sich umhängen kann.“ (FG2_8)

„Aber ansonsten, ich fühle schon sehr, dass da sehr gepusht wird, nicht nur von der Personalabteilung, von der HR, sondern wirklich aus dem Unternehmen heraus, dass sich alle einfach gut fühlen und, wie gesagt, wir sind ein großes Unternehmen, es wird hauptsächlich Englisch gesprochen, vor allem, wir haben auch Kollegen in Bratislava. Vielleicht eher im ländlichen oder in einem kleinen Familienunternehmen ist vielleicht anders, wo man untereinander ist, sage ich mal, aber mit so einem großen Migrationsanteil im Unternehmen hat man praktisch keine solchen Probleme.“ (FG2_2)

Hinsichtlich der **strukturellen Rahmenbedingungen** wird übereinstimmend mit Gruppe 1 die Notwendigkeit einer **Arbeitserlaubnis** für Migrant*innen der ersten Generation als Barriere wahrgenommen und länger diskutiert. In Österreich geborene Menschen haben es bei der Arbeitssuche leichter, weil sie keine Arbeitserlaubnis benötigen, während Migrant*innen der ersten Generation teils sogar nach Jobzusagen die Stelle nicht antreten können, solange sie keine Arbeitserlaubnis haben. Ein Befragter machte sich deswegen für eine Weile aus der Not heraus selbstständig. Jedoch haben sich in diesem Punkt über die Jahre die Rahmenbedingungen verbessert, da mehr und mehr europäische Staaten der EU beigetreten sind und EU-Bürger*innen in Österreich leichter Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Letzterer erfolgt offenbar etwas zeitverzögert, sodass wie schon in Gruppe 1 ein Befragter trotz der EU-Mitgliedschaft seines Herkunftslandes während der „Übergangsperiode“ eine Arbeitserlaubnis benötigte. Für Staatsbürger*innen von Ländern außerhalb der EU besteht die Problematik auch weiterhin:

„Für mich war es vom Zeitpunkt her ungünstig, rumänischer Staatsbürger zu sein, weil genau zu der Zeit war noch diese Übergangsperiode, nach dem EU-Beitritt, wo man eine Arbeitserlaubnis gebraucht hat, vom AMS. Und sehr viele Jobs, wo ich mich beworben habe, war direkt die Rückfrage, haben Sie eine Arbeitserlaubnis, nein, auf Wiedersehen. Und das war halt, ich bin auch persönlich, schön, im Anzug, zum AMS gegangen und habe gesagt, hallo, ich bin der X, ich suche einen Job in Wien und die haben mir gesagt, sind Sie rumänischer Staatsbürger? Ja. Sie können gleich einpacken und wieder nach Hause fahren. Das war so der Vibe und ich musste mich praktisch ein Jahr lang mit Gewerbeschein herumkämpfen, bis ein großes Callcenter mich dann wirklich über AMS Vollzeit angestellt hat.“ (FG2_2)

„Ja, das war auch ein Thema, wobei sich da in den letzten Jahren ja doch einiges getan hat [...]. Ich bin, wie gesagt, in Bulgarien geboren und auch bis heute bulgarischer Staatsbürger, aber aufgrund der wirklich lange durchgehenden Meldung in Österreich habe ich 2006 eine EU-Freizügigkeitsbescheinigung ausgestellt bekommen und konnte mit dieser problemlos einen Job anfangen, zumal ich einen gefunden habe. Man muss dazu sagen, ich bin in Salzburg aufgewachsen, Salzburg in den 90ern und 2000ern war meilenweit entfernt von Wien, von heute, da war der Jobzugang auch für meine Familie um einiges eingeschränkter. Also meine Mutter ist sehr, sehr lange arbeitslos gewesen, trotz akademischer Ausbildung und da hat sich in den letzten Jahren doch sehr, sehr viel getan. Allerdings muss man auch sagen, für EU-BürgerInnen, also ich denke, dass

Serbien da um einiges benachteiligter ist als beispielsweise Rumänien oder Bulgarien.“ (FG2_8)

„Und dann habe ich einfach, weil ich, Gott sei Dank, also ich bin hier geboren, ich habe freien Zugang zum Arbeitsmarkt.“ (FG2_5)

Zusätzlich ist in Gruppe 2 auch die **Staatsbürgerschaft** ein hochrelevantes Thema. Gruppendynamisch betrachtet ist spannend, dass es – dem zuerst vorherrschenden Tenor entsprechend, es gebe keine Diskriminierung – erst gegen Ende der Diskussion auftauchte, dann aber so viele Wortmeldungen dazu eingingen, dass die Diskussion nur darüber ca. 20 Minuten in Anspruch nahm. Während Migrant*innen der zweiten Generation aufgrund ihrer Geburt in Österreich selbstverständlichen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, gilt dies nicht unbedingt auch für die Staatsbürgerschaft. Der Test, der für den Erwerb der Staatsbürgerschaft zu absolvieren ist, stellt aus Perspektive der Diskutanten keine wesentliche Barriere dar, er sei anders, als mediale Darstellungen manchmal behaupten würden, leicht bewältigbar. Jedoch seien die finanziellen Kosten für viele ein fast unüberwindbares Hindernis. Die Teilnehmenden stellen bei ihrer Argumentation auch eine Verbindung zu schlechten Arbeitsbedingungen für Migrant*innen her: Migrant*innen sind häufig in niedrig bezahlten Berufen tätig, wodurch der Erwerb der Staatsbürger*innenschaft umso unrealistischer wird, wenn die Kosten mehreren Monatsgehältern oder dem kompletten Ersparten gleichkommen.

„Ich wäre sehr, sehr gerne österreichischer Staatsbürger, [...] ich bin nie wirklich, also in Serbien, bin ich nie wirklich oft gewesen, so in Bosnien ein paar Mal, sonst bin ich immer hier gewesen. Ich liebe die Stadt Wien, ich mag es, hier zu sein, es ist mein Zuhause, es ist wortwörtlich mein Zuhause, und dass ich 3.500 Euro zahlen muss, dass da offiziell steht, dass das mein Zuhause ist, obwohl ich ja von Anfang an hier bin und nie woanders gemeldet worden bin, ist das halt schon, ja, schwierig halt. Ich meine, ich kann mir eine österreichische Staatsbürgerschaft wirklich nicht leisten, obwohl ich sie gerne hätte, deshalb das Ding, ich meine, 3.500, das ist für manche ihr ganzes Erspartes. Das wollte ich nochmal loswerden, wenn man da vielleicht irgendwas machen könnte.“ (FG2_5)

„Und zum Thema Staatsbürgerschaft, [...] wie der Kollege gesagt hat, ob man sich das leisten kann, weil für uns war es auch nicht, für eine dreiköpfige Familie war es, glaube ich, überhaupt 4.000 Euro und vor allem, mein Sohn ist in Wien geboren, er war noch nie in Rumänien, zu dem Zeitpunkt, wo er die Staatsbürgerschaft bekommen hat und er war trotzdem irgendwie ein Ausländer (lacht).“ (FG2_2)

„Ich selbst habe nicht die Staatsbürgerschaft, die österreichische, unter anderem auch aus finanziellen Aspekten.“ (FG2_8)

Die fehlende Staatsbürgerschaft schränkt auch die politische Mitbestimmung stark ein, auch wenn der Lebensmittelpunkt seit vielen Jahren in Österreich liegt:

„Ich bin seit 2009, ich glaube, 2010 habe ich Hauptwohnsitz angemeldet in Wien, immer wieder hier gearbeitet, seit 2015 mehr oder weniger durchgehend, ich zahle jedes Monat meine Abgaben und trotzdem stehe ich vor dem Problem, dass ich bei jeder Wahl meinen Bezirk wählen darf und da hört das auf. Und das ist der einzige Grund für mich, als EU-Staatsbürger, in Betracht zu ziehen, die österreichische Staatsbürgerschaft anzunehmen, das ist das Wahlrecht, zum einen natürlich auf Bundesebene, zum anderen auch in Wien, da Wien das Alleinstellungsmerkmal hat, der Bürgermeister oder die

Bürgermeisterin ist gleichzeitig auch Landeshauptfrau, Landeshauptmann und somit fällt man ohne Staatsbürgerschaft aus dem Wahlregister raus und ist beschränkt auf seinen Bezirk, das finde ich sehr schade und das würde ich gerne der Stadt Wien als Feedback mitgeben, ob da eine Änderung nicht zumindest auf Bundeslandebene angedacht ist, weil das soll in der Hand der Stadt Wien liegen. Dass eben Migranten, Migrantinnen auch zumindest ein bisschen mitreden dürfen, was die Stadtentwicklung betrifft und nicht nur das Grätzel.“ (FG2_8)

Während sich in anderen Hinsichten – z.B. Arbeitserlaubnis, Antidiskriminierungsrecht, stärkere Wertschätzung von Diversität – Rahmenbedingungen für Migrant*innen im Zeitverlauf verbessert haben, wird das Verhältnis bei der Staatsbürger*innenschaft eher umgekehrt erlebt. FG2_4 erlebte dies am Beispiel seiner Eltern, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten – der Vater in den 1970er-Jahren, die Mutter in den 1990er-Jahren – nach Österreich emigrierten:

„Ich wäre wahrscheinlich in der gleichen Situation wie die Herren, wäre mein Vater nicht 1977 aus dem Eisernen Vorhang nach Österreich emigriert, das war damals Kiew und wäre eben da nicht hergekommen [...]. Nach einem Jahr hat er sehr schnell einen Job in seinem Beruf gefunden und hat, glaube ich, innerhalb von zwei Jahren die Staatsbürgerschaft bekommen, was heutzutage quasi unmöglich ist. [...] Meine Eltern, die waren damals Sowjetbürger, meine Mutter ist 1994, eben nach dem Zerfall des Eisernen Vorhangs, der Sowjetunion, nach Österreich emigriert, sie hat dann, glaube ich, schon zehn Jahre auf die Staatsbürgerschaft warten müssen, [...] das ist heutzutage auch oft so, oder sogar noch länger. Ich glaube, es haben sich die Verhältnisse verändert, also in der Stadt Wien gibt es, glaube ich, einen sehr großen Andrang, im Vergleich zu anderen Bundesländern, und es ist eine Lotterie, [...] es ist eine sehr, sehr große Lotterie, die halt eigentlich nicht sein sollte, wo es eigentlich gute Regeln bräuchte [...]“ (FG2_4)

Ähnlich wie in Gruppe 1 merkt ein Teilnehmer an, dass Bearbeitungszeiten je nach Bundesland und Antragsaufkommen stark variieren können. Für die beantragende Person bedeutet das, dass sie wiederum nicht nur von den allgemeinen Strukturen und Regeln abhängig ist, sondern von Zufallsfaktoren, hier von regionalen Gegebenheiten.

„In Wien werden deutlich mehr Staatsbürgerschaftsanträge gestellt als in Niederösterreich. Eine Arbeitskollegin von mir ist oder war Slowakin und [...] ist aber in [NÖ Ort X] gemeldet, hat somit das in Niederösterreich beantragt und dort war der Bearbeitungsprozess wesentlich schneller.“ (FG2_8)

Bei der Frage, auf welche Unterstützung die Diskutanten bei der Jobsuche in Wien zurückgreifen können, weichen die Erfahrungen voneinander ab. Was institutionelle Unterstützung betrifft, wird das AMS im Laufe der Diskussion mehrfach erwähnt, wobei der Nutzen für die Befragten unterschiedlich war. Während manche das AMS loben und sagen, durch die Vermittlung rasch einen Job gefunden zu haben, bekamen andere keine Vermittlungsvorschläge und wurden im Prinzip nicht betreut.

„Dann bin ich zum AMS gegangen und, ah, dort wirklich eine super Betreuung eigentlich, also das AMS ist wirklich super, ich habe denen meine Situation erklärt und direkt, am nächsten Tag, nachdem ich beim AMS war, habe ich schon einen neuen Job gefunden [...]. Die haben sich wirklich darum gekümmert, ich habe direkt am nächsten Tag Jobangebote bekommen, drei Stück oder so, also ja, das AMS macht auf jeden

Fall einen tollen Job, das muss ich auf jeden Fall sagen [...], also das AMS ist wirklich super. Das AMS ist wirklich gut.“ (FG2_5)

„Ich bin dann hingegangen und ich habe dann so eine eigene Betreuerin bekommen, bzw. eine Ansprechperson, zu der ich halt immer gehen konnte, wenn ich was gebraucht habe, [...] sie hat dann an ihrem Computer halt herumgeschaut und hat dann das eben mit dem Bademeister-Vollzeitjob gefunden, sie hat mir das ausgedruckt, ich habe meine Bewerbung abgeschickt und hatte am nächsten, also am Tag darauf dann schon mein Bewerbungsgespräch dort, und da habe ich dann auch die ganze Saison über, also vier Monate, gearbeitet, Vollzeit.“ (FG2_6)

„Als ich von meinen ersten Job gekündigt wurde, habe ich mich beim AMS gemeldet, allerdings hatte ich mehr das Gefühl, dass die Leistung dort mehr eine Formalitätssache war. Ich habe meine Termine zugeschickt bekommen, wann ich zu erscheinen habe, habe gesagt, ich bin nach wie vor in Ausbildung, ich suche einen Teilzeitjob, habe aber keine Empfehlungen bekommen oder sonstige irgendwie unterstützenden Maßnahmen und das war eben, wie gesagt, eine reine Formalität, dass man da die drei, fünf, sechs Wochen, was das waren, ich weiß nicht mehr, aufschlägt und sagt, hallo, ich bin da, also ich habe mich nicht wirklich abgeholt gefühlt oder irgendwie betreut gefühlt.“ (FG2_8)

Migrationspezifische Erfahrungen mit dem AMS (z.B. Benachteiligung) gab es jedoch keine. Eher handelt es sich um positive oder negative Erfahrungen, die auch Arbeitssuchende ohne Migrationshintergrund machen. In ähnlicher Weise merkt FG2_8 zu Absagen auf seine Bewerbungen an, dass diese seiner Ansicht nach nicht mit dem Migrationshintergrund zu tun hätten, sondern eher mit seiner Studiendauer.

Teilweise konnten die Diskutanten bei ihren bisherigen Jobsuchen auf **soziales Kapital** zurückgreifen (z.B. FG2_1, FG2_4, FG2_7), insofern als sie von Kontakten mit oder ohne Migrationshintergrund Informationen über passende Stellen erhielten, für diese empfohlen oder direkt angesprochen wurden. Insgesamt steht aber auch in dieser Gruppe die Eigeninitiative – aktives Recherchieren und Bewerben auf freie Stellen oder auch die interne Weiterentwicklung im Job – im Vordergrund, sodass über soziales Kapital, strong und weak ties (siehe Kap. 1) keine eindeutigen Aussagen gemacht werden können.

„Ja, also bei mir war es in Eigenleistung, die ersten zwei Jahre hatte ich nicht wirklich Unterstützung, außer ein Freund, der mit mir ausgewandert ist, wir waren selbe Schule, gute Freunde, beide Deutsch in der Schule gelernt und wir haben gesagt, OK, wir sind jung, wir wandern aus, und wir hatten uns halt gegenseitig als Unterstützung, aber außer bisschen finanzieller Hilfe von den Eltern war nicht wirklich ein Netzwerk da und nachdem ich den ersten Job hatte, dann habe ich mich halt auch über interne Ausschreibungen weiterentwickelt.“ (FG2_2)

„Ja, wie erwähnt, bei mir war es eine Empfehlung von einem Mitschüler für diese Studentenjobs mit Promotiontätigkeit, dann hauptsächlich eigentlich auf Selbstinitiative Jobannoncen gelesen und beworben.“ (FG2_8)

„An alle möglichen Filialen, die es da gibt, habe ich einfach online Bewerbungen verschickt, an einem Abend, also es waren locker 50, 60 Bewerbungen, die ich an einem Abend verschickt habe und durch Zufall, hat sich (lacht) direkt der [Supermarkt X] nebenan bei mir gemeldet, also ein paar Meter von mir entfernt gewesen“ (FG2_5)

Die Nostrifizierung von Ausbildungen, die im Ausland absolviert wurden, ist hingegen ein Thema, das ausführlicher besprochen wird, wobei nicht nur eigene Erfahrungen, sondern auch jene der Eltern einfließen. Anknüpfend an die Theorie geht es bei der Nostrifizierung um das Verhältnis von inkorporiertem (verinnerlichtem) und institutionalisiertem kulturellem Kapital (d.h. von vorhandenen berufsspezifischen Kompetenzen und deren offiziellem Beleg in Form von Zeugnissen, Berufstiteln, Zertifikaten). Sowohl die Verinnerlichung als auch die Institutionalisierung des berufsbezogenen kulturellen Kapitals fand im Ausland statt, und die Nostrifizierung dient der Prüfung bzw. der Sicherstellung, dass hinter der Institutionalisierung (etwa einem vorgelegten Abschlusszeugnis) tatsächlich das erforderliche verinnerlichte Paket an Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, im Sinne der inländischen Vorgaben, steht. Barrieren können entstehen, wo das verinnerlichte kulturelle Kapital über Prüfungen, eventuell auch vorgelagerte Kursbesuche, erneut institutionalisiert werden muss, wenn dies nur in der Landessprache stattfinden kann. Wie Kloosterman/Rath (2001) (siehe Kap. 1) ausführten, ist dies eine durchaus typische Ausprägung von Opportunitätsstrukturen für Migrant*innen in einem Land. Jedoch berichten die Diskutanten von positiven Strukturveränderungen im Laufe der Zeit – für die Elterngeneration war es, so die Wahrnehmung der Diskutanten, deutlich schwieriger, eine im Ausland absolvierte Ausbildung nostrifizieren zu lassen, um dann der Ausbildung entsprechend arbeiten zu können. FG2_4 erzählt aus der Berufsbiografie seiner Mutter, in der sich der einschränkende Charakter der Opportunitätsstrukturen für den Zugang zu ihrem Beruf zeigt. Um ihre Ausbildung als Krankenschwester nostrifizieren zu lassen, hätte die Mutter einige Prüfungen nachholen müssen, dies war jedoch nur in deutscher Sprache möglich, welche sie zum damaligen Zeitpunkt noch nicht gut genug beherrschte. Eine Möglichkeit, diese Prüfungen in ihrer Muttersprache zu absolvieren, um zu beweisen, dass sie dank ihrer Ausbildung über die erforderlichen Kompetenzen für ihren Beruf verfügte, gab es nicht. Die Mutter wechselte deshalb in einen anderen Beruf, wo sie eine Ausbildung auch in ihrer Sprache absolvieren konnte. Später hatte sie noch einmal einen beruflichen Wechsel und arbeitet nun in einer Branche, die mit dem Gesundheitsbereich nichts zu tun hat. Mittlerweile verfügt die Mutter über gute deutsche Sprachkenntnisse auf Niveau B2 bis C1 und Gesundheitsberufe sind eine Branche, in welcher der Fachkräftemangel besonders spürbar ist. Auch FG2_8 erzählt von seinem Vater, der in den frühen 1990er-Jahren nach Österreich kam und dessen abgeschlossenes Studium des Maschinenbaus (Diplomingenieur) in Österreich nie anerkannt wurde:

„Er ist dann zum klassischen, auf Wienerisch sagt man Hackler geworden und war in der Fertigungstechnik in einem Betrieb in Schichtarbeit, trotz Diplomstudium.“ (FG2_8)

Auch der älteste Teilnehmer an der Diskussion (FG2_3), der selbst zu dieser Elterngeneration zählt, berichtet über negative Erfahrungen bei der Anerkennung seines kanadischen Universitätsstudiums, als er in den 1970er-Jahren nach Österreich gekommen war. Sein Germanistikstudium wurde ihm nur zum Teil angerechnet, er musste fünf Semester davon in Österreich nachholen.

Eigene negative oder positive Erfahrungen bei der Anerkennung des Bildungskapitals gibt es bei den jüngeren Teilnehmenden in der Runde nicht, was aber auch daran liegt, dass viele in der Runde entweder in Österreich geboren wurden oder im Kindesalter nach Österreich kamen und ihre Schulausbildung bereits hier absolvierten. FG2_2 jedoch legte seine

Reifeprüfung noch im Ausland ab und erzählt, dass deren Anerkennung in Österreich kein Problem gewesen war:

„Bei mir hat dann eine notarielle Übersetzung gereicht [...], also dass es wirklich von einem Notar, also in Rumänien von einem Notar übersetzt und beglaubigt wurde.“
(FG2_2)

Sein Reifeprüfungszeugnis war also von einer als verlässlich angesehenen Quelle in deutsche Sprache übersetzt worden, damit in Österreich verstanden werden kann, was die Ausbildung beinhaltet und wie die Leistungen bewertet wurden. Dies war für eine Anerkennung in seinem Falle ausreichend.

Auch allgemein gesprochen haben die Befragten den Eindruck, dass Nostrifizierungen von ausländischen Ausbildungen heute unkomplizierter abgewickelt werden als noch vor einigen Jahrzehnten.

Folgende Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Migrant*innen in Wien werden ausgesprochen, nachdem unterteilt in zwei Arbeitsgruppen entlang einer Aufgabenstellung noch einmal Raum für vertiefte Diskussion gegeben worden war:

Arbeitsgruppe 1:

- Einrichtung eines zentralen Infopoints der Stadt, wo sich Migrant*innen besser orientieren können. Zwar bietet das Internet heute vielfältige Möglichkeiten sich zu informieren, doch gerade bei der Jobsuche ist auch der persönliche Kontakt wichtig und ermöglicht tiefergehende Information.
- Mehr Jobangebote auf Englisch bzw. mehr Jobs, in denen auch Englisch als Arbeitssprache möglich ist. So könnte gerade anfangs, bis ein fortgeschrittenes Sprachniveau in Deutsch erreicht wurde, die Sprachbarriere gesenkt werden.
- Mehr Unterstützung bei bürokratischen Prozessen, um sich dabei besser zurechtzufinden, z.B. rund um die Arbeitserlaubnis.
- Einfacherer Zugang zur Staatsbürgerschaft für Menschen mit Migrationshintergrund, die schon länger in Österreich leben, um die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt zu erweitern.

Hinsichtlich der Punkte 2 und 3 gibt die Gruppe an, dass sie diesbezüglich auch selbst mehr Unterstützung benötigen hätten.

Arbeitsgruppe 2:

- Vertiefte Bildungskampagnen speziell für Arbeitnehmer*innen ab 50 Jahren, mit Schwerpunkt Technologie und Computer, um den Berufseinstieg in diesen Bereichen zu erleichtern. Klassische AMS-EDV-Kurse wurden von der Gruppe nicht als aktuell genug empfunden.
- Entschärfung von Nostrifizierungsprozessen angesichts des Fachkräftemangels

Konkrete Unterstützung bei der eigenen Jobsuche hat den Teilnehmenden dieser Arbeitsgruppe nicht gefehlt – „wir haben [...] uns gut aufgehoben gefühlt oder keine wirklich negativen Erfahrungen gemacht“ (FG2_8). Nach Wünschen für die Zukunft gefragt, wird eine ausgewogene Work-Life-Balance genannt, beispielsweise durch Unterstützung, welche die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf herstellt. Auch dies ist, wie der Gruppensprecher selbst festhält, kein migrationspezifisches Anliegen. Darüber hinaus wünscht sich die Gruppe für die Zukunft – ebenfalls allgemein, nicht migrationspezifisch gesehen – monetäre und zwischenmenschliche Wertschätzung am Arbeitsmarkt.

Basierend auf den Gruppenarbeiten bringt die nachfolgende Diskussion im Plenum noch weitere Wünsche und Empfehlungen zu finanziellen Themen:

- Stärkere Inflationsanpassungen der Gehälter bzw. regelmäßige finanzielle Boni als finanzielle Unterstützung angesichts der Teuerung

Die Teuerung ist ein allgemeines Problem, das breite Teile der Bevölkerung unabhängig von einem eventuellen Migrationshintergrund betrifft, und wird auch in der Diskussionsgruppe so gesehen. Gleichzeitig wird auch eine spezielle Betroffenheit von Migrant*innen wahrgenommen, da diese häufig in niedriger bezahlten Berufen tätig sind.

„Es gibt genügend Leute mit Migrationshintergrund, die wirklich wenig verdienen, teilweise unter 1.000 Euro, und finanziere dir mal ein Leben mit unter 1.000 Euro, zur heutigen Zeit, wenn du in einer 1-Zimmer-Wohnung wohnst und 600 Euro Fixkosten hast.“ (FG2_5)

Angemerkt wird aber auch, dass bei der Vergabe finanzieller Hilfen besser auf die tatsächliche Bedürftigkeit geachtet werden sollte, um den Staatshaushalt nicht zu überlasten.

„Ich persönlich denke, dass die Stadt Wien sehr großzügig ist mit Hilfen, die sie ausschüttet, in den letzten zwei Jahren. Ich sehe das allerdings sehr kritisch, weil hier durch die Bank nicht unterschieden wird, vielleicht im Sinne der Nicht-Diskriminierung, und alle die gleichen Hilfen bekommen. Das ist aber in meinen Augen eine Spirale, die sich immer weiter aufschauelt und irgendwann zurückkommt und uns letztendlich auch alle trifft, weil das sind alles Steuergelder, die ausgeschüttet werden und die fehlen dann in der Zukunft, und da würde ich mir eher wünschen, dass wirklich differenziert wird, wer die Energieboni kriegt und wer mit sechsstelligem Jahresgehalt vielleicht nicht auf die 200 Euro Energiebonus angewiesen ist.“ (FG2_8)

- Mindestgehälter in allen Bereichen – nicht nur dort, wo die Gewerkschaften es z.B. durch Kollektivverträge regeln. Diese Mindestgehälter sollten von den Ländern übergreifend festgelegt werden und einen deutlichen Abstand zur Armutsgrenze aufweisen:

„Ich weiß noch von meiner Zeit, wo mein erstes Nettogehalt war 1.100 Euro, weil es Mindestkollektiv war und die Armutsgrenze war 980. Das war jetzt nicht wirklich wertschätzend, [...] das ist dein erster Vollzeitjob, du kriegst ein bisschen mehr als die Armutsgrenze.“ (FG2_2)

Obwohl fehlende Mindestgehälter oder niedrige Bezahlung nahe der Armutsgrenze allgemeine Missstände in verschiedenen Branchen oder Unternehmen sind, können

Migrant*innen von Verbesserungen besonders profitieren, da ihr Anteil im Niedriglohnsektor beträchtlich ist:

„Ich weiß immer noch aus der Tages-, U-Bahn-Zeitung, da waren diese Reinigungskräfte-Annoncen, 30 Stunden 980 Euro brutto, klar tun sich das nur Immigranten an, also da ist schon eine, das ist keine Diskriminierung, aber niemand macht diese Jobs, wenn es keine Immigranten geben würde, die unbedingt einen Job brauchen.“ (FG2_2)

Insgesamt erhält die Stadt Wien in dieser Gruppe auch einiges an positivem Feedback, sowohl konkrete Angebote betreffend, als auch allgemein.

„[...], aber sonst macht die Stadt Wien im Grunde genommen alles, alles richtig.“ (FG2_5)

„Ja, ich wollte halt positives Feedback geben, ich finde es generell toll, dass bei der Stadt Wien, dass E-Governance sehr gut funktioniert, vor allem auch, als ich noch kein Staatsbürger war, konnte ich fast alles mit Handysignatur erledigen, [...] ich war sehr positiv beeindruckt und generell [...], dass man sich heutzutage digital einen Meldezettel holen kann, wo man vor fünf Jahren stundenlang beim Magistrat anstehen musste, das ist schon toll. Also gute Arbeit und das sollte nur besser werden. (lacht) [...]“ (FG2_2)

Fokusgruppe 3 – Unternehmer*innen mit Matura oder Hochschulabschluss

Die Zusammensetzung der Gruppe im Überblick:

- *Gruppengröße: 3 Personen⁵¹*
- *Allesamt Frauen und Migrantinnen erster Generation*
- *Geburtsjahre: Anfang der 1960er- bis Anfang der 1990er-Jahre*
- *Herkunftsländer: Russland, Ex-Jugoslawien*
- *Beginn der unternehmerischen Tätigkeit in Wien: Ende der 1990er- bis Ende der 2010er-Jahre (davon 2 Personen in den 2010er-Jahren)*
- *Eine Person führt ein Ein-Personen-Unternehmen, die anderen beiden beschäftigen Personal (1 bis 9 Mitarbeiter*innen).*
- *Zwei der drei Personen waren bereits einmal in Wien arbeitslos.*
- *Soweit durch die Angaben im Kurzfragebogen festgestellt werden kann, entsprechen die Berufe, die vor der Selbstständigkeit ausgeübt wurden, der Ausbildung bzw. dem formalen Bildungsabschluss (keine Dequalifizierung). Im Vergleich der unselbstständigen zur selbstständigen Tätigkeit gibt es teils inhaltliche Veränderungen, teils blieben die Befragten auch in der unternehmerischen Tätigkeit beim erlernten oder vorherigen Beruf. Insgesamt ist die Einschätzung hier schwierig, da teils mehrere Ausbildungen gemacht wurden oder vor der Selbstständigkeit unterschiedliche Berufe ausgeübt wurden.*

In dieser Gruppe werden verschiedene Eindrücke, die sich schon in den Gruppen 1 und 2 gezeigt haben, weiter vertieft und bestätigt. Andererseits gibt es auch manche Kontraste zu den anderen Gruppen. Obwohl diese Diskussionsgruppe nur wenige Personen umfasst, wird angeregt diskutiert, und es gibt in der Dynamik immer wieder auch gegensätzliche Ansichten. Als eine **Zentralerkenntnis** dieser Diskussionsrunde, die sich deutlich herauskristallisiert und Beobachtungen aus den vorigen Diskussionsrunden stützt, kann festgehalten werden, dass es **innerhalb der Bevölkerungsgruppe der Migrant*innen höchst unterschiedliche Lebensrealitäten** gibt. Der Migrationshintergrund selbst erscheint als wenig ausschlaggebend für die Situation als Unternehmer*in.

„Also wegen Migrationshintergrund, da erlebt man so oft auf der Straße manchmal und im Leben einiges, aber in der Gründung nicht, nein, nein, da habe ich kein Gefühl gehabt, dass der Migrationshintergrund irgendeine Rolle spielt.“ (FG3_2)

„Mein Migrationshintergrund, [...] das war nie irgendwie ein negativer Punkt, ich muss sogar, ich bin froh, dass ich in Österreich lebe, muss ich sagen, diese Möglichkeiten, die wir hier haben, haben wir in unserem Land nicht.“ (FG3_4)

Wie die folgenden Ausführungen noch genauer zeigen werden, spielt demgegenüber erneut (aber nur teilweise – auch dazu gibt es unterschiedliche Ansichten) das Geschlecht eine Rolle. Vor allem aber wird das Alter als relevanter Einflussfaktor für Ungleichbehandlung gesehen (in beide Richtungen gehend: Benachteiligung älterer wie auch sehr junger Menschen), teilweise erneut auch zufällige Gegebenheiten. Auch im einführenden Stimmungsbild spiegelt sich bereits unterschiedliches Erleben: Zwei der drei Befragten finden, dass die Gründung ihres Unternehmens in Wien eine sehr oder eher positive Erfahrung für

⁵¹ Eine vierte Person, die jedoch einen Fachschulabschluss hat und fälschlich in dieser Gruppe landete, wird inhaltlich im Zusammenhang mit Fokusgruppe 4 (Unternehmer*innen ohne Matura) ausgewertet.

sie war, für eine Person war es eine eher negative Erfahrung, die im Verlauf der Diskussion auch näher ausgeführt wird.

Insgesamt dominieren sowohl hinsichtlich der **Motivationen für die Unternehmensgründung** als auch hinsichtlich **Barrieren, Herausforderungen und Problemlagen** die **allgemeinen Themen, die Unternehmer*innen beschäftigen**.

Als konkrete **Motivationen**, sich selbstständig zu machen, werden beispielsweise **Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung** sowie **finanzielle Gründe** (mehr verdienen als im Angestelltenverhältnis) angegeben, aber auch die Möglichkeit, durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und Verdienstmöglichkeiten, je nach Jobinhalt eventuell auch von Selbstverwirklichungsmöglichkeiten für andere einen **gesellschaftlichen Beitrag** zu leisten. In den Ausführungen von FG3_4, was sie zur Selbstständigkeit motivierte, kommen gleich mehrere dieser Faktoren zusammen:

„Ja, ich wollte eigentlich nur schminken, das war mein Traum, aber als Angestellte verdient man kaum etwas [...]. Ich hatte aber ein Team, dadurch dass ich mobile Visagistin bin, hatte ich ein Team mit Frisören und alle waren sehr unzufrieden, vom Arbeitgeber, vom Arbeitsklima und ich wollte einfach dieses freie Arbeiten ermöglichen, es sind alle sehr gute Künstler, [...] dieses wie ein Roboter arbeiten, das kann ein Künstler nicht, man muss freier lassen, ja. Ich hatte ein gutes Team, zufällig einen Standort gefunden, [...] und ich wollte das riskieren, erstens einmal im Leben weiterkommen, selbstständig arbeiten, selbstständiges Arbeiten ermöglichen, guten Künstlern, die in meinem Team sind, es ging am Anfang gar nicht ums Geld, sondern eher dieses wie gestalte ich mein Team, wie gestalte ich meinen Arbeitsalltag, in welcher Form möchte ich arbeiten, welche Uhrzeit möchte ich arbeiten, wie viel Zeit möchte ich haben für das Schminken. Wenn ich in anderen Salons geschminkt habe, hatten wir diesen Stress, diesen Druck, in der Stunde so viel zu schminken und du hast einfach diese freie Zeit nicht, dass Du künstlerisch einfach Deinem Kunden auch ein Erlebnis bietest. Das war meine, und natürlich dieses selbstständige Arbeiten, dieses selbstständige Organisieren, einfach wachsen, einfach selbst als Person wachsen. Was kann ich, was schaffe ich?“ (FG3_4)

„Es gibt Menschen, die gerne selbstständig sind, die gerne etwas organisieren, weil selbstständig zu sein, bedeutet nicht nur, für sich zu arbeiten, sondern auch für die anderen die Arbeit zu organisieren, man organisiert die Arbeit für mehrere Menschen, damit sie was verdienen auch.“ (FG3_4)

Es gibt auch **Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche, die zur Selbstständigkeit motiviert haben**, aber auch diese sind **nicht zwingend migrationsspezifisch**. FG3_3 hatte aufgrund ihres hohen Ausbildungsniveaus und ihrer Berufserfahrung Probleme bei der Jobsuche, galt als überqualifiziert. Aus der Erfahrung, deshalb nur Absagen auf ihre Bewerbungen zu bekommen, beschloss sie, sich selbstständig zu machen.

„Ich habe natürlich am Anfang so vielemals probiert, meine Bewerbung irgendwo hinzuschicken, aber immer wieder habe ich Absagen bekommen, weil mit dem Grund, ich bin überqualifiziert (lacht). Ich bin Diplomingenieur, [...] ich war stellvertretender Finanzchef in Unternehmen, [...] und natürlich damals habe ich entschieden, OK, dann mache ich selbst, [...] und deswegen habe ich so mein Unternehmen gegründet.“ (FG3_3)

Bei einer Teilnehmerin spielten **Altersdiskriminierung und Barrieren aus dem Migrationshintergrund** – konkret: Probleme bei der Nostrifizierung der ausländischen Ausbildung – bei der Jobsuche zusammen und führten zur Entscheidung der Selbstständigkeit:

„Ich war am Anfang unselbstständig, habe mich, wie ich nach Wien gekommen bin, umqualifizieren lassen, Buchhalter, weil mein Studium nicht anerkannt wurde, ich bin Technikerin, bin Maschinenbautechnikerin, habe maturiert und studiert, aber das war zu kompliziert und zu mühsam, das zu nostrifizieren und anzuerkennen und dann war ich ein paar Jahre auch weg, dadurch, dass mein Mann im diplomatischen Dienst ist, wurden wir versetzt, ein bisschen hin und her, und 2011 bin ich dann zurück nach Österreich wieder gekommen, mit der ganzen Familie und da war es aber schon schwer, einen Job zu finden, in meinem Alter, so jetzt höre ich von Firmen immer wieder, sie nehmen gerne jemanden, der älter ist, aber damals war es mit über 40 sehr schwer, einen Job zu finden und da habe ich mich entschlossen, selbstständig, also ein Unternehmen zu gründen und selbstständig zu sein.“ (FG3_2)

Der Migrationshintergrund ist hier also ein Faktor von mehreren, der die Jobsuche erschwerte und im Zusammenspiel mit anderen Faktoren zur Aufnahme der Selbstständigkeit beitrug.

FG3_2 und FG3_4 sind gerne Unternehmerinnen und möchten es auch längerfristig bleiben. Lediglich während der Coronakrise kamen bei FG3_4 Gedanken an die Vorteile einer Anstellung auf und für FG3_2 war es aus wirtschaftlichen Gründen in der Pandemie sogar erforderlich, zusätzlich unselbstständig erwerbstätig zu sein.

„Ja, seit Corona gibt es schon Überlegungen, ich habe auch eine Zeit lang neben meinem Geschäft in der Corona-Zeit unselbstständig gearbeitet, um meinen Verpflichtungen, einem Teil der Verpflichtungen nachkommen zu können und [...] ich arbeite gerne, ich arbeite sehr gerne mit den Menschen [...] und das macht Spaß, aber die wirtschaftliche Situation momentan macht nicht Spaß.“ (FG3_2)

„Ich glaube, jemand, der selbstständig ist, wird sich kaum mehr vorstellen können, als Dienstnehmer zu arbeiten, wieder einen Chef zu haben. Muss aber zugeben, zur Covid-Zeit habe ich mir gewünscht, ich wäre nur angestellt, wenn ich meine Mitarbeiter angeschaut habe, die hatten keine Bedenken, die waren zu Hause, haben ihr Geld bekommen, mussten nicht nachdenken, da habe ich mir schon gewünscht, ich wäre noch bei der Bank, ein sicherer Job. Aber sonst, glaube ich, ich kann mir das nicht mehr vorstellen.“ (FG3_4)

FG3_3 hingegen ist bezüglich der Weiterführung ihrer unternehmerischen Tätigkeit noch unentschlossen. Sie führt ihr Unternehmen neben ihrer Pension aus einer ehemaligen unselbstständigen Tätigkeit, die so niedrig ist, dass sie davon alleine nicht überleben könnte:

„Ja, ich überlege gerade, [...] weil ich bin seit zwei Jahren schon Pensionistin und kriege meine Mindestpension, aber diese Mindestpension, ich kann es ganz offen sagen (lacht), [...] seitdem ich habe nur 838 Euro netto [...] Pension bekommen [...] und von der Summe 900 zahle ich noch dazu noch 50€ für SVS weiter, dann für meine GesmbH zahle ich fast 1.900 pro Quartal an SVS und Pensionsversicherung [...].“ (FG3_3)

Jungen Menschen würde sie von einer unternehmerischen Tätigkeit aus ihrer Erfahrung heraus eher abraten, da sie die Erfahrung gemacht hat, als Unternehmerin kaum Förderungen

oder Unterstützung zu bekommen, während sie umgekehrt viel von ihren unternehmerischen Einnahmen an den Staat abliefern muss:

„Wir haben solche Arbeitsplätze gegründet, wir haben viel Steuer an das Land bezahlt und für sich selbst aber kriegen wir fast nichts, im Vergleich zu Angestellten, darum ich gebe keinen Rat für junge Leute, in Zukunft selbstständig zu werden, weil das lohnt sich nicht, ganz einfach.“ (FG3_3)

Dabei handelt es sich um eine Ansicht, welche die anderen Diskussionsteilnehmerinnen in dieser Runde nicht teilen (siehe Ausführungen weiter unten) – einmal mehr zeigt sich, dass die Lebensrealitäten in der Gruppe durchaus unterschiedlich sind, dass unterschiedlichste Erfahrungen gemacht werden und die Gegebenheiten unterschiedlich erlebt werden.

Unabhängig von verschiedenen Schwierigkeiten ist der Alltag einer Unternehmerin oder eines Unternehmers von viel Arbeit ohne Pausen gekennzeichnet:

„Also es ist eine harte Arbeit, die FG3_4 hat es vorher gesagt (lacht). Wenn man einmal selbst der Chef ist, das Schlimme daran ist, man ist zu sich selber der strengste Chef, also kein Chef kann zu einem Mitarbeiter so streng sein, wie ein Selbstständiger zu sich streng sein kann. [...] Wir arbeiten meist sieben Tage die Woche. Und kein Acht-Stunden-Tag, das gibt es nicht. (lacht)“ (FG3_2)

Insgesamt kann also festgehalten werden, dass **viele Positiva wie auch Negativa**, bereichernde wie auch herausfordernde Aspekte des Unternehmer*innenalltags, den die Befragten erleben, allgemeiner Natur sind, d.h. **Unternehmer*innen generell betreffen, und nichts mit dem Migrationshintergrund zu tun haben**. Wo die Befragten auf **Diskriminierung, Benachteiligung oder Vorurteile** treffen, resultiert diese **eher aus dem Geschlecht oder aus dem Alter** oder aber einer Interaktion aus beidem, wie bei FG3_4.

Aufgrund ihrer HAK-Matura verfügte sie über zahlreiche notwendige Kompetenzen für die Gründung eines Unternehmens, darüber hinaus hatte sie sich ins Gründerprogramm des AMS aufnehmen lassen. In der Auseinandersetzung mit Banken und selbst mit der Wirtschaftskammer erlebte sie jedoch, als junge Frau von vorneherein nicht ernst genommen zu werden. Ihr Businessplan wurde von diversen Banken, bei denen sie einen Kredit für den Kauf von Geschäftsräumlichkeiten beantragen wollte, nicht einmal gelesen, bei der Wirtschaftskammer riet man ihr als junge Frau lieber „klein anzufangen“.

„Das Problem war, ich war 26, mich hat niemand ernst genommen (lacht) [...]. Also die Bank hat mich nicht ernst genommen, meinen Businessplan, also ich hatte sehr, sehr viele Schwierigkeiten [...]. Ich habe einen Kredit gebraucht, weil wir Business gekauft haben, quasi, es war schon ein Frisörsalon, die Ablöse haben wir zahlen müssen und ich habe einen Kredit gebraucht. Ich habe meinen Businessplan selbst geschrieben, ich war bei drei Banken, alle haben sofort abgelehnt, [...]. Also nicht einmal gelesen, nicht einmal geschaut, was ich überhaupt vorhabe. Ich bin dann wirklich jede Woche noch einmal hingegangen und davon überzeugt, ich kenne mich aus, ich habe den Businessplan selbst geschrieben, damit man mich ernst nimmt. [...] Es ist nicht nur ein Gedanke einer jungen Frau, ich möchte einen Schönheitssalon, sondern ich wollte davon leben. Das waren sehr große Schwierigkeiten. [...] Auch bei der Wirtschaftskammer, man hat informiert, aber alles nur kurz, alles nur, ja, lesen Sie zu Hause, denken Sie nochmal darüber nach, fangen Sie mal klein an, alle so, ja, ja. (lacht) [...] Zu viel Verantwortung,

das habe ich auch schon oft gehört, das ist zu viel Verantwortung für eine junge Frau, fangen Sie mal klein an. Das habe ich, glaube ich, hundert Mal gehört. (lacht)“ (FG3_4)

Ebenfalls beim Versuch, einen Kredit für ihr Unternehmen zu bekommen, erlebte auch FG3_3 sexistische Kommentare – ihr wurde empfohlen anstelle eines Kredits reich zu heiraten:

„Wissen Sie, was hat mir ein Mann, mein Berater gesagt, warum heiraten Sie einen reichen Mann nicht [...]. Lächerlich, aber wahr. (lacht)“ (FG3_3)

Nur ausnahmsweise schildern die Befragten auch Erlebnisse, in denen entweder ihr Migrationshintergrund oder generell kulturelle Hintergründe für ihre Chancen und Möglichkeiten relevant waren. Letzteres erlebte FG3_2 bei ihrer Bank. In diesem Fall wurde nicht ihr Migrationshintergrund, aber der Nationsbezug⁵² ihres Geschäfts relevant gemacht. Das Erlebte steht im Gegensatz zu Kloosterman/Raths (2001) Aussage über Opportunitätsstrukturen (siehe Kap. 1), dass die Konzentration ethnischer Gruppen in bestimmten Stadtvierteln es Unternehmer*innen erleichtern würde spezifische Produkte für diese Gruppen anzubieten, die Einheimische nicht anbieten. In FG3_2 behinderte das Vorhandensein eines anderen Anbieters mit gleichem Nationsbezug das Vorhaben, weil die Bank aufgrund dieser unmittelbaren Konkurrenz nicht genügend Absatzpotential sah. Während FG3_2 in ihrem Geschäft ursprünglich Delikatessen aus einem bestimmten Land anbieten wollte, gab es bereits ein solches Geschäft in der Nachbarschaft, weswegen die Bank zu einem Namen mit anderem Nationsbezug drängte, um den beantragten Kredit zu gewähren:

„Ich habe gesucht nach einer Räumlichkeit, meine ursprüngliche Idee war Delikatessen aus [Land X] und dann bin ich im Internet auf eine Vinothek in der [anonymisiert]straße gestoßen, die zu vergeben war, weil der Betreiber in Pension wollte und da hat es Klick gemacht, ja, das ist es (lacht). Wein kann man mit den Delikatessen sehr gut verbinden und dann hat es angefangen mit Businessplan schreiben, weil Ablöse muss man zahlen, alles, mit den Banken verhandeln, aber das ging eigentlich alles ziemlich gut [...]. Das Einzige, das mich damals so ein bisschen überrascht und gestört hat, war, bei der Bank, [...] da hat es geheißen, ja, das geht, aber Sie dürfen dann dem Geschäft keinen [Land X] Namen geben, weil es gibt hundert Meter weiter ein Geschäft, ein Delikatessengeschäft (lacht) mit [Land X] Namen. Machen Sie irgendwas anderes. [...] Was sollte ich machen, ich habe das Geld gebraucht (lacht), um mein Unternehmen zu gründen und so habe ich den, der Vorgänger hat einen [Land Y] Namen gehabt, [...] und dabei ist es geblieben dann.“ (FG3_2)

In diesem Fall hatte auch der ursprüngliche Nationsbezug des zu gründenden Geschäfts nicht mit dem eigenen Migrationshintergrund von FG3_2 in Verbindung gestanden, die geforderte Veränderung war daher zwar unangenehm, aber nicht existentiell. Für Personen, die bei der Gründung eines Delikatessengeschäfts oder Restaurants bewusst auf die eigene

⁵² Um die Anonymität der Befragten zu wahren, muss an dieser Stelle sehr abstrakt – ohne die Nennung der konkreten Nationalitäten, um die es geht – geschrieben werden. Andernfalls wäre aufgrund der sehr spezifischen Geschichte womöglich leicht rekonstruierbar, um wen es sich handelt. Gemeint ist mit Nationsbezug des Geschäfts: Es gibt z.B. türkische (oder auch italienische, französische, griechische, chinesische, ...) Restaurants – diese Restaurants haben einen nationalen Bezug, insofern als Speisen dort angeboten werden, die als typisch für das jeweilige Land (z.B. Türkei, Italien, Frankreich, ...) gelten.

nationale Herkunft gesetzt haben, etwa weil sie von Netzwerken ins Herkunftsland (z.B. Lieferant*innen) oder von besonderen Kenntnissen (z.B. der heimischen Küche) profitieren könnten, würden solche Vorgaben massive Einschränkungen bis hin zur Aufgabe ihrer Geschäftsidee bedeuten.

Angesprochen wurde zudem, dass es für Migrant*innen bei der Gründung eines Unternehmens weniger strukturelle Barrieren gibt als bei der Arbeitssuche als unselbstständig Beschäftigte*r. Konkret ist es einfacher für Migrant*innen ein Gewerbe anzumelden – selbst ohne Staatsbürger*innenschaft – als eine Arbeitserlaubnis zu bekommen. FG3_3 kennt beides aus eigener Erfahrung. Als sie im Unternehmen ihres Mannes angestellt werden sollte, musste sie drei Jahre lang auf ihre Arbeitserlaubnis warten. Im Gegensatz dazu verlief die Anmeldung eines eigenen Gewerbes einige Jahre später ohne Komplikationen:

„Wir haben ungefähr drei Jahre gewartet auf Arbeitserlaubnis für mich als Familienmitglied. [...] Und dann als Selbstständige, für Gewerbe, da praktisch keine Probleme gehabt, ich habe nur alle meine Papiere übersetzt und ich glaube, in einer Woche habe ich schon Lizenz und Gewerbe [...] bekommen.“ (FG3_3)

Die Opportunitätsstrukturen für Migrant*innen sind bei der Unternehmensgründung demnach weniger ausschließend als bei der Arbeitsmarktintegration als unselbstständig Erwerbstätige.

FG3_3 bringt zudem ihre Wahrnehmung ein, dass unterschiedliche Gruppen von Migrant*innen unterschiedlich behandelt würden, zumindest hinsichtlich der finanziellen Absicherung. Gerade Menschen mit Migrationshintergrund, die schon längere Zeit, aber nicht seit Beginn ihres Berufslebens in Österreich leben, empfindet sie diesbezüglich in einer benachteiligten (Zwischen-)Position sowohl gegenüber gebürtigen Österreicher*innen als auch gegenüber in jüngster Vergangenheit zugewanderten Personen. Anders als gleichaltrige gebürtige Österreicher*innen, die ihr gesamtes Berufsleben in Österreich absolviert haben, konnte sie als Migrant*in, die jetzt im Pensionsalter ist und seit ca. 30 Jahren in Österreich arbeitet, nicht jene inländischen Versicherungszeiten erwerben, die ihr eine existenzsichernde Pensionshöhe ermöglichen würden. Umgekehrt würden jüngst zugewanderte Menschen, auch ältere Personen, eine Mindestsicherung bekommen, die höher ist als ihre aktuelle Pension, ohne je ins System eingezahlt zu haben.

„[...] für uns bleibt fast nichts. Wir arbeiten zehn Monate pro Jahr nur für den Staat und zwei oder drei Monate bleibt nur für uns [...], es ist weniger als neu gekommene Flüchtlinge jetzt [...]. Manchmal denke ich, vielleicht gehe ich weg und komme ohne Pass nach Österreich, weil in diesem Fall bekomme ich 990 Mindest-, weil zum Beispiel meine Freundin hat ihre Mutter aus Kasachstan vor zwei Jahren gebracht und Mutter, sie ist 82, sie hat 990 Mindestsicherung bekommen und das ist auch interessant, das ist fast [...] (lacht) gleich so wie bei mir, sie hat nie einen Tag in Österreich gearbeitet.“ (FG3_3)

Mit Bezug zur Theorie gibt es hier also die Wahrnehmung, dass die Opportunitätsstrukturen für Migrant*innen, je nachdem wann und aus welchem Grund (Flucht) sie nach Österreich kamen, unterschiedlich sind.

Wenngleich einzelne ausnahmsweise Diskriminierungen entlang des Migrationshintergrunds und in etwas höherem Ausmaß Diskriminierungen entlang des Geschlechts oder Alters sowie allgemeine Herausforderungen als Unternehmer*innen erwähnt werden, ist die

Betonung von Selbstverantwortung und Eigeninitiative als Schlüssel für Erfolg ein Kennzeichen dieser Diskussionsrunde. Zwei der drei Diskutantinnen argumentieren wiederholt in diese Richtung. So wird in der Diskussion angesprochen, dass Österreich für Unternehmer*innen sehr viele Möglichkeiten und Förderungen bietet, man müsse diese eben auch in Anspruch nehmen.

„Meine Eltern sind als Migranten gekommen, die sind freiwillig gekommen, ja, der Staat hat nicht gesagt, ihr müsst kommen, sondern wir sind freiwillig nach Österreich gekommen. Ich sehe mich nicht gerne als Opfer, man hat enorme Möglichkeiten in diesem Land, man muss sie nutzen, [...] diese ganzen Förderstellen, diese ganzen Hilfen, die man bekommen hat, bei der Gründung, das hatte ich in meinem Land nicht, wäre ich nicht so weit, wie ich hier bin.“ (FG3_4)

Darüber hinaus sei man selbst verantwortlich dafür, sich persönlich weiterzuentwickeln, sich beispielweise um das Erlernen der deutschen Sprache zu bemühen und auch die diesbezüglichen Angebote, die es in Österreich gibt, zu nutzen. Die Wichtigkeit der deutschen Sprache – diese selbst zu lernen und auch seinen Kindern frühzeitig zu vermitteln – wird wie schon in Gruppe 1 als Angelpunkt begriffen. FG3_4 verteidigt diesbezüglich auch die Behörden: Diese seien ihrer Erfahrung nach prinzipiell sehr unterstützend, doch auch ihnen seien die Hände gebunden, wenn sie mangels Deutschkenntnissen ihres Gegenübers mit den Kund*innen nicht kommunizieren könnten.

„Ich verstehe, wenn ich zum Magistrat gehe und die Sprache nicht beherrsche und der Berater mich nicht beraten möchte, das ist nicht, weil ich ein Ausländer bin, sondern weil [...] er mich nicht versteht und wenn das tagtäglich passiert, verliert man die Geduld. Ich würde das verstehen, ja, wenn ich etwas weiterbringen möchte, dann muss ich an meiner Sprache arbeiten, dann werde ich sicher auch nicht vernachlässigt, so sehe ich das. Wenn ich nicht möchte, dass mein Kind in der Schule als Migrant behandelt wird, dann schaue ich, dass ich meinem Kind gut Deutsch beibringe, damit es sich artikulieren kann in der Schule, [...] dass es mitkommt in der Schule. Es ist niemand verantwortlich dafür, sondern ich. [...] Ich habe den Vorteil, ich bin hier in die Schule gegangen, ich beherrsche die deutsche Sprache, das ist meine Muttersprache, deswegen hatte ich nie Probleme, aber ich sehe das, wenn ich für jemanden übersetzen gehe, beim Magistrat, die Behörden, die sind alle eigentlich zuvorkommend, da sind sie in meinem Land, in Armenien, viel, viel strenger. Das Problem ist an der Sprache, warum sie nicht weiterhelfen können [...], der Kunde versteht sie nicht.“ (FG3_4)

Gleichermaßen gebe es eine Fülle von Förderungen, die Unternehmer*innen beantragen könnten, um an Finanzmittel zu kommen, wie FG3_2 und FG3_4 argumentieren. Als Beispiele werden spezielle Förderungen für die Wiederbelebung von leerstehenden Geschäftslokalen, für die Eröffnung von Geschäftslokalen im Erdgeschoss, für Umbauten oder auch generell für Jungunternehmer*innen genannt. Ein daraus resultierender Wortwechsel weist wiederum auf unterschiedliche Lebenssituationen hin: FG3_3 wendet ein, dass Förderungen erst im Nachhinein ausgezahlt werden, man müsse zuerst alle Investitionen selbst vorfinanzieren, was ohne Eigenmittel schwer möglich sei. Auf die Antwort von FG3_2, dass es zur Überbrückung Bankkredite gebe, erzählt sie, dass ihr keinerlei Kredite von den Banken bewilligt worden seien, deswegen waren die genannten Förderungen für sie keine Option. Im Rahmen der Diskussion, die auf mögliche Barrieren aus dem Migrationshintergrund gerichtet war, konnte nicht tiefgehend herausgefunden werden, was die Ursachen

für diese unterschiedlichen Erfahrungen der Diskutantinnen sind, d.h. warum prinzipiell vorhandene Unterstützungsstrukturen für manche Unternehmer*innen leichter zugänglich sind als für andere oder als leichter oder weniger leicht zugänglich empfunden werden. Erneut zeigt sich jedoch, dass Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund keine homogene Gruppe sind, sondern dass es innerhalb dieser Gruppe verschiedenste Lebenslagen gibt. Einig sind sich die Befragten hingegen darüber, dass die Beantragung von Förderungen und Krediten mit viel Bürokratie und Aufwand verbunden ist.

Was **soziales Kapital** (Kap. 1) betrifft, waren wiederum weder „weak“ noch „strong“ ties, weder Unterstützung von anderen Migrant*innen noch von Nicht-Migrant*innen ausschlaggebend, sondern deckungsgleich mit den anderen Diskussionsgruppen in erster Linie Eigeninitiative, selbstständiges Kontaktieren von Einrichtungen wie der WKO, um Informationen über Schritte der Unternehmensgründung und Förderungen einzuholen, oder aktives Recherchieren und Erkundigen nach Gelegenheiten wie etwa Geschäftslokalen. FG3_2 und FG3_4 erzählen, dass sie in der Gründungsphase noch nicht über Netzwerke verfügten, die ihnen bei ihren ersten unternehmerischen Schritten weiterhelfen hätten können. Mittlerweile haben sie sich solche wichtigen Netzwerke selbstständig aufgebaut und können bei Bedarf auf Unterstützung von dort zurückgreifen.

„Alles selbst engagiert, mittlerweile haben wir Kunden, die selber Geschäftsleute sind, [...] mit denen ich mittlerweile befreundet bin auch, die helfen einem dann schon durch Erfahrungen und durch Tipps, aber bei der Gründung hatte ich gar keine Hilfe.“ (FG3_4)

„In der Gründungsphase nicht. [...]: Nachher, im Laufe der Zeit hat man dann Kontakte geknüpft und [...] die helfen schon mit Rat und mit Informationen.“ (FG3_2)

Als es im abschließenden Teil der Diskussion darum geht zu überlegen, welche Maßnahmen und Veränderungen dazu beitragen würden, Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund die Gründung zu erleichtern, wird eingangs zunächst die Sinnhaftigkeit der Frage diskutiert. Ist es heute noch sinnvoll über mögliche Barrieren für Menschen mit Migrationshintergrund zu sprechen? Hat der Migrationshintergrund noch diesen Einfluss auf Chancen und Möglichkeiten? Zwei der Diskutantinnen sehen aus ihrer eigenen Erfahrung heraus keinen Einfluss der Kategorie Migrationshintergrund mehr, weswegen das Sprechen darüber sich erübrige, eine von ihnen sieht darüber hinaus auch das „Gendern“ und das Sprechen über Geschlechterdiskriminierung kritisch.

„Wir reden hier jetzt darüber, wie ist es mit Migrationshintergrund. Ich habe [...] schon gesagt, ich habe nicht gespürt bei meiner Gründung, dass der Migrationshintergrund eine Rolle spielt. Und ich glaube, die [FG3_4] hat hier gesagt, man hat sie nicht ernst genommen, aber ich glaube nicht, wegen dem Migrationshintergrund, sondern wegen ihrem Alter.“ (FG3_2)

„Mein Migrationshintergrund, [...] das war nie irgendwie ein negativer Punkt, ich muss sogar, ich bin froh, dass ich in Österreich lebe, muss ich sagen, diese Möglichkeiten, die wir hier haben, haben wir in unserem Land nicht.“ (FG3_4)

„Mich stört das so ein bisschen, dieses [...] Betonung auf Migrationshintergrund. Wir sind alle gleich und wir sind, wir sollen alle gleich sein. Also mich persönlich stört das übertreibende Gendern als Frau auch, ich will gleichberechtigt sein und gleichbehandelt sein, in jeder Situation, als Frau, wie ein Mann behandelt ist, [...] einfach alle, alle

Altersgruppen, alle Geschlechter und alle, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, alle gleich behandeln, das ist das Wichtige.“ (FG3_2)

Gleichzeitig wird aber auch reflektiert, dass nicht alle in der Gruppe sich in ihrem unternehmerischen Alltag gleich behandelt gefühlt haben und es kristallisiert sich als eine Art Konsens heraus, dass es gesamtgesellschaftlich nach wie vor Ungleichbehandlung entlang verschiedener Kategorien gibt, aber es Lösungen braucht, wie dieser Ungleichbehandlung entgegengewirkt werden kann, ohne sie zu thematisieren. Im Prinzip sprechen die Diskutantinnen damit ein Dilemma an, das – bezogen auf die Kategorie Geschlecht – auch als „feministisches Paradoxon“ (Scott 1996: x) bekannt ist. Um gegen gesellschaftlich erzeugte Geschlechterdifferenzen vorzugehen, müssen sie angesprochen werden, wodurch ein Stück weit die Gefahr besteht, selbst zu ihrer Reproduktion beizutragen. Wo betont wird, dass alle gleich sind bzw. eigentlich gleich wären, wird ungewollt mögliche Unterschiedlichkeit in Erinnerung gerufen und damit Ungleichbehandlung gestützt. Dieses Paradoxon empfinden manche Teilnehmerinnen dieser Diskussion auch in Bezug auf den Migrationshintergrund.

Es wird daher die Leitfrage für den letzten Diskussionsabschnitt angepasst und unter folgenden Perspektiven diskutiert:

- Was kann unternommen werden, um Ungleichbehandlung (nach Migrationshintergrund, Geschlecht, Alter, ...) zu verhindern, ohne sie zu thematisieren? Wie können Menschen, Behörden, ... dazu gebracht werden, alle gleich zu behandeln, ohne Ungleichbehandlung durch das Reden darüber in den Köpfen verstärkt relevant zu machen?
- Was braucht es ganz allgemein (unabhängig vom Migrationshintergrund), um die Situation bei der Gründung eines Unternehmens einfacher zu machen?

Wie in Fokusgruppe 1 wird stark die Rolle des Bildungssystems angesprochen, zum einen was den Aufbau eines entsprechenden, antidiskriminierenden Mindsets betrifft, zum anderen aber auch für die Vermittlung von betriebswirtschaftlichem Wissen, das Menschen dazu befähigt ein Unternehmen zu gründen. Generell würden die Kinder im Schulunterricht in erster Linie auf unselbstständige Erwerbstätigkeit vorbereitet und darüber hinaus eher Abschreckendes über die wirtschaftliche Selbstständigkeit erfahren, selbst in der Handelsakademie, wie folgender Dialog illustriert:

„Ich hätte mir mehr in der Schule gewünscht, dass man junge Menschen unterstützt, mehr darauf vorbereitet, wie man finanziell unabhängig werden kann, wie man mit Geld umgehen kann, [...] was bringt ein Unternehmen, ja. Es wird immer davon abgeschreckt, dann bist Du selbstständig, dann musst du das bezahlen, dann musst du dort bezahlen, wir haben nie positive Aspekte gehört, in der Schule, als würde man davon uns abhalten. [...] Ja, da arbeitet ihr lieber in einem Konzern, dann ist es sicherer, arbeitet da, aber nie, was ist, wenn man selbstständig arbeitet. Das hätte ich mir gewünscht, dass in der Schule, ja, überhaupt, wenn man die Handelsakademie hat, da wird man, da lernt man Business. Aber es wird nicht darauf vorbereitet, man lernt dort, wie arbeite ich in der Bank, wie arbeite ich in einem Bürojob, aber nie, wie ich selbstständig, wie ich mein Wissen nutzen kann. (F3_4)

Ja, in der Schule werden die Kinder vorbereitet darauf, unselbstständig zu arbeiten. (FG3_2)

Genau, brave Mitarbeiter zu werden.“ (FG3_4)

Darüber hinaus sei es wichtig, kleinere und mittlere Unternehmen gezielt zu unterstützen, damit sie auch angesichts der Teuerung und der Konkurrenz durch Konzerne Überlebenschancen haben:

„Weniger und weniger Unternehmen sind in Österreich geblieben, fast 6.000 Unternehmen gehen pleite dieses Jahr, und noch dazu Gasthäuser, zum Beispiel heute habe ich gesehen, [...] mehr als 6.000 Gasthöfe [...] werden bankrott. [...] Früher hat uns die Wirtschaftskammer Österreich immer erzählt, dass in Österreich mehr als 70 Prozent [...] Klein- und mittlere Unternehmen [sind] und jetzt praktisch bleiben nur große Konzerne und Großunternehmen.“ (FG3_3)

„Kleinunternehmer zu unterstützen, das ist wichtig [...]“ (FG3_2)

Für FG3_3 ist zudem die Unterstützung älterer Menschen, die Absicherung vor Altersarmut nach einem Leben als Unternehmer*in, ein wichtiges Anliegen.

Außerdem wird der Wunsch nach konkreterer, einheitlicherer Beratung geäußert. Derzeit gebe es viele verschiedene Beratungsstellen, die jedoch oft auch einander widersprechende Informationen geben würden. Besser sei eine finanzielle Förderung, mit der man sich selbst einen Experten oder eine Expertin aussuchen und bezahlen könne, um von diesem oder dieser einheitlich auf dem Weg zur Gründung begleitet zu werden, wie folgender Dialog zwischen zwei Diskussionsteilnehmerinnen zeigt:

„Wenn ich aus meiner Erfahrung berichte, finde ich, gibt es zu viele Beratungsstellen, zu viele Meinungen, in einem Magistrat gibt es fünf Türen, jede Tür erzählt was anderes. [...] Das ist zu viel, zu durcheinander, [...] es gibt das Gründungscenter, dann gibt es das Gründungsprogramm vom AMS, dann gibt es von der Wirtschaftskammer irgendwelche Beratungsstunden. Ich hätte mir gewünscht, dass man mir einen guten Unternehmensanwalt, den ich mir selber geleistet habe, dass man mir den übernimmt. Alles andere hat mir fast nichts gebracht. Aber den habe ich auch selbst zahlen müssen. [...] Man würde sagen, wir fördern Ihre Beratung, suchen Sie sich den Anwalt aus, den Sie möchten, der sich auch in Ihrer Branche auskennt, es ist ja jeder unterschiedlich, es bringt mir nichts, eine Beraterin vom AMS-Gründungsprogramm, die vielleicht studiert hat, Theorie kann, aber in meiner Branche null Ahnung hat. (FG3_4)

Ja, da ist es vielleicht gut, dass man [...] in der Gründungsphase eine Förderung für eine Beratung bei so einem Anwalt hat. (FG3_2)

Genau, aber den man sich auch selber aussuchen kann, weil den Steuerberater suchst Du auch Dir so aus, der sich in Deiner Branche auskennt. (FG3_4)

Eben. (FG3_2)

So sucht man sich auch den Anwalt aus und es wäre besser, wenn man eine Person hat, einen Anwalt, der dich begleitet, von Anfang bis zum Schluss und der wird gefördert, das wäre aus meiner Erfahrung, weil ich habe mir 10.000 Meinungen anhören müssen, von der Wirtschaftskammer hat mir jeder was anderes erzählt, beim Magistrat hat mir jeder was anderes erzählt [...]“ (FG3_4)

Als übergreifendes Ergebnis aus dieser Diskussionsrunde kann mitgenommen werden: Es zeigen sich unterschiedliche Wahrnehmungen, abhängig von der jeweiligen Lebenslage. Manche haben Benachteiligung als junger oder alter Mensch erlebt, manche als Frau, es gibt gute wie auch schlechte Erfahrungen mit Behörden oder Banken. Die Themen, die die

Befragten beschäftigen, sind über weite Strecken allgemeine Problemlagen und Wünsche von Unternehmer*innen, die nicht mit dem Migrationshintergrund assoziiert sind.

Fokusgruppe 4 – Unternehmer*innen ohne Matura

Die Zusammensetzung der Gruppe im Überblick:

- *Gruppengröße: 4 Personen⁵³*
- *Allesamt Männer und Migranten erster Generation*
- *Geburtsjahre: Mitte der 1960er- bis Ende der 1980er-Jahre (davon 3 Personen in den 1980er-Jahren)*
- *Herkunftsländer: Ex-Yugoslawien (Bosnien und Herzegowina), China, Afghanistan*
- *Beginn der unternehmerischen Tätigkeit in Wien: Anfang der 2000er- bis Mitte der 2010er-Jahre (je 2 Personen in den 2000er- bzw. 2010er-Jahren)*
- *Alle Diskutanten beschäftigen Personal (1 bis 9 Mitarbeiter*innen).*
- *Drei der vier Diskutanten waren bereits in Wien arbeitslos, zwei von ihnen mehrfach.*
- *Soweit aus den Kurzfragebögen festgestellt werden kann, entsprechen die Berufe, die vor der Selbstständigkeit ausgeübt wurden, der Ausbildung bzw. dem formalen Bildungsabschluss (keine Dequalifizierung). Im Vergleich der unselbstständigen zur selbstständigen Tätigkeit gibt es teils eine inhaltliche Veränderung, teils blieben die Befragten auch in der unternehmerischen Tätigkeit beim erlernten Beruf, die Veränderung war jene vom Angestellten zum eigenen Betrieb.*

Das Stimmungsbild aus der einführenden Befragung über den Beginn der unternehmerischen Tätigkeit in Wien war erneut ein gemischtes. Zwei Befragte gaben an, eher positive Erfahrungen bei der Unternehmensgründung gemacht zu haben, einer gab sehr positive Erfahrungen an, einem fiel es schwer, sich auf der einen oder anderen Seite einzuordnen, da er beide Arten von Erfahrungen gemacht hatte. Im Prinzip gab es bei ihm nur eine, dafür aber sehr prägende und langfristig nachwirkende Problematik, weswegen er sich schließlich dazu entschied, „eher negativ“ anzukreuzen.

Obwohl die Diskussionsgruppe nur aus wenigen Personen bestand, war das Gespräch angeregt und waren die Erzählungen der Befragten ausführlich und tiefgehend. Der Anspruch der qualitativen Forschung, die „Geschichten“ und möglichen Verläufe hinter quantitativen Zahlen sichtbar zu machen, kam aufgrund der kleinen Gruppengröße sogar noch mehr zur Geltung, da jeder die Gelegenheit hatte (und auch nutzte) in Ausführlichkeit verschiedenste Erlebnisse und auch Verläufe der Berufsbiografie zu erzählen. Darüber hinaus beflügelten sich die Diskutanten gegenseitig im Diskussionsfluss, da sie viele Gemeinsamkeiten hatten. Eine zentrale Herausforderung für die Auswertung und Interpretation ergibt sich jedoch daraus, dass einer der Befragten, nachdem er über weite Strecken des Interviews immer wieder und sehr ausführlich über das Zentralproblem bei seiner Unternehmensgründung erzählt hatte, am Ende der Diskussion sich plötzlich Sorgen machte, er könne aufgrund seiner Erzählungen erkannt werden und Probleme bekommen. Er bat dann darum, keine Details in den Bericht einfließen zu lassen, weswegen seine Geschichte nur sehr kompakt und

⁵³ In der Diskussionssituation waren es drei Personen. Die vierte Person aus Fokusgruppe 3 wird wegen ihres Bildungshintergrundes inhaltlich im Zusammenhang mit Fokusgruppe 4 ausgewertet.

abstrahiert wiedergegeben werden kann – sie wird nur so weit in stark verkürzter Form wiedergegeben, wie es zum Verständnis seiner Handlungsempfehlung, deren Weitergabe ihm wichtig war, erforderlich ist. Zur Sicherheit wurde auch seine Branche anonymisiert. Für die Analyse bedeutet das jedoch, dass abseits dieser kleineren Einblicke in seine Geschichte nur die Wortmeldungen der beiden anderen Diskutanten tiefergehend eingebracht werden können. Darüber hinaus fließen, wie erwähnt, auch Meinungen und Erfahrungen eines Teilnehmers aus Fokusgruppe 3 ein, da er aufgrund seiner Bildungshintergrundes eigentlich zu Fokusgruppe 4 gehört hätte.

Die **Motivation** ihr Unternehmen zu gründen, war wie schon bei den Teilnehmerinnen von Fokusgruppe 3 überwiegend allgemeiner Natur, d.h. hatte nur bei den wenigsten mit dem Migrationshintergrund zu tun: Finanzielle Anreize, die Möglichkeit etwas Neues zu wagen oder mit Familienmitgliedern gemeinsam etwas aufzubauen, persönliche Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung sind erneut zentrale Motive für die Selbstständigkeit, wie sie auch für Unternehmer*innen ohne Migrationshintergrund typisch sind.

Bei FG4_2 kam zur Überlegung, als Erste*r in der Familie Unternehmer sein und als solcher auch mehr Geld verdienen zu können, eine gute Gelegenheit hinzu. Der Chef der Firma, in der FG4_2 langjährig gearbeitet hatte, ging in Pension, dessen Kinder hatten kein Interesse an einer Übernahme der Firma. Aufgrund ihres guten Verhältnisses beschloss der Chef, seinem Mitarbeiter, der bei den Kund*innen sehr beliebt war, die Firma zu verkaufen:

„Also Punkt 1, das Finanzielle, Punkt 2, weil bei mir in der Familie hat noch nie jemand so einen Schritt gewagt in die Selbstständigkeit. Also mein Vater, zum Beispiel, der war am Bau, Tag und Nacht, ja, Eisenbieger, [...] sein Vater dasselbe und so weiter und die Verwandten auch und ich habe mir gedacht, na ja, ich probiere es mal, und das waren eigentlich die zwei Hauptgründe, die ich hatte [...] [Ich] war [...] 13 Jahre in meiner Firma tätig, bei meinem Chef und dann ist der Chef in Pension gegangen und ich habe die Firma gekauft. [...] Ein Jahr, bevor der Chef in die Pension gehen sollte, habe ich immer wieder von den Kunden gehört: Bitte, bitte übernimm die Firma, bitte übernimm die Firma. Wenn Du es nicht übernimmst, wo sollen wir hingehen und so weiter und dann, ja, hat sich das so ergeben. (lacht)“ (FG4_2)

Bei FG4_3 wuchs aufgrund seiner Erfolge in der Lehre das Interesse an der Selbstständigkeit. Er erzählt, dass ihm sein erster Chef aufgrund seiner hohen Kompetenz bald die besonders schwierigen Fälle anvertraute und dass er mehrere Medaillen bei Lehrlingswettbewerben gewann. Daraus entstand der Gedanke, die Ausbildung bis zum Meister weiterzuverfolgen.

FG4_1 gründete seine Firma gemeinsam mit seinem Vater, da sie sich dabei mit ihren Ressourcen gut ergänzten und sich gegenseitig stärken konnten und sie ihren Arbeitswillen in etwas investieren konnten, in dem sie finanzielle Potentiale sahen:

„Also bei mir war das so, ich hatte das Wissen, mein Vater hatte das Geld, sein Deutsch war nicht so gut, wir haben uns gegenseitig sozusagen aufgebaut, unterstützt gegenseitig und seit daher läuft es halt super. Ich war motiviert, also bin es noch immer [...] und wir arbeiten halt hart, aber es lohnt sich halt am Ende. [...] Nach der Lehre habe ich dann auch gleich begonnen, mit meinem Vater die Firma aufzubauen, [...] wir sind so hineingeschlittert. [...] Bei uns ist das halt so, Mentalität, wir arbeiten, hackeln am

Bau oder irgendwas, harte Arbeit und da haben wir uns gedacht, machen wir eine Transportfirma auf, wird sich sicher lohnen.“ (FG4_1)

Lediglich für FG3_1 spielten auch Faktoren aus seinem Migrationshintergrund eine Rolle für seine Entscheidung. Er hatte die Erfahrung gemacht, dass es mit geringen Deutschkenntnissen in einem unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis schwieriger ist. Als Unternehmer empfindet er die Situation als leichter. Vormalig als Koch in der Gastronomie tätig gewesen, gründete er deshalb einen Textilhandel:

„Also ich spreche nicht so gut Deutsch und, ja, wenn ich zur Arbeit gehe, das ist bisschen schwer so Kontakt mit anderen Leuten, mit anderen Kollegen, ja, aber selbstständig ist für mich bisschen leichter.“ (FG3_1)

Wenngleich auch die **Problemlagen und Barrieren**, welche die Diskutanten als Unternehmer erleb(t)en, überwiegend auch die wirtschaftliche Realität nicht-migrantischer Unternehmer*innen kennzeichnen, gibt es in dieser Gruppe durchaus **Erfahrungen von Vorurteilen oder Diskriminierung gegenüber Migrant*innen**. Im Vergleich zu Fokusgruppe 3 ist dieses Thema viel stärker präsent und wird als durchaus alltagsprägend erlebt. Nicht immer sind die Befragten ganz persönlich Ziel der abwertenden Behandlung gewesen, obwohl auch das vorkommt. Oft haben sie Diskriminierung anderer Migrant*innen miterlebt. Teils ergeben sich widersprüchliche Konstellationen, in denen die Diskutanten selbst von ihrem Umfeld akzeptiert sind, jedoch mit den Vorurteilen, die gegenüber Migrant*innen generell geäußert werden, umgehen müssen. Die „mixed embeddedness“ nach Kloosterman/Rath (2006) bekommt dabei eine neue Bedeutungsfacette. Fest steht jedenfalls, dass Benachteiligung von Migrant*innen – in Worten wie auch in Taten – ein so hohes Ausmaß hat, dass es für einige Diskussionsteilnehmer als normaler Teil des Alltags erscheint.

„[...] es gibt öfters so Leute, die denken halt anders, das ist normal, glaube ich“ (FG4_1)

„[...] das bin ich schon gewohnt, also das kann mich nicht mehr irgendwie überraschen.“ (FG4_2)

Der Weg von FG4_3 zur Selbstständigkeit war von Intrigen einzelner mächtiger Personen in seiner Innung gegen ihn geprägt. Wie FG4_3 erzählt, behinderten ihn diese Personen aus Angst vor Konkurrenz beim Ablegen der Meisterprüfung. Aus diesem Grund war er sogar genötigt, seine Meisterprüfung in einem anderen Bundesland zu machen, was mit entsprechend mehr Organisationsaufwand für ihn einherging. Auch als er später erfolgreich gegründet hatte, gab es Aktivitäten von Personen aus der Innung gegen ihn. Wenngleich Intrigen nicht prinzipiell mit dem Migrationshintergrund zu tun haben müssen, vermutet FG4_3 stark, dass das bei ihm der Fall war.

„[...] der wollte nicht, dass ich, weil ich Ausländer war, [...] das ist jetzt große Problem, wenn da ein Ausländer in unserer Branche Fuß fasst. Der hat immer im Kopf gehabt, die Ausländer müssen eher da unten sein und wir sollen da oben sein, dass die nicht auf uns steigen, ja, das hat er immer im Kopf gehabt und hat er auch gesagt immer.“ (FG4_3)

„Natürlich, der, wenn ich Österreicher wäre, hätte sich nicht getraut, dass er sowas sagt. [...] Er hätte sich, ich bin hundert Pro sicher, der hätte sich nicht getraut, sowas zu sagen.“ (FG4_3)

FG4_2 erzählt bestätigend, dass es auch in seiner Innung migrant*innenfeindliche Menschen gebe, wobei er durch den Rückhalt seines Chefs und seiner Kontakte selbst keine Probleme hatte.

„Also bei mir auch, bei der Meisterprüfung, bei der Innung, die waren auch nicht so ausländerfreundlich, sage ich mal, aber [...] mein ehemaliger Chef hat einen Namen in Wien, ja, in diesem Beruf, [...] er kennt die Leute dort, und dadurch hatte ich halt nicht die Probleme, die Du hattest, sage ich mal [...]. Dank meines Chefs, ja.“ (FG4_2)

Bereits an dieser Stelle zeigt sich der (auf den folgenden Seiten noch näher ausgeführte) Einfluss von **sozialem Kapital**. Auch bei FG4_3 gab es allen Widrigkeiten zum Trotz einen ehemaligen Vorgesetzten, der seinen unternehmerischen Plänen wohlgesonnen war und ihn dabei unterstützte, dass er in dem anderen Bundesland seine Meisterprüfung machen konnte. Unterstützende soziale Kontakte können also Türen öffnen, die sonst verschlossen bleiben würden – umgekehrt kann das Fehlen solcher Kontakte eine wesentliche Barriere auf dem Weg darstellen.

Für Unternehmer*innen ist auch ihr Kundenstock ein wesentlicher Aspekt von Sozialkapital, der eng mit dem ökonomischen Kapital verflochten ist, wie einer der Teilnehmer anmerkt:

„Meine Werbung ist die Mundpropaganda. Ich mache keine Werbung im Fernsehen, im Radio oder irgendwo, ich habe keine Flyer, gar nichts, ja, das geht nur von Mund zu Mund, und davon lebe ich.“ (FG4_2)

Beim **Aufbau** dieses **Kundenstocks**, der für alle Unternehmer*innen zu Beginn herausfordernd ist, kann ein **Migrationshintergrund zusätzlich erschwerend** sein, wie FG4_1 ausführlich aus eigener Erfahrung erzählt. Gerade wenn ein Kontakt zunächst telefonisch entsteht, sind manchmal **Vorbehalte** spürbar, wenn potentielle Kund*innen z.B. aufgrund eines Namens oder eines Akzents den Migrationshintergrund wahrnehmen. Beim anschließenden persönlichen Kennenlernen würden sich solche Vorbehalte oft auflösen, aber zu Beginn seien sie eine Barriere.

„Na bei uns war es manchmal, dass, am Anfang hatten wir nicht so viel Arbeit, es war nicht so viel gefragt, das, was wir gemacht haben und da haben wir schon am Anfang, schon gezweifelt und so, war es der richtige Weg, sollen wir den Weg gehen und so. [...] Da hat mein Vater dann schon gezweifelt und ich habe ihn halt auch immer aufgemuntert, er mich, ich ihn [...] Manche Leute sind am Handy ganz anders und so privat sind sie auch ganz anders und es ist, es ist kompliziert [...] wenn sie hören, wie man Deutsch spricht oder so, glaube ich auch schon, dass es auch halt, halt irgendwas mit Immigration auch zu tun hat, aber wenn man, wenn man die Leute halt dann so persönlich, ah, sieht und mit denen so, obwohl mein Vater nicht so gut Deutsch spricht, ist er halt Herzensmensch und man sieht ihm das an und, und die Leute reagieren ganz anders als zum Beispiel, wenn man ihn nur hört zum Beispiel. Und, ja, wir hatten öfters so ein Antreffen von, von Leuten, wo es wirklich so war und am Ende hat es sich als gute Sache herausgestellt.“ (FG4_1)

Gleichzeitig könne der Arbeitsalltag durchaus auch extreme **Anfeindungen** mit sich bringen. Transportunternehmer FG4_1 erzählt hier von einem Auftrag bei einer Übersiedlung, während dem eine eigentlich völlig unbeteiligte Nachbarin plötzlich seine Arbeiter attackierte, die gerade Umzugskisten und Möbel für die Auftraggeber*innen vom Erdgeschoß in den dritten Stock trugen:

„Eine Dame, wir hatten auch so ein Transport, halt einen Umzug in den dritten Stock, ohne Lift, und die Dame ist auf einmal gekommen und hat uns angefangen zu filmen und so, zu schreien und, ja, ihr Ausländer, was tut ihr hier, ihr tut sicher fladern und so, wir sind irgendwie ruhig geblieben, so, ja, rufen Sie die Polizei, wenn Sie was Derartiges behaupten und so, aber es gibt Leute, man muss halt einfach nur ignorieren halt so, ist besser als anstatt an sowas noch anzuknüpfen und zu sagen, ja, auf so ein Niveau sich herunterzulassen und so, das bringt sich nichts.“ (FG4_1)

Ein ähnliches Erlebnis hatte ein syrischer Mitarbeiter von FG4_2, ebenfalls in einem Mehrparteienhaus mit dem Nachbarn einer Auftraggeberin:

„Also solche Erfahrungen gibt es immer, also mein Mitarbeiter ist aus Syrien zum Beispiel, vor kurzem waren wir im sechsten Bezirk, und da hatten wir auch eine Montage und er ist unten bei der Tür, beim Hauseingang gestanden, die Tür war offen, ja, hat auf mich gewartet, weil ich mich bei der Kundin noch verabschiedet habe und da ist der Nachbar reingekommen ins Haus und hat ihn angeschrien, was er da macht und wer er ist, wieso ist die Tür offen, und da hat er gemeint, ja, wir arbeiten im Dachgeschoss bei der Frau Soundso, ja, ah, ja, die wohnt aber nicht im Dachgeschoss, die ist im zweiten Stock, nicht. Also solche Sachen, die wohnt aber im Dachgeschoss (lacht), ja. Also das war irgendwie so, er hat ihn sofort verdächtigt. Ich nehme das schon mittlerweile ganz locker, wie gesagt, und bei mir sind 98 Prozent der Kunden Österreicher. 98 Prozent, wenn nicht 99 Prozent. Und von diesen 98 Prozent sind knapp die Hälfte ein bisschen ausländerfeindlich, sage ich mal so, aber ich komme mit denen klar, komischerweise, ja, sie akzeptieren mich.“ (FG4_2)

Die Tatsache, dass er selbst von seinen österreichischen Kund*innen vollauf akzeptiert und geschätzt wird, bringt ihn manchmal in schwer auflösbare Widersprüche. Seine Kund*innen begreifen ihn als Österreicher – teilweise erkennen sie seinen Migrationshintergrund nicht, weil er nach wie vor unter dem Firmennamen des (österreichischen) Vorgängers arbeitet, vielfach aber schätzen sie ihn aufgrund seiner Kompetenz und seiner Persönlichkeit so sehr, dass sie sich seinen Migrationshintergrund nicht mehr bewusst machen, ihn als Österreicher oder „guten“ Migrant*en verstehen. Es kann dann passieren, dass Kund*innen sich ihm gegenüber negativ über (andere) Migrant*innen äußern.

„Und ich habe aber Kunden, die offen gegen Ausländer sind, und die reden mit mir darüber. Die akzeptieren mich insofern, weil sie irgendwie stolz sind, dass ich diesen Weg gegangen bin, ja, etwas aufgebaut habe, und mich integriert habe, so gut es geht, und akzeptieren das. Auf der anderen Seite reden sie dann über die Türken und keine Ahnung was, und ich sitze daneben [...]. Ich bin ja nichts anderes wie ein Türke, der Türke ist ein Ausländer eventuell, ich bin auch ein Ausländer, ja, aber nicht alle Türken sind gleich, ich muss dann immer irgendwie eine Diskussion finden, mit den Kunden, und dann erzähle ich immer, ja, es gibt solche und solche, immer, überall. Dann erzähle ich von Angestellten, also von Arbeitern, die ich hatte, das waren Österreicher, die mich bestohlen haben, die ich fristlos gekündigt habe, und dann schauen sie halt.“ (FG4_2)

An dieser Stelle liegen **Bezüge zur „mixed embeddedness“** nach Kloosterman/Rath (2006) nahe. Bei diesem Konzept geht es zwar in erster Linie um eine doppelte strukturelle Einbettung, die mit Ressourcen wie auch Barrieren für die Arbeitsmarktintegration im Aufnahmeland verbunden sind. Die Erzählungen von FG4_2 legen allerdings nahe, dass **auch auf der Ebene der kulturellen Identität eine doppelte Einbettung** vorhanden ist.

Menschen mit Migrationshintergrund, die schon lange in Österreich leben und sich, wie FG4_2 es selbst formuliert, „integriert“ haben, sind auf einer Ebene der Selbstidentifikation gleichzeitig sowohl Migrant*innen als auch Österreicher*innen. Vom jeweiligen (inländischen) Gegenüber wird unter Umständen aber nur eine Komponente dieser doppelten Einbettung wahrgenommen, und beide gehen potentiell mit unangenehmen Situationen einher. Entweder das Gegenüber nimmt nur die Komponente des Migranten/der Migrantin wahr – den Aspekt des Fremden, der Prozesse des „Otherings“ befördert – und reagieren je nach Einstellung womöglich feindlich, wie z.B. die von FG4_1 und FG4_2 geschilderten Nachbar*innen. Oder das Gegenüber nimmt nur die Komponente des Österreicher/der Österreicherin wahr, akzeptiert die Person damit ganz selbstverständlich als eine*n der „eigenen Leute“ und lässt sie quasi unter Gleichen an seinem „Othering“ anderen gegenüber teilhaben, wie im zuletzt zitierten Beispiel von FG4_2. Für den betreffenden Migranten oder die betreffende Migrantin geraten dadurch zwei Identitätsbestandteile, die ihn oder sie beide ausmachen, in einen Widerspruch. Am Beispiel von FG4_2: Er ist Unternehmer in Österreich, so wie viele Inländer*innen auch Unternehmer*innen in Österreich sind, und es ist wichtig auch für den wirtschaftlichen Erfolg als gleich akzeptiert zu werden, was FG4_2 gelungen ist. Umgekehrt ist er auch Migrant und negative Äußerungen über Migrant*innen treffen somit auch ihn, auch wenn sie nicht gegen ihn persönlich gerichtet sind. Wenn solche Aussagen von Kund*innen getätigt werden, kommt die Herausforderung hinzu, als Unternehmer*in mit der eigenen Reaktion die Kund*innen nicht vergrämen zu wollen, gleichzeitig aber auch einen wichtigen Aspekt der eigenen Identität nicht abwerten zu wollen. FG4_2 hat seine Strategie des Umgangs damit gefunden, wie er beidem gerecht werden kann (differenziert argumentieren), genauso wie FG4_1 und sein Team ihre Strategie des Umgangs mit offenen Feindseligkeiten gefunden haben (ruhig bleiben, de-eskalieren). Auch hier zeigt sich: Mit Diskriminierung, oder zumindest Vorurteilen und Stereotypen konfrontiert zu werden, ist relativ alltäglich – so alltäglich, dass es bereits bewährte Strategien dagegen gibt, die abgerufen werden können.

Lediglich FG3_1 hat nicht den Eindruck, dass Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich Diskriminierung erfahren würden. Auch ganz allgemein – andere Bevölkerungsgruppen betreffend – empfindet er **Österreich als sehr gleichstellungsorientiert**. Seine Aussagen sind einerseits im Zusammenhang mit der Diskussionsdynamik in Fokusgruppe 3 zu sehen, in der das Gleichstellungsempfinden generell stark ausgeprägt war. Zum anderen resultiert seine Einschätzung aber auch als dem Vergleich mit seinem Herkunftsland, dem damals noch kommunistischen China, das er als weitaus stärker von Ungleichbehandlung geprägt sah, wo z.B. auch städtische und ländliche Bevölkerung aus seiner Sicht sehr ungleiche Chancen hatten. In Österreich hingegen, argumentiert er, gibt es Gleichbehandlungsgesetze, die auch ihre Wirkung entfalten. Einzig im Fall, wenn Migrant*innen wenig Deutsch sprechen, komme Diskriminierung manchmal vor.

„[...] dass in China noch viel schwerer wie in Österreich, [...] so die Leute von Stadt und Land ist nicht gleich behandelt, und dass viele so grobe, aber in Österreich ist nicht dafür, ich glaube, [...] gesetzlich ist alles gleich behandelt. [...]. [W]enn ich selber nicht gut Deutsch, da vielleicht bisschen Probleme, sonst nicht Probleme, die Leute ist gleich behandelt, aber früher, ich lebe in China, dass damals immer verschieden behandeln, das so, lieber in Österreich, [...] alles gleich behandelt.“ (FG3_1)

Obwohl die Interaktion mit Österreicher*innen Herausforderungen mit sich bringen kann, wie oben geschildert, tendieren FG4_1 und FG4_2 **bewusst zu österreichischer Kundschaft**. Mit migrantischer Kundschaft gebe es „mehr Probleme“ als mit österreichischer Kundschaft, da Erstere stark versuchen würden, die Preise der erworbenen Produkte oder Dienstleistungen zu drücken:

„Wir hatten auch sehr viel Negatives mit unsererseits halt, von unserer Seite die Leute [...] hatten wir mehr Probleme als eigentlich mit Österreichern [...] zum Beispiel so Umzüge [...] man soll, ah, halt die ganze Wohnung umziehen und so, und dann schaut der so auf Kleinigkeiten und so, was schon, zum Beispiel so Fehler waren [...], wird dann halt auf das gehakt, damit der Preis wieder gesunken wird [...] (FG4_1)

Eines sage ich Dir schon, ja, ich habe ab und zu, ja, Landsleute von mir oder halt Ausländer, die, die irgendwas brauchen oder so, ich weiche aus, also sogar in der Familie, ja, teilweise, ja, habe ich keine Nerven (lacht) dafür, ja, also die glaube alle, ja, das machst Du schon billig und so weiter, ja. Ich habe vor kurzen einen Nachbarn gehabt, der ist mit einem Sessel gekommen, ja, und die Sitzfläche wäre neu zu tapezieren, mit Kunstleder, ja, habe ich gesagt, ja, Material 30, Arbeit für Dich 30, sind 60€. Sagt er, der Sessel hat aber nur 30 gekostet, der ganze Sessel. Sage ich, mir ist es egal, ob der 30 oder 300 gekostet hat, ja, die, das ist, macht so und so viel aus, das ist, spielt keine Rolle, [...] es ist halt mit Ausländern, was Preise angeht, ja, also da bin ich nicht dabei, also die habe ich nicht als Kunden. [...] Es ist kein, es ist kein Bazar, wir sind jetzt auch kein Markt, ja. (FG4_2)

Ja, Bazar, Flohmarkt. (FG4_1)

Ich mache keinen Unterschied zwischen, zwischen einem österreichischen Kunden und einem ausländischen Kunden, ja, meine Arbeit ist dieselbe, ja. Die Tätigkeit ist dieselbe, deswegen, ah, bin ich halt so, dass ich wirklich nur österreichische (lacht) Kunden habe, ja. Ich meine, ich klinge jetzt vielleicht ausländerfeindlich, ja, aber, ah, es ist, es ist halt so. (FG4_2)

Na bei uns ist das genauso, auch genau dasselbe, ja. (FG4_1)“

Die Tendenz zu österreichischen Kund*innen hat jedoch nicht nur mit Zahlungswilligkeit, sondern auch mit Zahlungskraftigkeit zu tun. Damit kommt indirekt auch Segregation zwischen einheimischer und migrantischer Bevölkerung zur Sprache, denn abhängig vom Standort des Geschäftslokals können unterschiedliche – auch unterschiedlich zahlungskraftige – Kund*innenkreise angesprochen werden. In Vierteln, in denen vorwiegend Migrant*innen leben und damit als Kundschaft infrage kommen, können auch Unternehmer*innen schwerer überleben, so FG4_2:

„Also in meiner Branche ist es so, man kann nur in der Branche leben, wenn man Kunden hat, wenn man zahlungskraftige Kunden hat. Wenn ich jetzt morgen eine Firma aufmache, ja, mit Migrationshintergrund und vielleicht nicht gut Deutsch kann, und ich habe ein Geschäft und eine Werkstatt, wo ich Miete zahle, monatlich, und einen Mitarbeiter oder zwei Mitarbeiter, ja, und jetzt kommen aber Kunden und das Geschäft ist vielleicht im 10. Bezirk auf der Favoritenstraße oder auf der Laxenburgerstraße, jetzt kommen Kunden rein, mit Migrationshintergrund, ja, von denen kann ich aber nicht leben, das geht sich hinten und vorne nicht aus. Man muss den Zugang bekommen, zu den Kunden, die zahlungskraftig sind, ja.“ (FG4_2)

Für diesen Zugang braucht es aus Sicht der Diskutanten einerseits gute eigene Deutschkenntnisse und die Eigenverantwortung diese aufzubauen (siehe auch vorher), aber auch (finanzielle) Unterstützung, um sich die entsprechend teureren Standorte leisten zu können (siehe Handlungsempfehlungen). Die gesellschaftliche Segregation zwischen Migrant*innen und Österreicher*innen⁵⁴ ist auch in der Runde durchaus bewusst, wie eine Einschätzung von FG4_1 über den Arbeitswillen zeigt, der bei Migrant*innen aus der existenziellen Notwendigkeit heraus höher sei.

„Wir haben fünf Mitarbeiter, alles sind Ausländer, [...] und es läuft halt normal. Nur es gibt, glaube ich, Österreicher, die diese Arbeit nicht machen würden. Wir hatten auch Österreicher in unserem Betrieb, die würden, die arbeiten nicht so [...] wie zum Beispiel jemand, der es wirklich nötig hat, zu arbeiten und so.“ (FG4_1)

Segregation bringt also paradoxe Effekte mit sich. Sie wurde nicht von den betroffenen Migrant*innen verschuldet, die in (eventuell von Österreicher*innen ungewollten) Jobs arbeiten, in denen sie wenig verdienen. Dennoch macht sie genau diese Segregation zu einer wirtschaftlich weniger attraktiven Zielgruppe, vor der Unternehmer*innen trotz ihres eigenen Migrationshintergrundes fliehen, weil sie auf das wirtschaftliche Überleben ihres Unternehmens achten müssen.

Überwiegend sind Herausforderungen, **Probleme und Barrieren** auch in dieser Gruppe **nicht migrationsspezifisch**, sondern spiegeln die **Situation von Unternehmer*innen in der aktuellen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage** wieder. Einige solcher Problemlagen sind in den vorigen Abschnitten schon indirekt angesprochen worden. Zusätzlich ist beispielsweise der **Fachkräftemangel** bzw. auch ein empfundener Mangel an engagiertem, arbeitswilligem und verlässlichem Personal ein angeregt diskutiertes Thema in dieser Runde.

„Verlässliche Leute zu finden, ist schwer mittlerweile, ja, egal jetzt ob Ausländer oder Nicht-Ausländer.“ (FG4_2)

„Im Moment sind wir zwei Leute in der Firma, also wir sind eine kleine Firma, waren immer schon klein, vor vier Jahren waren wir neun, ja, und jetzt sind wir auf zwei runter, wobei ich könnte morgen locker noch zwei aufnehmen (lacht), aber im Moment ist es sehr schwer, dass man, dass ich da irgendjemanden finde, [...] es sind, ja, schwere Zeiten im Moment, was die Arbeitskräfte angeht, ja, es ist ein großer, großer Mangel, ja, an Fachkräften, im Moment, ja.“ (FG4_2)

Die Diskutanten haben hierzu durchaus ähnliche Erfahrungen, wie dieser Dialog zwischen FG4_1 und FG4_2 zeigt:

„[...] ich könnte morgen zwei Leute locker einstellen, ja. [...] Nur es kommen Leute sich bewerben, ja, egal jetzt, ob Österreicher oder Nicht-Österreicher, ja, ah, der sagt mir offen sind Gesicht, dass er eigentlich nicht arbeiten will, ja. (FG4_2)

⁵⁴ In den Fokusgruppen wurde oft vereinfachend von „Migrant*innen“, „Österreicher*innen“ oder „Einheimischen“ gesprochen. Gemeint sind mit Migrant*innen - wenn nicht weiter ausdifferenziert - immer Migrant*innen beider Generationen, und mit Österreicher*innen oder Einheimischen Personen, die über mehr als zwei Generationen in Österreich leben bzw. die aus der hier gewählten Migrant*innendefinition hinausfallen.

Ja, er braucht nur den Zettel für die Bestätigung für AMS (lacht), dass er nicht arbeiten. (FG4_1)

Er sagt mir, er macht ein, zwei Pfüsch im Monat, ja, privat, und jetzt mit AMS, was er noch dazu hat, mit dem kommt er durch, ja. Und dann könnte ich explodieren, ja, da könnte ich ihn. (FG4_2)

Ja, als Firma ist es schwer, wirklich. (FG4_1)“

Die gleiche Situation wie mit fertig ausgebildeten Arbeitskräften schildern sie mit **Lehrlingen**. Immer weniger Jugendliche würden sich auf die vorhandenen Lehrstellen bewerben, und diejenigen, die es täten, verfügten oft nicht über die für den Job erforderlichen Eigenschaften, wobei die Diskutanten neben der fachlichen Kompetenz auch ein situationsangemessenes Auftreten und Engagement vermissen.

„[...] wenn ich dem jetzt sage ein Mal im Monat das Auto putzen bitte, das Firmenauto, ja, und, und, und das fünf Mal sagen muss, ja, bis er es einmal macht, ja, ah, oder Lager aufräumen und so Kleinigkeiten, ich meine, das war, das war bei mir, wie ich damals gearbeitet habe, das war gang und gäbe, selbstständig, dass man die Werkstatt am Ende des Tages aufräumt, dass alles sauber ist, dass man weiß, wo das Werkzeug ist, dass das Auto in Ordnung ist, solche Sachen. Die heutigen, von 7 bis 16 Uhr, Schluss, tschüss, baba, es geht mich nichts mehr an, die denken gar nicht an morgen, [...]“

Auch hier sind sich die Diskutanten einig:

„Aber ein bisschen, ein bisschen Verständnis und ein bisschen Mitdenken und Mitwirken, ja. (FG4_2)

Das können die nicht. (FG4_1)

Das muss man sich, darf man sich nicht verlassen. (FG4_3)“

Wie vor allem in Fokusgruppe 1 und teils auch in Fokusgruppe 3 wird auch in dieser Runde die **Bedeutung von Deutschkenntnissen** angesprochen – hier aus der unternehmerischen Perspektive. Auch für Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund ist es schwierig, wenn ihre Mitarbeiter*innen nicht oder kaum Deutsch sprechen, da sie dann nicht mit den Kund*innen kommunizieren können. Auch bei hoher fachlicher Kompetenz sind Mitarbeiter*innen ohne Deutschkenntnisse, so FG4_2, de facto nicht einsetzbar:

„Und dann gibt es aber Leute, [...] die wollen arbeiten, die können arbeiten, ja, aber er kann kein Wort Deutsch. So, wenn ich jetzt 98 Prozent Kunden habe, die Österreicher sind, ja, sprechen die Deutsch, ja, wo soll ich den hinschicken, ja, das ist das Problem, [...] mein jetziger Mitarbeiter, der [Name anonymisiert], ja, den habe ich vor vier Jahren eingestellt, ja, und da habe ich ihm gesagt, OK, ich stelle Dich ein, am Anfang bist Du in der Werkstatt, aber Deutsch lernen, ja? Mittlerweile kann er so gut Deutsch, dass ich ihn überall schicken kann, oft, dass er alleine bei den Kunden in der Wohnung arbeitet, und so weiter, ja [...], in meiner Branche, also bei meinen Kunden, brauche ich Leute, die halt auch Deutsch können, die ich wohin schicken kann, [...] weil es nutzt nichts, wenn er super Boden legen kann oder tapezieren kann, Tapeten picken, ja, und ich ihn nirgendwo hin schicken kann, das ist das Problem.“ (FG4_2)

Auch für den Unternehmer oder die Unternehmerin selbst werden profunde Deutschkenntnisse als unerlässlich gesehen, da andernfalls keine einheimischen Kundenkreise

erschlossen werden können. Analog zu Fokusgruppe 3 wird auch hier die Eigenverantwortung bei Migrant*innen selbst gesehen, sich um den Erwerb von Deutschkenntnissen zu bemühen:

„Aber dafür muss auch diejenige Person was tun, ja, also gute Deutschkenntnisse, was halt alles dazugehört.“ (FG4_2)

Eine empfundene Problemlage ist auch die Beobachtung, dass viele Kund*innen zu Billiganbieter*innen tendieren. Qualität würde, so FG4_2, nicht mehr geschätzt und damit der Preis für Qualitätsarbeit nicht mehr anerkannt werden. Gerade für Handwerksbetriebe – und die Diskutanten führen solche – ist das schwierig, da es auch bedeutet, dass industrielle Massenproduktion dem Handwerk aus dem kleineren oder mittleren Betrieb vorgezogen wird.

„Es werden immer weniger Kunden, die das noch schätzen. Also in meiner Branche, die Kunden sind 90 Prozent Pensionisten. Und die sterben langsam weg. Und das, was nachkommt, ist mehr so IKEA-mäßig, sage ich mal, ja, die schätzen den Biedermeier-Sessel nicht, [...], ich habe schon so viele Möbel retten müssen, vor dem Müllplatz, alte Stilmöbel und so weiter [...] schauen wir mal, was die Zeit, was die Zukunft bringt, aber wird immer schlimmer.“ (FG4_2)

Aber nicht nur die Konkurrenz von Konzernen mit industriell produzierter Massenware bringen die Diskutanten in diesem Zusammenhang in Bedrängnis. Mehrfach im Verlauf der Diskussion wird auch als großes Problem angesprochen, dass in den Branchen der Befragten vermehrt auch ausländische Betriebe Billigleistungen anbieten würden, mit denen Betriebe wie jene von FG4_1 und FG4_2 nicht konkurrieren könnten, wie ein Dialog zwischen ihnen zeigt:

„Und was noch halt ein Thema ist, dass, ah, Firmen, also Firmen aus dem Ausland ... (FG4_2)

Ja, Tschechei und Serbien, ja. (FG4_1)

... Die bringen, die Preise sind ein Wahnsinn, ja, da kann ich hinten und vorne nicht mithalten. Da kann ich, also da kann ich die Unterhose auch ausziehen, ja, das geht sich nicht aus, weil es sind Preise, das ist wirklich, ja, irgendwie ... (FG4_2)

Wie die Ausländer, was jetzt mit den Firmen kommen, die machen die bestehenden Firmen, was jetzt in Österreich sind, ahm, machen die kaputt mit den Preisen. (FG4_1)“

Die Firmen könnten deswegen so billig anbieten, weil die Arbeit – die Produktion, die Reparatur, etc. – im Ausland zu dortigen Preisniveaus erfolge oder weil ausländische Arbeitskräfte ins Inland gebracht und dort mit schlechten Bedingungen ausgebeutet würden, wie FG4_2 erzählt:

„[...] ausländische Firmen, die das wirklich dann ins Ausland verschieben alles, ja, und die Arbeiter auch aus dem Ausland kommen oder in Wien dann wohnen, in einem Zimmer, in einer Wohnung mit, wo fünf, sechs Leute sind, ja, und billig bezahlt werden [...]“ (FG4_2)

Hier wird also eine Situation beschrieben, bei denen migrantische Betriebe, die durch die Herkunft ihrer Inhaber selbst einen Auslandsbezug haben, sich durch ausländische Betriebe unter Druck gesetzt fühlen.

Zusammenfassend wird in dieser Gruppe eine besondere Ambivalenz von Migrationshintergrund oder – bzgl. der ausländischen Betriebe - im weitesten Sinne von „Ausländischem“ sichtbar: Die befragten migrantischen Unternehmer unterscheiden sich in ihren Motivationen und Problemlagen über weite Strecken nicht von den allgemeinen Themen von Unternehmer*innen heutzutage. Dennoch bringt ihr Migrationshintergrund immer wieder auch eigene Erfahrungen des Benachteiligtwerdens oder des Sitzens zwischen den Stühlen mit sich, und zwar in einem Ausmaß, dass diese Erfahrungen gewissermaßen als alltäglich und normal empfunden werden. Gleichzeitig schildern die migrantischen Unternehmer in dieser Gruppe eigene Erfahrungen mit dem Migrationshintergrund anderer, die sie als negativ empfinden, bzw. haben diesbezüglich Vorbehalte: wenn Personen nicht Deutsch lernen möchten oder können und daher aus wirtschaftlichen Gründen nicht einsetzbar sind und wenn – was als typisch migrantisch eingeschätzt wird – Preise heruntergehandelt werden. Daraus, aber auch aus Gründen der Zahlungskraft, resultiert eine geringere Attraktivität von migrantischer Kundschaft für die migrantischen Unternehmer, wobei die Zahlungskraft wiederum ein Ergebnis von Segregation bzw. ungleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt ist. Nicht zuletzt ist ein empfundenes Hauptproblem die Konkurrenz durch ausländische Unternehmen, die ihre Leistungen am inländischen Markt anbieten, jedoch im Ausland produzieren oder ausländische Arbeiter*innen für ihre Arbeitsleistung ins Inland holen.

Fragen, die auf kulturelles und soziales Kapital im Zusammenhang mit Migrationshintergrund abzielten, lieferten auch in dieser Diskussion keine eindeutigen Antworten. Was die Anerkennung seines kulturellen Kapitals betrifft, erlebte ein Befragter (FG3_1) bei seiner Unternehmensgründung in Österreich, die bereits länger zurückliegt, eine migrationsbezogene Barriere, weil er für seinen Gewerbeschein eine Prüfung nachholen musste. Jedoch ist auf Basis seines Kurzfragebogens auch zu sagen, dass er vor seiner Selbstständigkeit in einer anderen Branche tätig war und seine vorherige Ausbildung möglicherweise manche Detailkenntnisse der neuen Branche nicht abdeckte. Die anderen drei Befragten hatten, obwohl sie ebenfalls Migranten erster Generation sind und im Ausland geboren wurden, ihre Ausbildung in Österreich gemacht, weswegen keine Anerkennungen erforderlich waren.

Bei der Gründung oder auf dem Weg dorthin (z.B. Meisterprüfung) konnten die Befragten auf unterschiedliche Formen von sozialem Kapital zurückgreifen, die Türen öffneten und unterstützten, wobei erneut „strong ties“ wie „weak ties“ sowie migrantische und nicht-migrantische Kontakte zur Sprache kommen. Bereits erwähnt wurden inländische Chefs, die den Weg für die Meisterprüfung ebneten. Bei FG4_2 unterstützten sowohl der inländische Chef als auch Familienmitglieder finanziell beim Kauf des Unternehmens sowie fachlich bei der Einarbeitung.

„[Mein Chef] war für mich wie ein, wie mein zweiter Vater, muss ich schon sagen, ja. [...] das war so ein Respekt, ja, von Mensch zu Mensch und, ja, so das, das war sehr, sehr angenehm. Er hat sich auf mich verlassen können, ich habe mich auf ihn verlassen können [...] und er hat das halt geschätzt und hat mich auch am Anfang unterstützt bei der Unternehmensgründung, ja. [...] er hätte auch die Firma um das Doppelte verkaufen können, ja, an den Konkurrenten, ja, hat es aber, ah, hat es nicht machen wollen, er hat es mir, mir verkauft“ (FG4_2)

„Ich war am Anfang ein, ah, ein Sturkopf, sage ich mal, ja, und ich habe geglaubt, ich kann die Welt, erobern und ich bringe, ich schaffe alles alleine, ja. Und nach zwei

Monaten habe ich gemerkt, OK, das geht nicht so, ja. Dann hat mir meine Frau den ganzen Papierkram einmal so richtig, weil sie sich buchhalterisch gut auskennt, da hat sie mir alles erklärt und so weiter und mein ehemaliger Chef war auch einmal in der Woche da, hat mich unterstützt, wie man Angebote richtig zusammenstellt, Rechnungen schreibt, ja, wie, wo was, [...] es hat dann circa zwei Jahre lang gedauert, bis ich wirklich [...] alles konnte, was ich jetzt mittlerweile im Schlaf kann, ja.“ (FG4_2)

FG3_1 erzählt, dass Menschen aus der migrantischen Community, die selbst bereits ein Unternehmen hatten, bei seiner Gründung mit Erfahrungswerten weiterhalfen.

„Ja, ich habe schon jemand, diese Landsleute, Verwandte, Freunde, die haben schon mal welche gibt es Firma, die immer so fragen, wie kannst du eine Firma machen, wie kannst du eine Geschäft so öffnen, die haben immer mir gute Information oder helfen, [...] die kannst du immer fragen, was so brauchen, was so, wie kannst du machen Geschäft, die haben immer mir so erzählen, wie kann ich machen, wie kann gut machen.“ (FG3_1)

FG4_3, der für seine Meisterprüfung in ein anderes Bundesland ausweichen musste, hatte auf seinem steinigen Weg ebenfalls von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund Unterstützung. So ermöglichte ihm ein österreichischer Bekannter, der im betreffenden Bundesland wohnte, bei ihm einen Zweitwohnsitz anzumelden, da er andernfalls nicht zur Meisterprüfung zugelassen worden wäre. Darüber hinaus ließen sich migrantische Kollegen von ihm dazu motivieren, ihre Meisterprüfung ebenfalls dort abzulegen, damit die Mindestteilnehmerzahl für die Abhaltung erreicht wird.

Bei FG4_1, der sein Unternehmen gemeinsam mit seinem Vater aufgebaut hat, verfügt die Familie über viele Kontakte in der eigenen und anderen relevanten Branchen. Über diese Kontaktnetzwerke kamen sie an Erfahrungswerte und Informationen, aber auch an Kundenschaft. Mittlerweile haben sie diese Netzwerke stark ausgebaut.

„Durch Transport und Montagen und so, kommt man viel mit Leuten in Kontakt, halt auch Immigranten halt, so wie wir, und man knüpft so am schnellsten die Kontakte, glaube ich, weil man kommt auch sehr privat halt in die Wohnung und so, und halt je nach Arbeit halt, was man für Arbeit hat. Und, ja, so sind wir halt vorangekommen, [...] Und jetzt geht es uns mehr als gut, sozusagen.“ (FG4_1)

Die Wichtigkeit von sozialem Kapital schätzt er gerade für seine Branche als sehr hoch ein:

„Transport ist jetzt viel schwieriger in dieser Zeit, es machen ur viele, und, Gott sei Dank, haben wir früh damit begonnen, jetzt haben wir mehr Kontakte als, als hätten wir es jetzt gemacht, hätten wir keine Chance gehabt, glaube ich, im Markt [...], weil das macht jetzt fast jeder Dritte oder so, aber durch die Kontakte, was wir haben, also wir arbeiten tagtäglich den ganzen Tag durch.“ (FG4_1)

Insgesamt zeigt sich in puncto soziales Kapital also wiederum ein gemischtes Bild – wesentliche Unterstützung gab es sowohl aus dem engeren als auch dem weiteren sozialen Umfeld und von Migrant*innen wie auch Nicht-Migrant*innen.

Als **Empfehlungen**, um Barrieren für Menschen mit Migrationshintergrund bei der Unternehmensgründung zu reduzieren, arbeiten die Diskutanten mehrere Anliegen heraus. Ihren Problemlagen und Themen entsprechend, sind auch diese Empfehlungen hauptsächlich allgemeiner unternehmerischer Natur, es gibt aber auch im Einzelnen spezifische Anliegen:

- Finanzielle Erleichterungen, insbesondere für kleinere Betriebe – konkret eine Einkommenssteuersenkung sowie mehr Toleranz verschiedener Behörden (Finanzamt, Krankenkasse) bei temporären Zahlungsrückständen, wenn sonst regelmäßige Zahlungsflüsse stattfinden. FG4_2 schildert hierzu eigene Erfahrungen und erzählt, dass der aufgebaute Zahlungsdruck seitens der Institutionen bei selbst kleinen Zahlungslücken ihn vor große Probleme stellen, da auch er abhängig von den Zahlungen seiner Kund*innen ist. Es entstünden oft Lücken zwischen jenem Zeitpunkt, wo er z.B. zwecks Materialeinkauf Ausgaben tätigen muss und jenem, wo die Zahlung des Kunden oder der Kundin eingeht. Dieses Thema liegt FG4_2 merkbar am Herzen – nachdem es zuerst noch in der Gruppe diskutiert wurde, erzählt er, nachdem die anderen beiden Diskutanten die Runde einige Minuten früher verlassen mussten, alleine ausführlich weiter.

„Das Finanzamt vielleicht, dass die auf kleine Betriebe vielleicht ein bisschen schauen, [...] wenn ich jetzt [...] vor zwei Wochen, ja, 17.000 überweise und jetzt sind dann 2.000 neuer Rückstand, [...] dass die nicht gleich einen Wirbel drum machen, [...] weil wenn man den Verlauf sieht, es sind ständig Zahlungen, ja, dass man nicht so einen Druck macht auf die kleinen Firmen, überhaupt in einer Branche, die im Aussterben ist, [...] wo es eh immer weniger Betriebe gibt, [...] also da gibt es große Unternehmen, die haben Millionen offen oder Hunderte, Tausende offen, aber das sind halt Unternehmen, die 50, 60 Mitarbeiter haben. Da gibt es keinen Druck auf die, aber immer auf die Kleinen.“ (FG4_2)

„Man sollte ein bisschen auf die kleinen Betriebe achten und schauen, wie es denen geht, weil der Staat lebt auch von uns, auch wenn wir klein sind, [...] wir waren immer eine kleine Firma und werden auch immer eine kleine Firma sein, wir zahlen brav unsere Steuern. Und es kommt kein Echo, kein [...] positives Feedback irgendwie, im Gegenteil, man wird nur fertiggemacht, sobald man was offen hat, bei der Krankenkassa oder beim Finanzamt. Ich habe mich manchmal, wenn ich für den Staat arbeite, für die Polizei, für das Ministerium und so weiter, die zahlen halt erst nach 30 bis 40 Tagen. Da habe ich einen gewissen Materialbedarf, und das muss ich ja vorschießen alles. Und dann warte ich halt länger auf das Geld, aber die zahlen, das ist fix. Und sobald sich das irgendwie überschneidet, mit den Zahlungen vom Finanzamt, ist schon im Briefkasten der Brief, ja, 2.000, ja, das weiß ich schon, aber die 17.000 von vor zwei Wochen habt ihr vergessen, dass ich überwiesen habe, ja, wissen Sie, was ich meine? Solche Sachen, ich glaube, das macht der Computer automatisch bei denen.“ (FG4_2)

- Stärkere Wertschätzung und Unterstützung von „eigenen“ Betrieben, d.h. **Stärkung gegenüber Billiganbieter*innen aus dem Ausland**

„Dass man die eigenen Betriebe ein bisschen mehr schätzt, ja, unterstützt, oder mal jemand vorbeikommt, von der Wirtschaftskammer, oder von der Innung, und fragt, hallo, wie geht es Dir? Passt alles bei Dir?“ (FG4_2)

- **Kontrollmechanismen für Institutionen, um sicherzustellen, dass regelgemäß und nicht entlang von persönlichen Interessen oder Sympathien entschieden wird:**

„[Die] Stadt Wien bitte ich, die Mächtigen ein bisschen kontrollieren, ein bisschen auf die Finger schauen, ja, dass die vielleicht die Kleinen nicht, wie sagt man so, zerdrücken können.“ (FG4_3)

- **Spezifischer Unterstützungsbedarf für Migrant*innen wird beim Aufbau eines Kundenstocks**, insbesondere auch eines zahlungskräftigen Kundenstocks, gesehen. Wie schon zuvor in der Diskussion angemerkt wurde, haben es migrantische Unternehmen teilweise schwerer, Kund*innen für sich zu gewinnen, da manche im Erstkontakt vom Migrationshintergrund abgeschreckt werden. Darüber hinaus bestand der Eindruck, dass es für Migrant*innen schwieriger ist, sich in Stadtvierteln mit zahlungskräftigerer Kundschaft zu etablieren. Auf solche Aspekte nimmt der Wunsch von FG4_2 Bezug:

„Was vielleicht eventuell, wenn sich jemand selbstständig machen würde jetzt, mit Migrationshintergrund in meiner Branche, zum Beispiel, wenn er jetzt was machen würde, der würde sofort untergehen, [...] jetzt von Null anfangen mit Firmenautos, Lager, Schauraum, Geschäft, Büro, allem Drum und Dran, geht nicht. Ich habe das Glück gehabt, dass ich halt einen Kundenstock hatte und Aufträge hatte, ja, es wäre halt vielleicht interessant, zu überlegen, wenn jemand so einen Schritt wagen würde, überhaupt in einem Beruf, der wirklich immer weniger wird, wo immer mehr Betriebe zusperren, dass man den ein bisschen unterstützt, dass jemand da ist, von, ich weiß nicht, vom AMS oder von der Wirtschaftskammer, der wirklich am Anfang ein bisschen mehr Unterstützung da ist, nicht nur jetzt papierkrammäßig, sondern auch [...] wie man Kunden bekommt, wie man da anfängt und so weiter weil einfach nur aufsperrn und jetzt, so, jetzt warten wir, bis jemand kommt, das spielt es nicht mehr, ja, die Zeiten sind vorbei. Man muss sofort irgendwie Aufträge haben können und überhaupt bei Ausschreibungen und so weiter, wie man da mitmacht, bei solchen Sachen, da wissen viele nicht, wie das geht. Wie man eine Ausschreibung ausfüllt.“ (FG4_2)

- Gleichzeitig kommt in der Runde auch der Wunsch nach mehr Strenge auf. Es wird der Eindruck geäußert, dass heute anders als noch vor zehn Jahren, wo noch viele Kriterien erfüllt werden mussten, relativ schnell ein Unternehmen gegründet werden kann. Jedoch würden diese Unternehmen oft auch rasch wieder in Konkurs gehen, wobei die Kosten dafür die Steuerzahler*innen tragen würden. FG4_1 und FG4_2 plädieren daher dafür, **stärker zu kontrollieren, wer tatsächlich das Potential für eine Unternehmensgründung hat**, und diese ausgewählten Personen dann besonders gut zu unterstützen.

„Ich habe das Gefühl, heutzutage kann man, ja, weiß nicht, von heute auf morgen kann man schon eine Firma gründen, [...] das ist irgendwo so lockerer geworden, da sperren die Leute Firmen auf, und zwei Monate später sperren sie zu, mit einem Verlust oder mit einem Minus oder machen absichtlich einen Verlust oder ein Minus. (FG4_2)

Absichtlich, gehen in Insolvenz oder so. (FG4_1)

Gehen in Konkurs, in Insolvenzverfahren [...] und wir, die brav die Steuern zahlen, zahlen dann drauf [...]. Man sollte irgendwie streng sein, ja, kontrollierter, [...] wer, was aufmacht, was macht er, wie macht er auf, hat er ein Startkapital und so weiter, ja, und in Branchen, wo es wirklich notwendig ist, dass man Firmen aufmacht und Arbeitsplätze schafft, die mehr unterstützen, überhaupt, wenn das jemand ist mit Migrationshintergrund, ja, der sich nicht auskennt. Es hat keinen Sinn, wenn er morgen aufsperrt und übermorgen zusperret, ja, da hat der Staat nichts davon, da hat die Person nichts davon, da hat niemand was davon, [...].“ (FG4_2)

Auch in dieser Gruppe gibt es Lob für die Stadt Wien:

„Ja, ich sage nur eines, ich bin hoch zufrieden mit der Stadt Wien, weil mit der Behörde, mit Magistrat, [...] mit der Gemeinde Wien und alles, ich habe überhaupt keine Probleme gehabt, für Betriebsanlagengenehmigung auch nicht. Ich habe gewusst, es kommt ein Tsunami auf mich zu, ich habe mich vorbereitet gehabt und [...] das hat alles super gepasst.“ (FG4_3)

3.4 Zusammenfassung: Beantwortung der Forschungsfragen

Mehr als der Migrationshintergrund per se erweist sich das Zusammenwirken (die Intersektionalität) verschiedenster Faktoren als prägend für die Lebensrealität der befragten Migrant*innen. Der Migrationshintergrund dürfte in seiner Relevanz gegenüber anderen Kategorien dabei tendenziell zurücktreten. Vor allem das Geschlecht erweist sich als eine relevante Kategorie, die zu Diskriminierungserlebnissen führt; auch das Alter wird von den Befragten zum Teil als prägend für die Behandlung, die sie im Alltag erfahren haben, empfunden – in beide Richtungen gehend: Diskriminierung sowohl aufgrund von jungem als auch aufgrund von fortgeschrittenem Alter war Thema. Gerade bei Frauen ist durch das Zusammenwirken von Geschlecht und Migrationshintergrund die Ursache von Diskriminierungserlebnissen oft unklar. Hinzu kommen Zufallsfaktoren, die aber existenzielle Auswirkungen haben können – etwa, welche Person in einer Institution einen Antrag auf Arbeitserlaubnis bearbeitet.

Dass dennoch auch der Migrationshintergrund Chancen und Möglichkeiten prägt, zeigt sich in den Diskussionen erst im fortgeschrittenen Verlauf. Vieles deutet darauf hin, dass Diskriminierung gerade entlang des Migrationshintergrundes oft tieferliegend ist, den betroffenen Individuen nicht mehr spontan bewusst. Erst im Laufe der Diskussion, nach gedanklicher Vertiefung ins Thema und ersten Wortmeldungen Einzelner, die an eigene Erlebnisse erinnern, treten dann bei vielen doch sukzessive kleinere und größere, teils auch schwerwiegende Diskriminierungserlebnisse zutage. Im Vergleich der beiden Selbstständigengruppen kann festgehalten werden, dass Diskriminierung aufgrund der Herkunft bei den Personen ohne Matura viel stärker ein Thema gewesen ist als bei den Personen mit Matura. Es zeichnet sich zudem ab, dass nicht unbedingt „der“ Migrationshintergrund pauschal ausschlaggebend für Chancen und Möglichkeiten ist: In Gruppe 1 war auch eine starke Wahrnehmung, dass Migrant*innen je nach konkreter Herkunft (v.a. EU vs. Nicht-EU) unterschiedlich behandelt werden, sowohl institutionell als auch zwischenmenschlich.

Ein wiederholtes Muster bei vielen Diskutant*innen war die Übernahme von Selbst-Verantwortung für strukturelle Problemlagen, d.h. sie ordnen sich im Prinzip selbst die Verantwortung dafür zu, Diskriminierung zu beheben oder produktiv damit umzugehen, haben ihre Strategien im Umgang damit gefunden. Das „unternehmerische Selbst“ (vgl. z.B. Bröckling 2007, Glauser 2016), das eigenverantwortlich Probleme bewältigt und kreativ und flexibel auf Herausforderungen reagiert, das permanent an sich selbst arbeitet, sich optimiert und erfolgreich selbst managt, ist aktuell gesellschaftliches Leitbild und Anforderung an Menschen im Arbeitsleben. Sowohl die Unternehmer*innen als auch die unselbstständig Beschäftigten haben es verinnerlicht, auch dann, wenn es um die Handhabung von Diskriminierungserfahrungen geht.

Ganz generell zeichnen sich die Interviewten durch hohe Resilienz, Tatkraft und Eigeninitiative aus. In den Diskussionen angesprochene Barrieren oder Probleme liegen meist in der Vergangenheit und wurden bewältigt, die jeweiligen Ziele wurden trotz Widrigkeiten erreicht. Unternehmen wurden erfolgreich gegründet und werden teils seit Jahren geführt, Ausbildungen wurden nostrifiziert, Arbeitserlaubnisse eingeholt und dabei nicht aufgegeben, auch wenn es Schwierigkeiten mit Behörden gab, berufliche Ziele beharrlich verfolgt und erreicht, usw. – ein klarer Gegenpol zu häufig kursierenden negativen Stereotypen über Migrant*innen auf dem Arbeitsmarkt.

Weitere zentrale Beobachtungen und Ergebnisse werden direkt bei der Beantwortung der Forschungsfragen angeführt, da die Forschungsfragen sich auf unterschiedliche Diskussionsrunden beziehen.

Beantwortung der Forschungsfragen

- FF1: Welche **unterstützenden Faktoren** hat es bei der **Jobsuche** gegeben? Welche **Hürden und Barrieren** gab es zu meistern? Welche **geschlechterspezifischen Unterschiede** zeigen sich diesbezüglich? (Fokusgruppen 1 und 2)

Unterstützende Faktoren im sozialen oder institutionellen Sinne nahmen bei der Jobsuche der Befragten eine untergeordnete Rolle ein. Zwar gab es immer wieder auch diese Art von Unterstützung, wobei anders als die Literatur vermuten ließe, keine klaren Muster erkennbar waren, ob Informationen über freie Stellen, Empfehlungen, wichtige Ratschläge, etc. eher von „strong“ oder „weak ties“, eher von migrantischen oder nicht-migrantischen Kontakten kommen. Demgegenüber verfügen die Befragten über zahlreiche und tiefgehende **persönliche Ressourcen**: Resilienz, hohe Eigeninitiative und hohe Motivation, auch bei Widerständen und Tiefschlägen. Es handelt sich um anpackende Persönlichkeiten, die mit viel Energie ihre Ziele verfolgen bzw. ihr Leben in Österreich gestalten. Problemlagen und Barrieren liegen in der Vergangenheit und sind heute überwiegend bewältigt – ob die Arbeitserlaubnis, die man letztendlich bekommen hat, notfalls unter Konsultierung einer anderen AMS-Filiale oder unter Wechsel des Bundeslandes, oder provokante Bemerkungen von Arbeitskolleg*innen denen durch Schlagfertigkeit Einhalt geboten wurde.

Es zeigen sich **deutliche geschlechterspezifische Unterschiede in der Wahrnehmung von Diskriminierung**, wobei vor allem das Geschlecht bzw. die Interaktion des Geschlechts mit dem Migrationshintergrund diskriminierungsrelevant sein dürfte. Aufgrund der Intersektion zweier zentraler Strukturkategorien bei den Frauen ist für sie in Diskriminierungssituationen häufig unklar, was die genaue Ursache für die erlebte Diskriminierung ist.

Hinsichtlich **Hürden und Barrieren** kristallisiert sich das Prozedere um den **Erwerb einer Arbeitserlaubnis** als Zentralpunkt heraus. Diesbezüglich gab es zwei Gruppen von Schwierigkeiten: Zum einen machten Befragte die Erfahrung, Kriterien für die Arbeitserlaubnis nicht zu erfüllen, von nicht ausreichenden Deutschkenntnissen bis hin zu willkürlich gesetzten Grenzen wie einem bestimmten Einkommen. Zum anderen aber ist eine sehr häufige Erfahrung, dass es auch bei Erfüllung aller Kriterien vom einzelnen Bearbeiter oder der einzelnen Bearbeiterin abhängen kann, inwieweit oder wann ein Antrag zum Erfolg führt. Generell

dauern die behördlichen Prozessschritte rund um die Arbeitserlaubnis der Erfahrung der Befragten nach lange, wobei es regionale Unterschiede geben dürfte. Die **praktische Konsequenz** einer nicht vorhandenen oder nicht rechtzeitig verlängerten Arbeitserlaubnis ist für Migrant*innen immer wieder **existentiell**: Zugesagte Jobs können nicht begonnen werden, Firmen müssen ihre Mitarbeiter*innen zwischenzeitlich kündigen oder auch Kinderbetreuungsgeld kann nicht bezogen werden. Die Arbeitserlaubnis ist ein Ausdruck der Opportunitätsstrukturen für Migrant*innen bei der Arbeitsmarktintegration. Paradox ist jedoch, dass nicht nur die Struktur an sich ausschlaggebend ist (welche Regeln gibt es, um Erlaubnis zu bekommen), sondern vor allem Individuelles (welche Person behandelt meinen Antrag). Solche Schlüsselpersonen in Institutionen können bezugnehmend auf die Literatur als Gatekeeper bezeichnet werden, die zentralen Einfluss auf Chancen und Möglichkeiten von Individuen – unabhängig vom Erfüllen der strukturellen Regeln – haben.

Mit der Nostrifizierung ausländischer Ausbildungen und/oder Dequalifizierung hatte eher die Elterngeneration, über die auch erzählt wird, **Probleme**. In den beiden Diskussionsgruppen waren die Diskutant*innen weniger betroffen, wobei es auch dazu einzelne Erzählungen gibt. So erfolgte etwa der Berufseinstieg einer ausgebildeten Kindergartenpädagogin in Österreich bis zur Nostrifizierung ihrer Ausbildung als Reinigungskraft. Eine ausgebildete Musikschullehrerin, die zunächst mangels Deutschkenntnissen länger auf ihre Arbeitserlaubnis warten musste, arbeitet nach wie vor als Reinigungskraft, obwohl sie die Arbeitserlaubnis mittlerweile besitzt. Wie letzterer Fall zeigt, können das lange Verweilen in einem nicht ausbildungsadäquaten Beruf, aber auch Probleme beim Deutscherwerb dazu führen, dass Selbstüberzeugungen über die eigenen Kompetenzen und Möglichkeiten entstehen, die den Weg zurück in einen der Ausbildung entsprechenden Beruf verhindern.

Das Beherrschen der deutschen Sprache spielt sowohl hinsichtlich Arbeitssuche als auch hinsichtlich allgemeiner Akzeptanz eine Schlüsselrolle, es reduziert theoretisch gesprochen das „Othering“ der inländischen Bevölkerung gegenüber Migrant*innen. Die deutsche Sprache nicht (ausreichend) zu beherrschen, stellt also ebenfalls eine zentrale Barriere dar, ebenso wie Probleme bei der Nostrifizierung. Auch diese beiden Faktoren können sich gegenseitig verstärken, wenn Kurse oder Prüfungen, die als Voraussetzung für die Nostrifizierung absolviert werden müssen, nur auf Deutsch angeboten werden. Vor allem die unselbstständig beschäftigten Frauen (Gruppe 1) empfinden es als sehr wichtig, das Bildungssystem entsprechend umzugestalten, dass frühzeitiger deutscher Spracherwerb gelingen kann.

Auch Diskriminierungen, wie eine schlechtere Gehaltseinstufung von Migrant*innen sowie Anfeindungen oder stereotype Aussagen im zwischenmenschlichen Kontext, werden geschildert. Zu letzteren gehört auch die Vorstellung mancher Mitmenschen, dass Migrant*innen einen bestimmten Platz im Erwerbssystem hätten (etwa in Produktionsjobs und nicht im Büro oder in Führungsetagen). Diese Vorstellungen sind nicht zwingend feindselig, sondern offenbaren oft eher stereotypes Denken, etwa in Form des Erstaunens, dass anders als früher mehr und mehr Menschen mit Migrationshintergrund in bestimmten Berufen arbeiten.

Sowohl hinsichtlich struktureller Barrieren als auch zwischenmenschlicher Vorurteile nehmen die Befragten **Verbesserungen im Zeitverlauf** wahr. Die Einstellungen Jüngerer hätten sich verändert, Diversität sei in Unternehmen verstärkt wertgeschätzt. Diese Verbesserungen

betreffen ihrer Wahrnehmung nach jedoch in erster Linie Migrant*innen bestimmter Herkunftsländer, vor allem der EU. Für Menschen aus anderen Ländern als der EU, etwa Türkei oder Afghanistan, wird die Situation nach wie vor als schwieriger eingeschätzt. Gleichzeitig ist ein Thema, dass Diskriminierung zunehmend schwerer erkennbar geworden sei und oft auf subtiler Ebene stattfinde.

- FF2: War es in **bestimmten** Berufsfeldern einfacher einen Job zu finden als in anderen? Welche Unterschiede ergeben sich bei **Jobeinstiegen in migrantischen und nicht-migrantischen Unternehmen?** (Fokusgruppen 1 und 2)

Zu etwaigen Unterschieden nach **Berufsfeldern** sind keine eindeutigen Muster im Material festzustellen. Das liegt zum einen daran, dass den meisten Befragten – durchaus nach Widerigkeiten wie einem längeren Kampf um die Arbeitserlaubnis oder vorübergehender Dequalifizierung – früher oder später der Berufseinstieg in einem der Qualifikation entsprechenden Beruf gelang und sie erfolgreich berufstätig sind. Wo sich in Einzelfällen größere oder längerfristige Schwierigkeiten abzeichnen, sind erneut keine Muster ableitbar: Während etwa die eine pädagogisch ausgebildete Person nach einer vorübergehenden Tätigkeit als Reinigungskraft mittlerweile ihrem angestammten Beruf nachgeht und dabei sogar eine Leitungsfunktion ausübt, ist eine andere pädagogisch ausgebildete Person nach wie vor Reinigungskraft. Es deutet sich an, dass weniger das Berufsfeld für den (ausbildungsadäquaten) Jobeinstieg ausschlaggebend ist als vielmehr andere Faktoren, wie z.B. gute Deutschkenntnisse oder „Glück“ bei Behörden (Arbeitserlaubnis, Nostrifizierung). Auch für Berufswechsel dürften persönliche Motivationen und Interessen ausschlaggebender als Zwänge sein. Eine Befragte, die bereits in einer ganzen Reihe von Berufsfeldern tätig war, meinte dazu:

„Für mich persönlich gab es keine Unterschiede [nach Berufsfeld, Anm. der Autorin], sondern das war einfach, herauszufinden, was zu mir passt, sage ich mal, so.“ (FG1_7)

Einschränkend muss als **Limitation** angemerkt werden, dass in den beiden Diskussionsgruppen der unselbstständig Beschäftigten hauptsächlich Personen mit höheren formalen Bildungsabschlüssen vertreten waren. Gerade in Bereichen wie der Hochschule ist Diversität heute – ob aus Motiven der Gleichstellung, aus Imagepflege oder aus anderen Gründen – ein großer Wert, eine interkulturelle Belegschaft durchaus gängig. Inwieweit die Lage in Berufsfeldern, die keine Matura bzw. keinen Hochschulabschluss voraussetzen, womöglich anders wäre, kann aus dem Fokusgruppenmaterial heraus nicht beurteilt werden. Lediglich aus der Literatur kann vermutet werden, dass der Berufseinstieg im oberen und unteren Bildungssegment eventuell leichter ist als im mittleren. Dies ist jedoch eine reine Vermutung und müsste tiefergehend, v.a. die Ursachen betreffend, abgeklärt werden.

Die schon bei der methodischen Konzeption gehegte Vermutung, dass die Frage nach **Jobeinstiegen in migrantischen oder nicht-migrantischen Unternehmen** aufgrund der komplexen Operationalisierung schwer in der Gruppendiskussion bearbeitbar ist, erwies sich in der Durchführung als zutreffend und bestätigte die vorab getroffene Entscheidung, dieses Thema in den Kurzfragebogen aufzunehmen. Hauptsächlich wird die Forschungsfrage daher aus den Angaben in den Kurzfragebögen beantwortet.

Im Kurzfragebogen wurde das Thema aus zwei Perspektiven bearbeitet: Einerseits befanden sich im Fragebogen für die unselbstständig Beschäftigten zwei Fragen zur Zusammensetzung der Chef*innenetage in jenem Unternehmen, in dem sie ihren Jobeinstieg in Wien hatten⁵⁵ – einmal auf die Eigentümer*innen, einmal auf die unmittelbaren Vorgesetzten bezogen. Andererseits widmete sich der Fragebogen für die Unternehmer*innen diesem Thema aus umgekehrter Perspektive. Die Frage, ob die Unternehmer*innen hauptsächlich Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund (oder beide Gruppen gleichermaßen) in der Belegschaft haben, verfolgte dieses Ziel. Wenn Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund vermehrt Personal mit Migrationshintergrund einstellen, kann das auch ein Indikator dafür sein, dass der Jobeinstieg für Migrant*innen in migrantischen Unternehmen eventuell leichter ist.

Sowohl bei den weiblichen als auch den männlichen Befragten erfolgte der Jobeinstieg in Wien überwiegend in Unternehmen, deren Eigentümer*innen in Österreich geboren wurden. Auch die Vorgesetzten, die sie in diesem Unternehmen hatten, waren überwiegend gebürtige Österreicher*innen. Bei Einzelnen war die Führungsetage gemischt, Einzelne gaben an, nicht genauer darüber Bescheid zu wissen, nur bei der Frage nach den Vorgesetzten gaben zwei männliche Befragte an, nach ihrem Jobeinstieg unter Vorgesetzten gearbeitet zu haben, die im Ausland geboren worden waren. Aus den Antworten der unselbstständig Beschäftigten zeichnet sich also keine Tendenz ab, dass der Jobeinstieg für Migrant*innen in migrantischen Unternehmen leichter bzw. in nicht-migrantischen Unternehmen schwerer wäre. Im Gegenteil hat die überwiegende Mehrheit der Befragten ihre Berufstätigkeit in Wien in nicht-migrantischen Unternehmen begonnen.

Im Unterschied dazu haben sechs der sieben befragten Unternehmer*innen angekreuzt, dass die meisten ihrer Mitarbeiter*innen Migrationshintergrund haben (eine Person macht zu der Frage keine Angaben). Dies wiederum könnte ein Hinweis darauf sein, dass der Jobeinstieg für Migrant*innen in migrantischen Unternehmen einfacher ist.

Wie lassen sich diese widersprüchlichen Tendenzen auflösen? Aufgrund des vorliegenden Datenmaterials lassen sich nur Vermutungen anstellen, indem versucht wird, Muster herauszuarbeiten. Für die tatsächliche Identifikation wahrscheinlicher Einflussfaktoren müssten mit Erhebungsdaten aus einer repräsentativen Stichprobe Zusammenhangsanalysen gerechnet werden. Nahe liegt jedenfalls, dass noch andere Einflussfaktoren neben dem Migrationshintergrund vorhanden sind, d.h. mehrere Faktoren ineinandergreifen und die Frage nicht pauschal zu beantworten ist.

Ein solcher möglicher Hintergrundfaktor könnte die formale Bildung sein. Wie die Kurzfragebögen zeigen, hatten die unselbstständig beschäftigten Befragten überwiegend Matura oder Hochschulabschluss, bei lediglich zwei Befragten war das nicht der Fall. Zur Frage, in welchen Unternehmen unselbstständig Beschäftigte mit Pflichtschul-, Lehr- oder Fachschulabschluss tätig sind, und ob dies womöglich stärker auch migrantische Unternehmen sind als bei Personen mit Matura oder Hochschulabschluss, liegt also zu wenig Material vor. In diesem Sample hatten beide Personen mit Pflicht- bzw. Fachschulabschluss ihren

⁵⁵ in Orientierung an Schmatz/Wetzel (2014), siehe auch Kapitel 3.2.

Jobeinstieg in Wien in Unternehmen mit österreichischen Eigentümer*innen. Offen ist, welche Tendenzen sich abgezeichnet hätten, wenn mehr Menschen mit Pflichtschul-, Lehr- oder Fachschulabschluss im Sample gewesen wären.

Ein anderer möglicher Hintergrundfaktor ist die Branche. Die befragten Unternehmer*innen sind überwiegend in Branchen tätig, in denen der Migrant*innenanteil generell höher ist (vgl. auch Schönherr et al. 2022: 2, 53). Es handelt sich dabei um Branchen, die als unselbstständig Beschäftigte*r überwiegend eine Lehre erfordern oder z.B. als Hilfsarbeiter*in auch mit Pflichtschul- oder ohne Abschluss möglich sind, während die befragten unselbstständig Beschäftigten überwiegend nicht aus diesem Segment stammen.

Es ist also offen, ob Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund stärker dazu tendieren Beschäftigte mit Migrationshintergrund einzustellen und ob demnach in migrantischen Unternehmen bessere Jobchancen für Arbeitssuchende mit Migrationshintergrund bestehen. Oder ob hier eher die bekannte Struktur widerspiegelt wird, dass Migrant*innen besonders häufig (als unselbstständig Beschäftigte) in bestimmten Branchen anzutreffen sind und dann dort auch häufiger bzw. leichter zu Unternehmer*innen werden (etwa durch die Entwicklung vom Gesellen/von der Gesellin zum Meister/zur Meisterin mit anschließender Unternehmensgründung).

Was sich jedoch in den Fokusgruppen 1 und 2 abzeichnet, ist, dass eine internationale Ausrichtung von Unternehmen die Lage von Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund erleichtern kann. In großen, international operierenden Unternehmen mit Filialen in verschiedenen Ländern ist es häufig der Fall, dass Menschen unterschiedlichster Herkünfte zusammenarbeiten. Entweder Menschen aus unterschiedlichen Filialen kooperieren für Projekte oder es wird auch innerhalb einer Filiale die Belegschaft stärker divers besetzt. Auch an Hochschulen bzw. in der Wissenschaft ist Diversität mittlerweile sehr üblich. Die Folge von interkulturellen Teams ist, dass notwendigerweise Englisch als Sprache der Zusammenarbeit verwendet wird, wodurch es in der Wahrnehmung zurücktritt, wenn das Gegenüber eine andere Herkunft hat, bzw. wer aus dem Inland und wer aus dem Ausland stammt. Auch in Alltagssituationen wurde dieser nivellierende Effekt der englischen Sprache von einer Fokusgruppenteilnehmerin bemerkt.

- FF3: **Warum** wurden Zuwander*innen **selbständig**? Welche unterstützenden **Faktoren** bzw. **Barrieren** gab es diesbezüglich? (Fokusgruppen 3 und 4)

Überwiegend sind die **Motive** für die Selbstständigkeit, anders als die Literatur es vermuten ließe, in den beiden Diskutant*innengruppen allgemeiner Natur und haben nichts mit dem Migrationshintergrund und dessen Einfluss auf die Chancen als Arbeitnehmer*in zu tun. Nur in einzelnen Erzählungen ist der Migrationshintergrund ein Einflussfaktor gewesen. Konkret hat ein Diskutant sein Unternehmen gegründet, weil er den Eindruck hatte so besser mit seinen geringen Deutschkenntnissen zurechtzukommen als in einer Funktion als unselbstständig Beschäftigter. Eine andere Diskutant*in erlebte Schwierigkeiten bei der Nostifizierung ihrer ausländischen Ausbildung in Kombination mit Altersdiskriminierung bei der Jobsuche und machte sich deshalb selbstständig. Ansonsten aber dominieren typische Motive, wie sie Unternehmer*innen generell haben: von finanziellen Gründen über Selbstbestimmung, Selbstverwirklichung und dem Reiz etwas Neues zu wagen bis hin zur

Möglichkeit, einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten oder mit Familienmitgliedern zusammen etwas aufzubauen.

Auch **Probleme und Barrieren**, welche die Diskutant*innen als Unternehmer*innen bei der Gründung wie auch im Unternehmensalltag erleb(t)en, kennzeichnen überwiegend die wirtschaftliche Realität auch nicht-migrantischer Unternehmer*innen. Zentrale Schwierigkeiten, die reflektiert werden, sind u.a. der Fachkräftemangel, finanzieller Druck auf kleine und mittlere Unternehmen oder Inflation, aber auch Altersarmut oder Konkurrenz durch Billiganbieter*innen.

Dennoch werden auch **Herausforderungen angesprochen, die mit dem Migrationshintergrund der Befragten zu tun haben**. Erneut zeigt sich, dass diese Erlebnisse oft tieferliegend sind und erst im Verlauf zur Diskussion, angeregt durch die Wortmeldungen Einzelner, zur Sprache kommen.

Im Vergleich der beiden Selbstständigengruppen kann jedoch festgehalten werden, dass **Diskriminierung oder negative Erlebnisse aufgrund der Herkunft bei den Personen ohne Matura viel stärker ein Thema gewesen sind als bei den Personen mit Matura**. Hier zeichnen sich stark unterschiedliche Lebensrealitäten ab: Während die Befragten aus Gruppe 3 (Matura oder Hochschulabschluss) teils fast negativ davon berührt schienen, dass ein Projekt sich mit möglichen Barrieren für Migrant*innen beschäftigt, schildern die Befragten aus Gruppe 4 (ohne Matura) eine ganze Reihe teils extremer Diskriminierungserlebnisse und bezeichnen solche Vorkommnisse als durchaus alltäglich. Auch hier zeigen sich also unterschiedliche Lebensrealitäten in der Gruppe der Migrant*innen, wobei formale Bildung sich als einflussreich auf die Situation andeutet. Zu geschilderten migrationsspezifischen Diskriminierungserlebnissen gehören z.B. Anfeindungen während der Arbeit (etwa von eigentlich unbeteiligten Nachbar*innen, während Aufträge in Wohnhäusern ausgeführt werden) oder institutionelles Behindertwerden aus migrant*innenfeindlichen Motiven. Eine migrationsspezifische Barriere ist zudem der Eindruck, dass der Aufbau eines zahlungskräftigen Kundenstocks für Migrant*innen schwerer ist, sei es aufgrund von Vorbehalten österreichischer Kund*innen, sei es aufgrund fehlender Deutschkenntnisse oder von Problemen, einen Standort in einem Viertel mit zahlungskräftiger Kundschaft zu finanzieren. Am Beispiel eines Unternehmers aus Gruppe 4 zeigt sich, dass es Herausforderungen mit sich bringen kann, wenn ein*e Migrant*in von „Einheimischen“ umfassend als eine*r der Ihren anerkannt wird. Selbst unterliegt man dann zwar nicht mehr dem „Othering“ (siehe Kap. 1) der Aufnahmegeellschaft Migrant*innen gegenüber, es kann jedoch sein, dass man in das „Othering“ anderen Migrant*innen gegenüber hineingezogen wird, wobei die eigene „mixed embeddedness“ (Kloosterman/Rath 2001) Dilemmata mit sich bringt. In Gruppe 3, wo Barrieren, Benachteiligungen und Vorurteile aus dem Migrationshintergrund weniger stark gesehen bzw. teils sogar explizit zurückgewiesen werden, sind Geschlecht und Alter Kategorien, die zu Erlebnissen der Benachteiligung führten, wobei sowohl altersbedingte Benachteiligung besonders junger als auch älterer Personen geschildert wurden.

Wie bei den unselbstständig Beschäftigten zeigt sich auch in den beiden Selbstständigengruppen, dass die Befragten die geschilderten Barrieren durch starke eigene Tatkraft überwunden haben. Die Befragten haben erfolgreich gegründet, führen ihre Unternehmen trotz verschiedener Schwierigkeiten teils seit längerer Zeit und haben ihre Strategien mit

Anfeindungen und anderen herausfordernden Situationen gefunden. Auch bei ihnen zeigen sich eine stark anpackende Mentalität, hohe Resilienz und Eigeninitiative. Unterstützend bei der Gründung und der Führung des eigenen Unternehmens waren und sind daher in hohem Maße – wie auch bei den unselbstständig Beschäftigten hinsichtlich ihrer Jobsuche und Erwerbstätigkeit – **personale Ressourcen**.

Hinsichtlich **sozialem Kapital** ist das Bild wiederum ein gemischtes: Wesentliche Unterstützung für die Unternehmensgründung oder für die Führung des Unternehmens gab es sowohl aus dem engeren als auch weiteren sozialen Umfeld, von Migrant*innen wie auch Nicht-Migrant*innen. Es zeichnet sich jedoch gerade als Unternehmer*in die Wichtigkeit von sozialem Kapital ab, um z.B. das Unternehmen bekannt zu machen und Kund*innenkreise zu erschließen, von erfahrenen Vorgänger*innen finanziell und praktisch unterstützt zu werden oder im Unternehmensalltag unkompliziert Erfahrungswerte einholen zu können.

Von Institutionen, die auf dem Weg zur Gründung konsultiert werden müssen oder können – etwa Wirtschaftskammer, Banken, Innungen, Finanzamt – ging teils wichtige und von den Befragten wertgeschätzte Unterstützung aus (z.B. Förderungen, Kredite, Beratung), teils wurde diese Unterstützung vermisst. In einem Fall zeichnet sich ab, dass einflussreiche Personen einer Institution aus persönlichen und migrant*innenfeindlichen Motiven gezielt gegen den werdenden Unternehmer arbeiteten. Erneut zeigt sich an diesem Beispiel der Einfluss von Gatekeeper*innen in Institutionen auf Chancen und Möglichkeiten, unabhängig von strukturellen Regeln.

Fortgeschrittene Deutschkenntnisse werden von den Unternehmer*innen deckungsgleich mit den unselbstständig Beschäftigten als Schlüsselkompetenz begriffen, die für wirtschaftlichen Erfolg wie auch zwischenmenschliche Anerkennung unerlässlich ist. So ist es ohne Deutschkenntnisse nicht nur schwieriger, österreichische Kund*innen (die als zahlungskräftiger eingeschätzt werden) zu gewinnen, sondern auch Mitarbeiter*innen ohne ausreichende Deutschkenntnisse sind für Unternehmer*innen schwer einsetzbar. Dass fehlendes Deutsch auch eine Barriere im Umgang mit Behörden ist und als vermeintliche Diskriminierung ausgelegt werden kann, wo schlichtweg Kommunikation unmöglich ist, wird von einer Befragten in Gruppe 3 erwähnt. In beiden Fokusgruppen sehen die Befragten eine starke Eigenverantwortung von Unternehmer*innen wie auch Mitarbeiter*innen, sich Deutschkenntnisse anzueignen.

Die Diskussionen mit den Unternehmer*innen sagen auch einiges über die Lebensrealität von Migrant*innen allgemein aus. In Gruppe 4 tendieren die befragten Unternehmer sehr zu österreichischer Kundschaft, da diese zahlungskräftiger als migrantische Kundschaft sei. Unternehmer*innen, die ihren Standort in Vierteln mit hohem Migrant*innenanteil hätten und daher fast ausschließlich migrantische Kundschaft erschließen könnten, hätten daher weniger Chancen zu überleben. In diesen Wahrnehmungen spiegelt sich auch die nach wie vor starke gesellschaftliche Segregation wieder, sowohl räumlich als auch finanziell.

Limitationen und Wert der qualitativen Forschung

An dieser Stelle sollen Limitationen der vorliegenden Forschung, aber auch der Wert qualitativer Erhebungen und Analysen noch einmal systematisch dargestellt werden.

Die reduzierte Größe der Diskussionsgruppen an sich ist keine Limitation. Der besondere Wert von qualitativer Forschung besteht darin, mögliche Verläufe, Entwicklungen, Hergänge – sozusagen die „Geschichten“ – hinter Zahlen zu rekonstruieren. Wie kann der Berufseinstieg eines Migranten oder einer Migrantin in Wien verlaufen, was erlebt er oder sie dabei, aus welchen Überlegungen heraus wurden bestimmte Entscheidungen getroffen, wie führte in einer konkreten Berufsbiografie eines zum anderen, welche Ereignisse inklusive ihrer möglichen Verkettung gab es da? Mit deutlich größeren Befragtenzahlen wie sie für quantitative Stichproben typisch sind, mehrere hundert oder tausende Befragte, könnten diese Verläufe nicht mehr tiefgehend nachvollzogen werden. Kleinere Sampleumfänge bei qualitativer Forschung sind daher keine Limitation gegenüber quantitativer Forschung, sondern die Basis für ihren besonderen Wert, weil eine tiefgehende Auseinandersetzung mit dem Einzelfall erfolgen kann, um „Geschichten“ nachzuvollziehen, die hinter quantitativen Daten stehen und diese besser verstehbar zu machen. Qualitative Forschung ist verstehende Forschung. Auch dass der Sampleumfang bei den vorliegenden Fokusgruppen aufgrund von Rekrutierungsproblemen teils deutlich kleiner ausgefallen ist als geplant, ist daher noch nicht zwingend eine Limitation. Wie die ausführlichen Analysen zeigen, war das Herausarbeiten der Hintergrundgeschichten rund um Berufseinstieg und Unternehmensgründung umfassend möglich.

Limitationen in der Aussagekraft, die bei der Ableitung von Maßnahmen mitgedacht werden müssen, ergeben sich jedoch aus der *Zusammensetzung* der Samples (eine Tatsache, die im Übrigen auch bei einem höheren Sampleumfang gegeben sein könnte). In den vorliegenden Samples sind, vor allem bei den unselbstständig Beschäftigten, formal höher Gebildete und deren Erfahrungen stark repräsentiert⁵⁶. Demgegenüber sind die Erfahrungen von Menschen mit formal niedrigerem Bildungsabschluss kaum repräsentiert. Generell saßen in den Fokusgruppen hauptsächlich Menschen, die es geschafft haben, am Arbeitsmarkt oder in der Wirtschaft trotz verschiedener Barrieren erfolgreich Fuß zu fassen. Es können kaum Aussagen über Menschen gemacht werden, bei denen diese Arbeitsmarkt- und wirtschaftliche Integration noch im Gange bzw. nicht gelungen ist.

Dass zudem keine Personen befragt werden konnten, die kein oder nahezu kein Deutsch sprechen, liegt in der Natur der gewählten Methode: Fokusgruppen funktionieren nur über das Sprechen und bedürfen darüber hinaus *einer* gemeinsamen Sprache aller Teilnehmenden. Für die Befragung (und Rekrutierung) von Migrant*innen in ihrer Muttersprache müssten andere methodische Wege gewählt werden, die zeitlich wie auch budgetär aufwändiger sind (z.B. Rekrutierung über die – teilweise erst zu identifizierenden – Communities anstatt übers Telefon, Einzelinterviews statt Fokusgruppen, dabei Einsatz von Dolmetscher*innen).

Eine Limitation besteht auch darin, dass manche Erfahrungen, welche die Diskutant*innen schildern, relativ weit zurückliegen. Manches hat sich in der Zwischenzeit – seit jemand z.B. vor einigen Jahren sein Unternehmen gegründet hat – womöglich schon verbessert. Zum Teil werden Verbesserungen auch bereits wahrgenommen, etwa im Vergleich zur Elterngeneration.

⁵⁶ Wie Modul I zeigt, sind diese eine zahlenmäßig durchaus relevante Gruppe.

Limitationen sind bei jeder Art von Forschung unvermeidlich. Wichtig ist, bei der Interpretation der Ergebnisse mitzudenken, wie weit die Aussagekraft reicht.

Zu reflektieren ist außerdem: Es wird die Perspektive der Befragten wiedergegeben, ihre Meinungen und ihre Sicht der Dinge werden erhoben und dargestellt. Im vorliegenden Projekt geht es darum, wie die Befragten ihren Berufseinstieg bzw. ihre Unternehmensgründung empfinden und welche Barrieren und Probleme sie dabei wahrnehmen. Die Auswertung urteilt nicht darüber, sondern stellt neutral diese Sichtweisen und Verständnisse dar. Es ist nicht auszuschließen, dass es für ein umfassendes Gesamtbild teils auch weiterer Erhebungen bedürfte (z.B. der Evaluierung und Analyse von Prozessen in verschiedenen Institutionen).

4 Sekundärdatenanalyse: Zusammenleben in Wien 2023 – Einstellungsmuster von Wiener*innen ohne Migrationshintergrund zu Zuwanderung

In diesem Kapitel werden die im Rahmen der Studie „Zusammenleben in Wien 2023. Einstellungen zu Zuwanderung und Integration“ (Glantschnigg, 2023) erhobenen Daten hinsichtlich der Forschungsfragen des vorliegenden Berichts tiefergehend analysiert. In der Studie „Zusammenleben in Wien 2023“ wurden insgesamt 1.104 Wiener*innen ab 16 Jahren telefonisch und online im Frühjahr 2023 befragt. Die Stichprobe umfasst sowohl Wiener*innen mit als auch ohne Migrationshintergrund.

In dieser Auswertung werden allerdings nur Wiener*innen ohne Migrationshintergrund berücksichtigt, wodurch sich die Stichprobengröße auf $n=701$ Wiener*innen ab 16 Jahren ohne Migrationshintergrund reduziert⁵⁷. Da die ursprüngliche Gewichtung der Daten auf der Verteilung in der Grundgesamtheit der gesamten Wohnbevölkerung Wiens (ab 15 Jahren) beruht, mussten die Daten für diese tiefergehende Analyse geringfügig nachgewichtet werden, um sicherzustellen, dass die Einstellungen bestimmter Gruppen in der Auswertung nicht über- oder unterrepräsentiert sind.

Im ersten Teil der Sekundärdatenanalyse werden die folgenden Forschungsfragen untersucht:

- Forschungsfrage 1: Welche Einstellungen haben Wiener*innen (ohne Migrationshintergrund) zum Thema der Zuwanderung nach Wien?
- Forschungsfrage 2: Wie wird der wirtschaftliche Beitrag von Zugewanderten durch Wiener*innen ohne Migrationshintergrund wahrgenommen?

Darauf folgt eine multivariate Analyse, in der die in der deskriptiven Analyse berücksichtigten Variablen hinsichtlich ihrer Zusammenhänge mit bzw. ihres Einflusses auf Einstellungen

⁵⁷ Der Stichprobenumfang ist damit jedoch immer noch deutlich größer als in den zuvor angedachten Datensätzen von ESS ($n=372$ Wiener*innen – mit und ohne Migrationshintergrund – im Datensatz aus 2014 bzw. $n=587$ im Datensatz aus 2018) und Sozial Survey Österreich ($n=271$ im Datensatz aus 2021).

gegenüber Zugewanderten bzw. ihren wirtschaftlichen Beitrag untersucht werden. Die zugehörige Forschungsfrage lautet:

- Forschungsfrage 3: Welche Faktoren beeinflussen die Einstellung zu Zuwanderung bzw. zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten?

Geringfügige Abweichungen der Verteilungen von im Studienbericht „Zusammenleben in Wien 2023“ berichteten Ergebnissen beruhen auf der für diese Analyse optimierte Gewichtung der Daten.

4.1 Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien

Die Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien werden mit Hilfe von vier Variablen operationalisiert: Einerseits geht es dabei um übergeordnete Einstellungen zum Thema Zuwanderung nach Wien. Dabei wird in jeweils einer Frage erhoben,

- als wie problematisch die Wiener*innen (ohne Migrationshintergrund) die Zuwanderung aus dem Ausland nach Wien beurteilen
- und ob die Zuwanderung nach Wien zu viel ist oder nicht – bzw. ob der bestehende Anteil an Zuwanderung in Ordnung ist, oder die Stadt auch noch mehr Zuwanderung vertragen könnte.

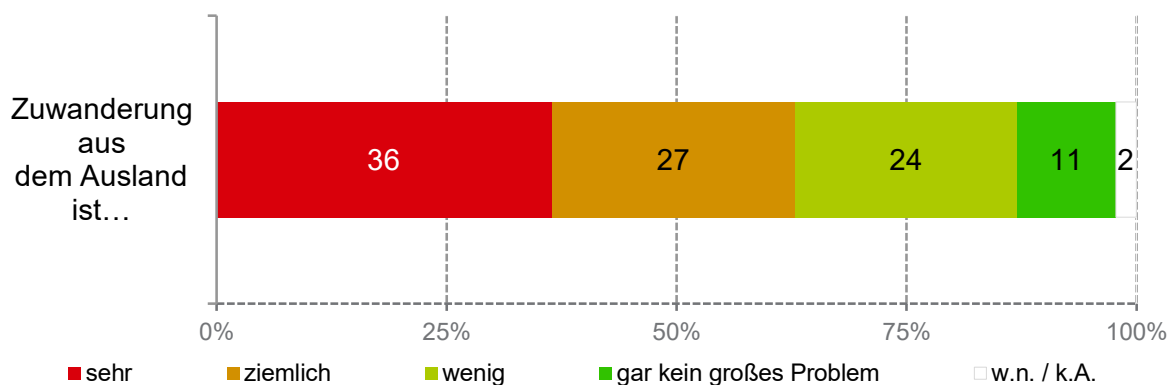
Die beiden anderen berücksichtigten Variablen differenzieren die Einstellung zur Zuwanderung nach den Herkunftsregionen der Zugewanderten. Dabei wird erhoben,

- ob Zuwanderung von außerhalb der Europäischen Union (d.h. aus EU-Drittstaaten)
- bzw. aus anderen EU-Staaten eher eine Chance oder eher ein Problem ist – oder weder Problem noch Chance.

Die Mehrheit der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund sieht die Zuwanderung nach Wien aus dem Ausland als Problem an: Etwas mehr als ein Drittel der Befragten (36%) sind der Ansicht, dass Zuwanderung aus dem Ausland ein sehr großes Problem für die Stadt ist, rund ein Viertel (27%) sieht die Zuwanderung als ziemlich großes Problem an. Fast ebenso viele (24%) sehen in der Zuwanderung nur ein wenig großes Problem, jede*r Zehnte erkennt gar kein Problem (11%).

Somit sind es fast zwei Drittel der Befragten (63%), die die Zuwanderung aus dem Ausland nach Wien als problematisch wahrnehmen.

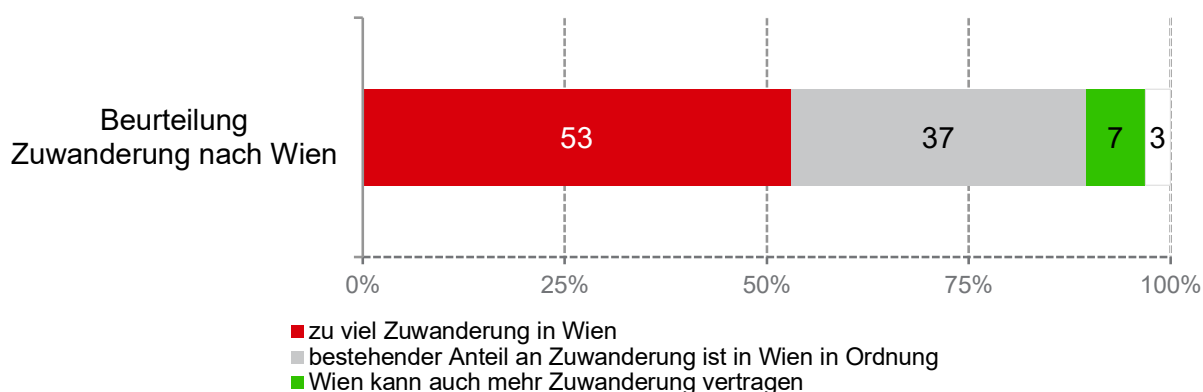
Abbildung 28: Deskriptive Auswertung - Zuwanderung aus dem Ausland als sehr / ziemlich / wenig / gar kein großes Problem



Frage: Sagen Sie bitte zu jedem Thema, ob Sie das für Wien als sehr großes Problem, als ziemlich großes Problem, als wenig großes Problem oder als gar kein großes Problem empfinden: Wie ist das mit...

Diese Beurteilung der Zuwanderung als Problem für Wien zeigt sich auch bei der Frage, wie das Ausmaß der bestehenden Zuwanderung nach Wien von den Wiener*innen beurteilt wird: **Mehr als die Hälfte der Wiener*innen (53%) ist hier der Ansicht, dass es zu viel Zuwanderung nach Wien gibt**, etwas mehr als ein Drittel (37%) findet, dass der Anteil an Zuwanderung in Wien in Ordnung ist. Sieben Prozent sind der Ansicht, dass die Stadt auch mehr Zuwanderung vertragen kann. Somit sind 53% der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund der Meinung, dass es zu viel Zuwanderung nach Wien gibt, 44% sind hingegen anderer Ansicht.

Abbildung 29: Deskriptive Auswertung – Ausmaß der Zuwanderung zu viel / in Ordnung / könnte mehr vertragen



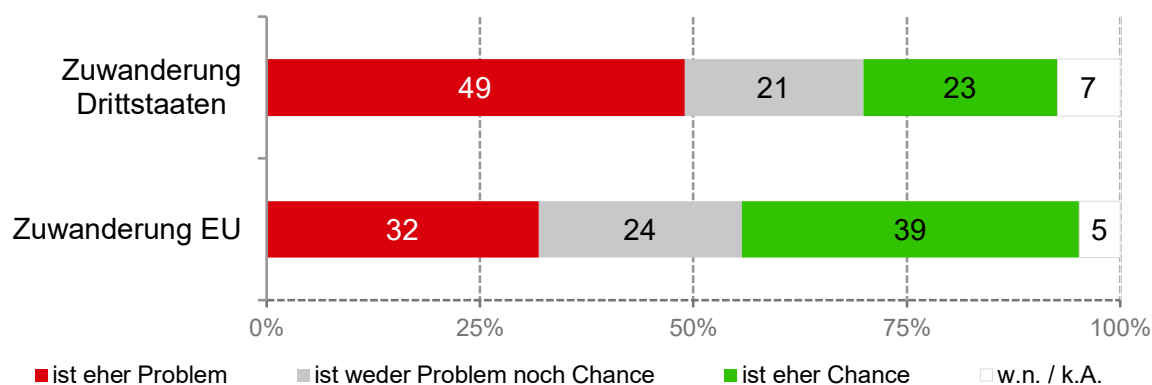
Frage: Was meinen Sie: Ist Wien eine Stadt...

Allerdings wird die Zuwanderung nach Wien je nach Herkunftsland sehr unterschiedlich beurteilt: Während die Zuwanderung aus EU-Drittstaaten von fast der Hälfte der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund (49%) eher als Problem angesehen wird, sieht nur rund ein Viertel (23%) der Befragten darin eher eine Chance. Ein Fünftel bzw. 21% der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund sieht darin weder Problem noch Chance und steht somit der Zuwanderung auch EU-Drittstaaten neutral gegenüber.

Anders bei der Zuwanderung aus der EU: Hier sind die Anteile derjenigen, die diese eher als Problem (32%) oder eher als Chance (39%) betrachten weniger stark ausdifferenziert – rund ein Drittel bzw. etwas mehr als ein Drittel sieht die Zuwanderung nach Wien aus der EU eher als Problem bzw. eher als Chance. Rund ein Viertel (24%) sieht die Zuwanderung nach Wien

aus der EU weder als Chance noch als Problem an und nimmt folglich wieder eine neutrale Position ein.

Abbildung 30: Deskriptive Auswertung - Zuwanderung von außerhalb und innerhalb der Europäischen Union als Problem / Chance



Frage: Würden Sie sagen, dass Zuwanderung nach Wien von außerhalb der Europäischen Union gegenwärtig eher ein Problem oder eher eine Chance ist? Und wie ist das mit Zuwanderung von innerhalb der Europäischen Union?

4.2 Einstellungen zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten

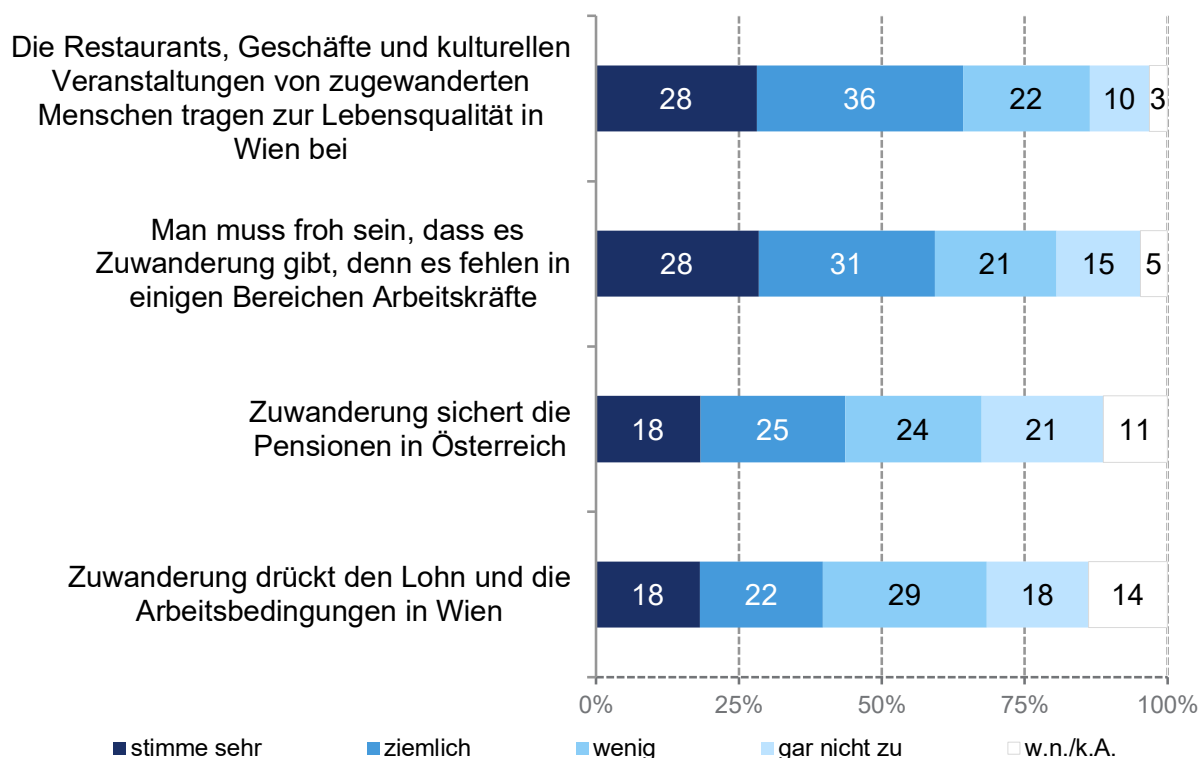
Der Beitrag von Zugewanderten für die lokale Wirtschaft wird ebenfalls wieder mittels vier Variablen operationalisiert. Diese Variablen erheben mittels vierstufiger Likert-Skala die Zustimmung zu verschiedenen Aussagen, die sich auf die Effekte der Wirtschaftstätigkeit von Zugewanderten beziehen. Dabei werden verschiedene Aspekte dieser Auswirkungen berücksichtigt: die Lebensqualität in der Stadt, der Arbeitsmarkt, Auswirkungen auf das österreichische Pensionssystem sowie Auswirkungen von Zuwanderung auf die Arbeitsverhältnisse in Wien.

Der wirtschaftliche Beitrag von Zugewanderten wird von den Wiener*innen ohne Migrationshintergrund überwiegend positiv gesehen (siehe Abbildung 31 auf der folgenden Seite): Fast zwei Drittel (64%) stimmen der Aussage sehr oder ziemlich zu, dass von zugewanderten Wiener*innen betriebene Restaurants, Geschäfte, ... usw. zur hohen Lebensqualität in der Stadt beitragen. Nur etwas weniger (59%) sind der Ansicht, dass man über Zuwanderung froh sein muss, weil in einigen Bereichen Arbeitskräfte fehlen. Folglich würden Zugewanderte diese Arbeitsplätze besetzen und zum wirtschaftlichen Leben in der Stadt beitragen.

Weiters sind 40% der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund der Ansicht, dass die Zuwanderung nach Wien den Lohn und die Arbeitsbedingungen in Wien verschlechtern würde. Hier ist es somit weniger als die Hälfte, die dieser Ansicht sehr oder ziemlich zustimmt. Allerdings ist auch nur eine Minderheit von 43% sehr oder ziemlich der Meinung, dass die Zuwanderung die Pensionen in Österreich sichern würde. Insgesamt hat demnach eine Mehrheit der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund ein positives Bild vom wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten in Wien, während nur weniger als die Hälfte der Ansicht ist, dass sich die Arbeitsbedingungen durch Zuwanderung nach Wien verschlechtern würden.

Dass das Pensionssystem in Österreich durch Zugewanderte gesichert wird, sieht allerdings auch nur weniger als die Hälfte so.

Abbildung 31: Deskriptive Auswertung - Einstellungen zu vier Items über wirtschaftliche Effekte von Zuwanderung



Frage: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Sehr, ziemlich, wenig, oder gar nicht?

4.3 Indexerstellung

Die jeweils vier Variablen, die die Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien bzw. zur Einschätzung des wirtschaftlichen Beitrags von Zugewanderten beschreiben, werden für die weiterführenden Analysen in **zwei Indexwerte**⁵⁸ zusammengefasst. Dadurch wird es möglich die beiden Untersuchungsgegenstände – die Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien und den wahrgenommenen wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten – umfassend **nach soziodemographischen Merkmalen der Befragten zu beschreiben und in einer Zusammenhangsanalyse zu untersuchen.**

Vor der Zusammenfassung der Variablen wurde zunächst mittels Faktorenanalysen geprüft, auf wie viele Faktoren die Variablen laden – sprich: wie viele dahinterliegende latente Dimensionen mit der getroffenen Variablenauswahl erfasst werden. Dabei ist es wünschenswert, dass nur eine Dimension durch die jeweilige Auswahl an Variablen beschrieben wird, da andernfalls die Zusammenführung in eine gemeinsame Indexzahl streng genommen nicht zulässig, zumindest aber fragwürdig wäre.

⁵⁸ Das Item „Zuwanderung drückt den Lohn und die Arbeitsbedingungen in Wien“ wurde für die Indexbildung in die Gegenrichtung umcodiert.

Weiters wurde auch mittels Reliabilitätsanalyse für die jeweiligen Variablen geprüft, ob die interne Konsistenz der Variablen ausreichend für die Indexerstellung ist und als wiederholte Messung desselben Sachverhalts, wie eben z.B. die Einstellung zur Zuwanderung oder die Einschätzung des wirtschaftlichen Beitrags von Zugewanderten, angesehen werden kann. Andernfalls müsste auch hier die Auswahl der Variablen für die Operationalisierung einer kritischen Prüfung unterzogen werden.

Beide Überprüfungen der Zulässigkeit der Indexkonstruktion zeigen positive Ergebnisse: Sowohl die Variablen zur Einstellung gegenüber Zuwanderung allgemein als auch zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten laden jeweils nur auf einen gemeinsamen Faktor mit einem Eigenwert > 1 . Damit kann angenommen werden, dass die Variablen dieselbe latente Dimension erfassen und folglich auch ein aus ihnen gebildeter Index gemäß der Operationalisierung nur eine Dimension (ohne weitere Fremddimensionen) enthält. Der Faktor der Indexvariablen zur Einstellung gegenüber Zuwanderung erklärt rund 60% der Varianz und weist Faktorladungen zwischen 0,74 und 0,83 auf. Der Faktor zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten erklärt rund 58% der Varianz und hat Faktorladungen zwischen 0,44 und 0,87. Es gibt folglich keinen Hinweis darauf, dass die jeweils ausgewählten vier Variablen eine weitere (Fremd-)Dimension erfassen, außer jene, die bei der Operationalisierung festgelegt wurde.

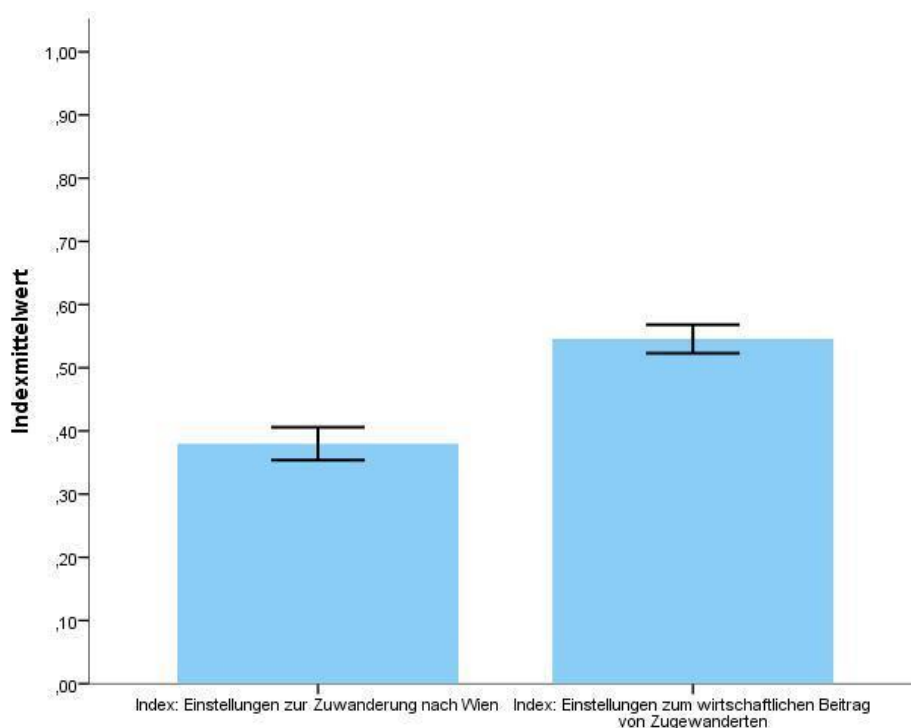
Die Überprüfung der internen Konsistenz der Indexvariablen mit Cronbachs Alpha zeigt ebenfalls akzeptable Ergebnisse: Cronbachs Alpha liegt für die vier Variablen zur Einstellung gegenüber Zuwanderung allgemein bei $\alpha = 0,76$, für den wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten wird Cronbachs Alpha mit $\alpha = 0,74$ berichtet. Somit kann die interne Konsistenz der wiederholten Fragen als gegeben und zufriedenstellend betrachtet werden.

Die Indexvariablen werden daher jeweils in eine gemeinsame Indexzahl zusammengeführt. Dabei wurden alle Variablen mit demselben Gewicht in der Indexzahl berücksichtigt. Anschließend wird die Indexzahl zur besseren Interpretation der Ergebnisse auf den Wertebereich von 0 bis 1 reskaliert. Dabei entspricht der Wert 0 einer durchgehend ablehnenden Haltung gegenüber Zuwanderung allgemein bzw. einer Haltung, die keinerlei positiven wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten erkennt. Der Wert 1 ist das Gegenteil: Die Einstellung gegenüber Zuwanderung ist durchgehend positiv, die Aussagen zum wirtschaftlichen Beitrag werden durchgehend so beantwortet, dass ein sehr hoher Beitrag von Zugewanderten erkannt wird: Je höher die Indexzahl, desto positiver die Einstellungen. Die Werte zwischen den Skalenenden 0 und 1 sind graduelle Abstufungen der Zustimmung, mit dem Wert 0,5 als (theoretische) neutrale Mitte.

Wie auch schon in der beschreibenden Analyse zu sehen war, sind die Einstellungen der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten wohlwollender als zur Zuwanderung allgemein (siehe Abbildung 31). Während bei letzterer der Indexmittelwert bei 0,38 (Standardabweichung: 0,30) und damit unter der neutralen Mitte von 0,5 liegt, beträgt der Mittelwert zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten 0,55 (Standardabweichung: 0,26). Aufgrund des listenweisen Ausschlusses von Fällen bei der Indexkonstruktion (d.h. bei einem fehlenden Wert auf einer der Indexvariablen wird der gesamte Index als fehlend gewertet) reduziert sich die Stichprobengröße auf $n=628$ für die Einstellungen zu Zuwanderung allgemein und $n=542$ für den wirtschaftlichen Beitrag von

Zugewanderten. Die beiden Indizes sind mit Pearsons $r=0,66$ mittelstark miteinander korreliert. Die Häkchen am oberen Ende der Balken in den Abbildungen symbolisieren die Konfidenzintervalle (Sicherheitswahrscheinlichkeit 95%). Aufgrund dieser sich nicht überschneidenden Konfidenzintervalle kann bereits angenommen werden, dass die Mittelwerte der beiden Indizes unterschiedlich voneinander sind. Dies wurde auch statistisch mittels t-Test für Mittelwertvergleiche geprüft. Das Ergebnis des t-Tests bestätigt die Annahme, dass der Mittelwert des Index zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten tatsächlich signifikant größer ist als jener des Index der Einstellungen zu Zuwanderung allgemein ($p<0,01$). Folglich sind die Einstellungen der Befragten zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten auch positiver als Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien allgemein.

Abbildung 32: Gesamthafter Vergleich der gebildeten Indizes



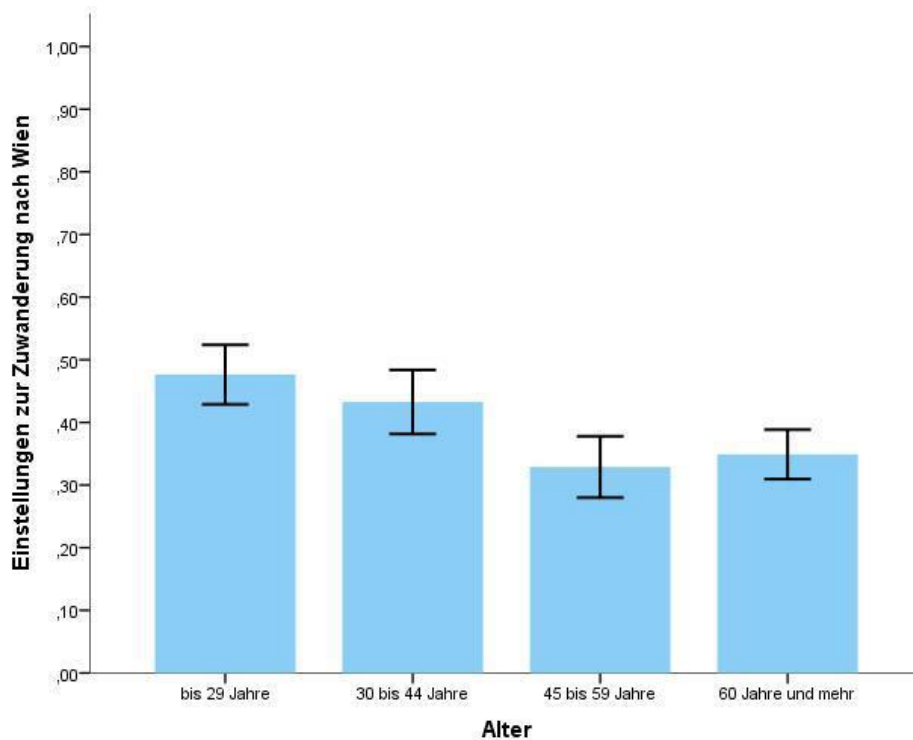
Im nächsten Abschnitt werden nun Unterschiede in den Einstellungen gegenüber Zuwanderung allgemein bzw. beim wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten nach soziodemographischen Merkmalen der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund untersucht. Dabei werden Mittelwertvergleiche zwischen den jeweiligen Gruppen mittels Varianzanalyse (ANOVA) durchgeführt, um neben den arithmetischen Mittelwerten der Gruppen auch die Signifikanz der Unterschiede zwischen den Gruppen berichten zu können.

4.4 Bivariate Analysen: Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien

Beginnend beim Zusammenhang zwischen den Einstellungen zu Zuwanderung allgemein und dem Geschlecht der Befragten sieht man, dass keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen: Der Unterschied der arithmetischen Mittelwerte (MW)

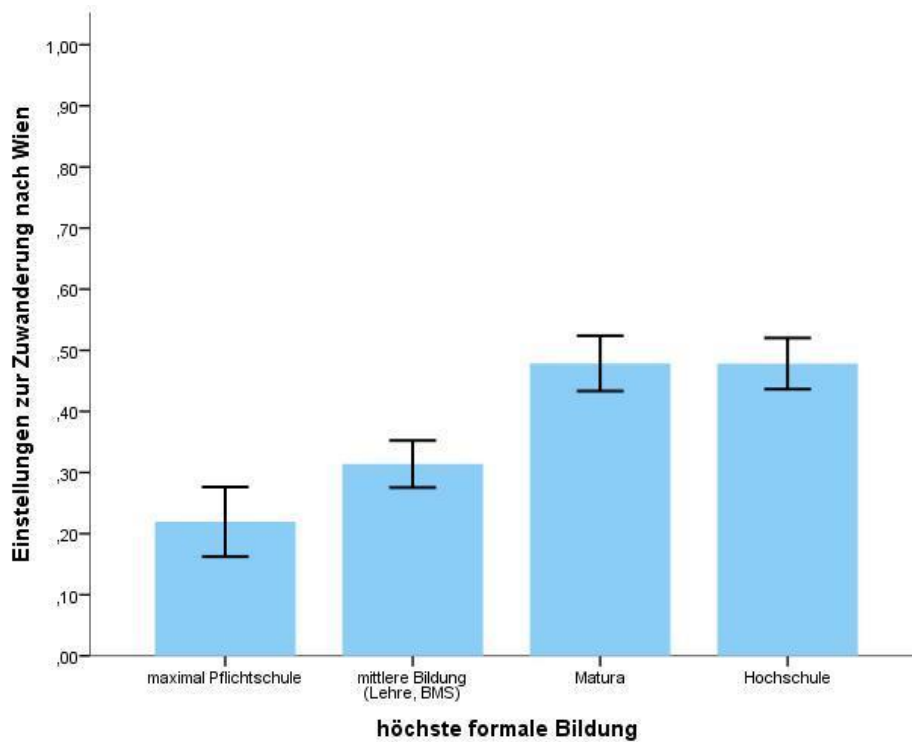
zwischen Frauen (MW= 0,37) und Männern (MW=0,41) ist nur gering und darüber hinaus nicht statistisch signifikant ($p=0,06$).

Abbildung 33: Bivariate Analyse: Alter und Einstellung zu Zuwanderung

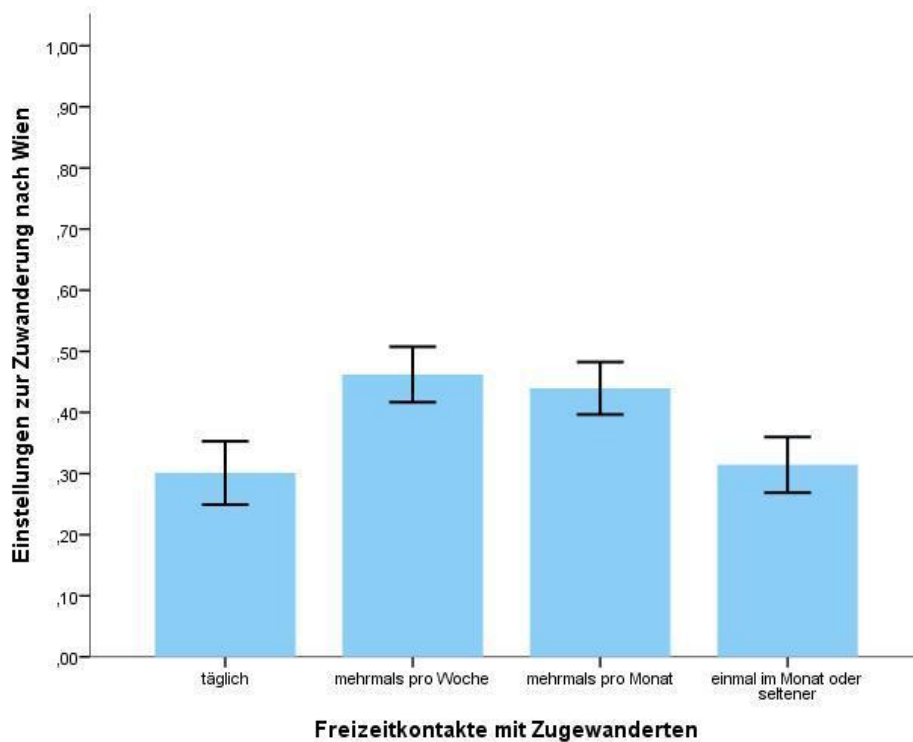


Anders hingegen beim Alter der Befragten: Die jüngste Altersgruppe der bis 29-Jährigen verzeichnet den höchsten Indexmittelwert (MW=0,48) aller Altersgruppen und ist damit am positivsten gegenüber Zuwanderung eingestellt. Dieser Wert ist signifikant größer als jener der 45 bis 59-Jährigen (MW=0,33) oder der Mittelwert der Generation mit 60 Jahren oder mehr (MW=0,35). Zur benachbarten Altersgruppe der 30 bis 44-Jährigen (MW=0,43) besteht jedoch kein signifikanter Unterschied.

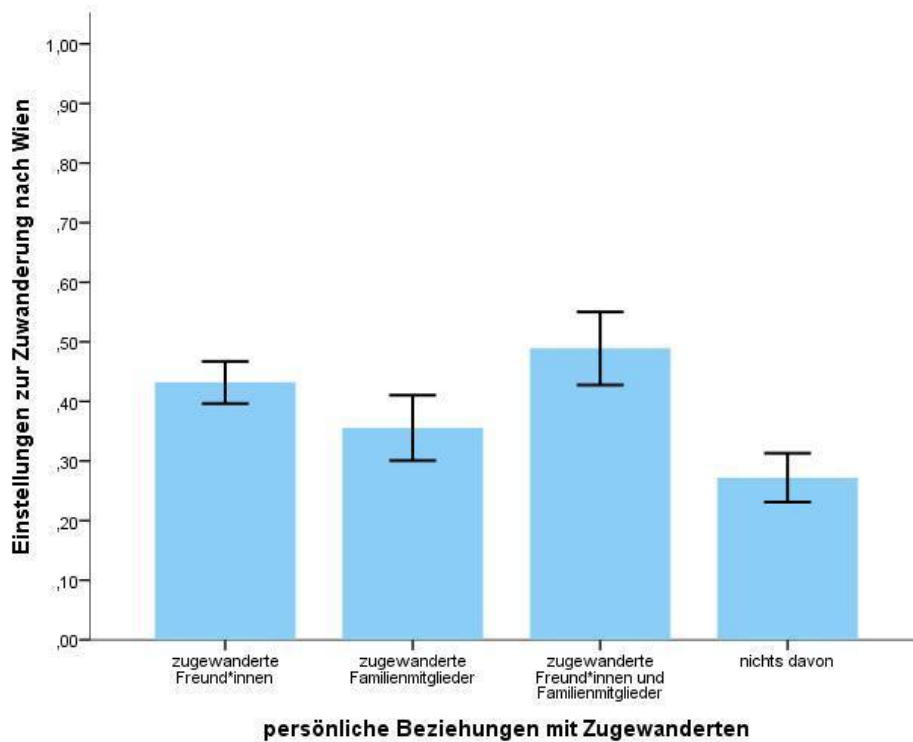
Bei den 30 bis 44-Jährigen besteht nur im Vergleich zur Altersgruppe der 45 bis 59-Jährigen ein signifikanter Unterschied, nicht jedoch gegenüber den ganz Jungen oder der ältesten Gruppe an Befragten. Die 45 bis 59-Jährigen unterscheiden sich somit von den 30 bis 44-Jährigen hinsichtlich ihrer Einstellung zur Zuwanderung sowie von den jüngsten Befragten bis 30 Jahre. Wiener*innen mit 60 Jahren und mehr unterscheiden sich hingegen nur von der jüngsten Altersgruppe der bis 29-Jährigen; die Unterschiede in den Mittelwerten zu den Wiener*innen in den beiden mittleren Altersgruppen sind nicht signifikant. Somit dürfte, wenn man die geringfügigen Unterschiede zwischen den unter 30-Jährigen und den 30 bis 44-Jährigen bzw. den 45 bis 59-Jährigen und der Generation ab 60 Jahren außer Acht lässt, die Trennlinie zwischen den Altersgruppen entlang des Alters von 45 Jahren verlaufen. Menschen, die den Großteil ihres Lebens in der Europäischen Union und als Teil des vereinten Europas aufgewachsen sind, haben im Durchschnitt eine positivere Einstellung gegenüber Zuwanderung als ältere Wiener*innen.

Abbildung 34: Bivariate Analyse: Höchste formale Bildung und Einstellung zu Zuwanderung

Bei der Untersuchung der formalen Bildung der Befragten zeigt sich ebenfalls eine mehr oder weniger deutliche Zweiteilung hinsichtlich ihrer Einstellung gegenüber Zuwanderung allgemein: Hier unterscheiden sich Wiener*innen mit maximal Pflichtschulabschluss (MW=0,22) und mittlerer formaler Bildung (Lehre, Fachschule, BMS) (MW=0,31) signifikant von jenen mit Matura (MW=0,48) und Hochschulabschluss (0,48) – die beiden letztgenannten Gruppen haben im Durchschnitt eine positivere Einstellung gegenüber Zuwanderung. Innerhalb dieser Zweiteilung – also zwischen Pflichtschule und mittlerer Bildung auf der einen Seite bzw. zwischen Matura und Hochschulabschluss auf der anderen Seite – bestehen keine signifikanten Unterschiede in den Mittelwerten. Die Trennung der Einstellungen zu Zuwanderung verläuft demnach entlang des Maturaabschlusses der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund.

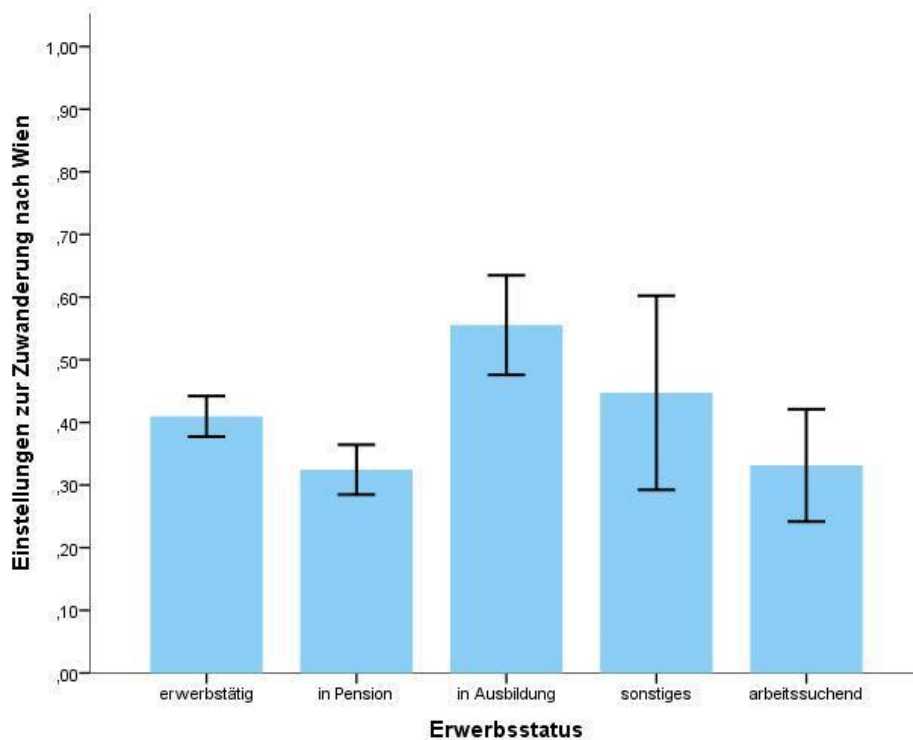
Abbildung 35: Bivariate Analyse - Freizeitkontakte und Einstellung zu Zuwanderung

Die Analyse nach Unterschieden in der Kontakthäufigkeit mit Zugewanderten während der Freizeit zeigt, dass Wiener*innen die mehrmals in der Woche (MW=0,46) oder mehrmals im Monat (MW=0,44) Freizeitkontakte mit Zugewanderten haben im Durchschnitt auch positivere Einstellungen gegenüber der Zuwanderung nach Wien berichten als Menschen, die sehr viel oder sehr wenig Freizeitkontakte mit Zugewanderten haben. Diese beiden Gruppen unterscheiden sich somit signifikant von jenen mit täglichem Kontakt (MW=0,30) oder Kontakten einmal im Monat oder seltener (MW=0,31); jedoch nicht untereinander. Auch die Gruppen mit mittlerer Kontakthäufigkeit unterscheiden sich nicht signifikant voneinander. Der Zusammenhang zwischen Kontakthäufigkeit und Einstellungen zu Zuwanderung kann folglich als (umgekehrt) U-förmig beschrieben werden.

Abbildung 36: Bivariate Analyse – Persönliche Beziehungen und Einstellung zur Zuwanderung

Wiener*innen ohne Migrationshintergrund aber mit zugewanderten Freund*innen und Familienmitgliedern haben im Durchschnitt auch die positivsten Einstellungen gegenüber Zuwanderung nach Wien (MW=0,49). Sie sind signifikant positiver eingestellt als Menschen, die nur zugewanderte Familienmitglieder haben (MW=0,36) und auch als jene, die weder zugewanderte Freund*innen noch Familienmitglieder haben (MW=0,27). Letztere haben im Durchschnitt die negativsten Einstellungen gegenüber Zuwanderung nach Wien. Im Vergleich zu Wiener*innen mit zugewanderten Freund*innen (aber ohne zugewanderte Familienmitglieder) (MW=0,43) besteht kein signifikanter Unterschied bei jenen mit zugewanderten Freund*innen und Familienmitgliedern.

Wiener*innen mit zugewanderten Freund*innen, die Gruppe mit dem zweithöchsten Indexwert, unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Einstellung somit nur von jenen ohne zugewanderte Freund*innen oder Familienmitglieder. Wiener*innen, die nur zugewanderte Familienmitglieder (aber keine zugewanderten Freund*innen) haben, unterscheiden sich signifikant nur von der Gruppe mit der positivsten Einstellung; also denjenigen, die sowohl zugewanderte Freund*innen als auch Familienmitglieder haben.

Abbildung 37: Bivariate Analyse: Erwerbsstatus und Einstellung zu Zuwanderung

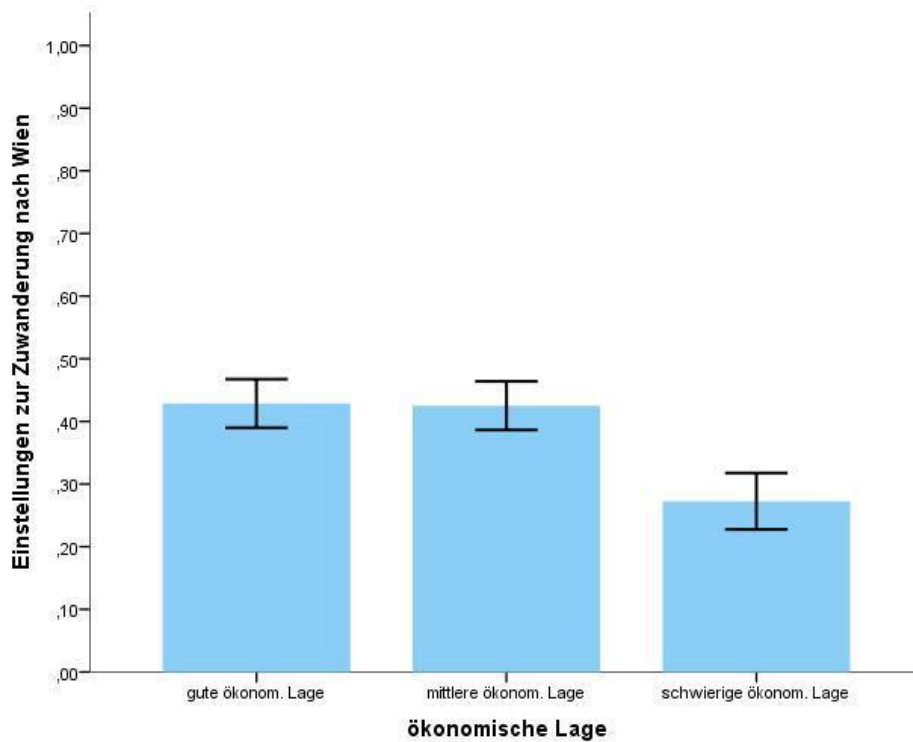
Welcher Zusammenhang besteht zwischen dem Erwerbsstatus der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund und ihren Einstellungen gegenüber Zuwanderung nach Wien?

Wiener*innen in Ausbildung haben im Durchschnitt die positivsten Einstellungen gegenüber Zuwanderung (MW=0,45): Sie sind signifikant höher (d.h. positiver) als jene von Erwerbstätigen (MW=0,41), Pensionist*innen (MW=0,32) und Arbeitssuchenden (MW=0,33).

Erwerbstätige unterscheiden sich, neben den Wiener*innen in Ausbildung, in ihrer Einstellung zusätzlich auch noch signifikant von Pensionist*innen.

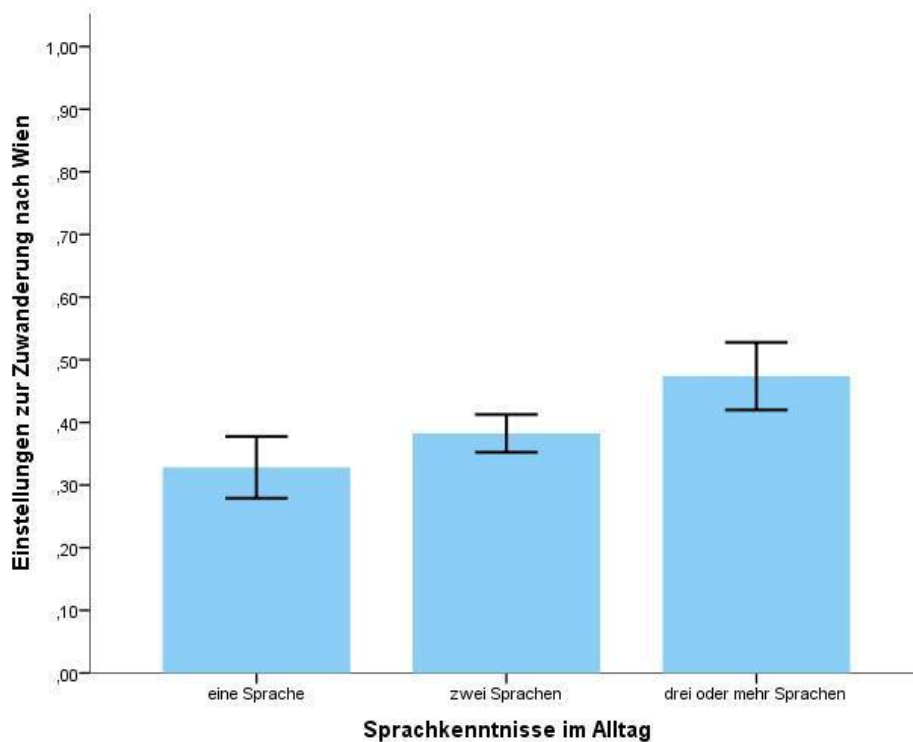
Gleiches bzw. umgekehrt gilt das auch für Wiener*innen ohne Migrationshintergrund in Pension: Hier gibt es nur zu Menschen in Ausbildung und Erwerbstätigen signifikante Unterschiede. Arbeitssuchende weisen nur gegenüber den Schüler*innen und Studierenden in Ausbildung signifikante Unterschiede auf, jedoch nicht zu anderen Gruppen. Bei Befragten, die als „Sonstige“ kategorisiert wurden (z.B. dauerhaft Arbeitsunfähige oder Menschen in Karenz) sind überhaupt keine signifikanten Unterschiede zu anderen Gruppen zu beobachten.

Bei dieser Analyse ist allerdings zu bedenken, dass Wiener*innen in Ausbildung (n=47), Arbeitssuchende (n=46) und Sonstige (n=21) sehr geringe Fallzahlen aufweisen, was sich auch in der Länge der jeweiligen Konfidenzintervalle und damit der Signifikanz der Mittelwertvergleiche zeigt.

Abbildung 38: Bivariate Analyse - Ökonomische Lage und Einstellung zu Zuwanderung

Die ökonomische Lage⁵⁹ der Wiener*innen, die die Frage zum Auskommen mit dem Einkommen und der finanziellen Absicherung in der Zukunft berücksichtigt, hängt mit der Einstellung der Wiener*innen zur Zuwanderung zusammen: Menschen in guter (MW=0,43) oder mittlerer (MW=0,43) ökonomischer Lage sind signifikant positiver eingestellt als Menschen in schwieriger ökonomischer Lage (MW=0,27). Zwischen der Gruppe in guter und jener in mittelmäßiger ökonomischer Lage besteht kein signifikanter Unterschied. Dementsprechend verläuft die Differenzierung der Einstellungen hier entlang der Position in einer schwierigen ökonomischen Lage.

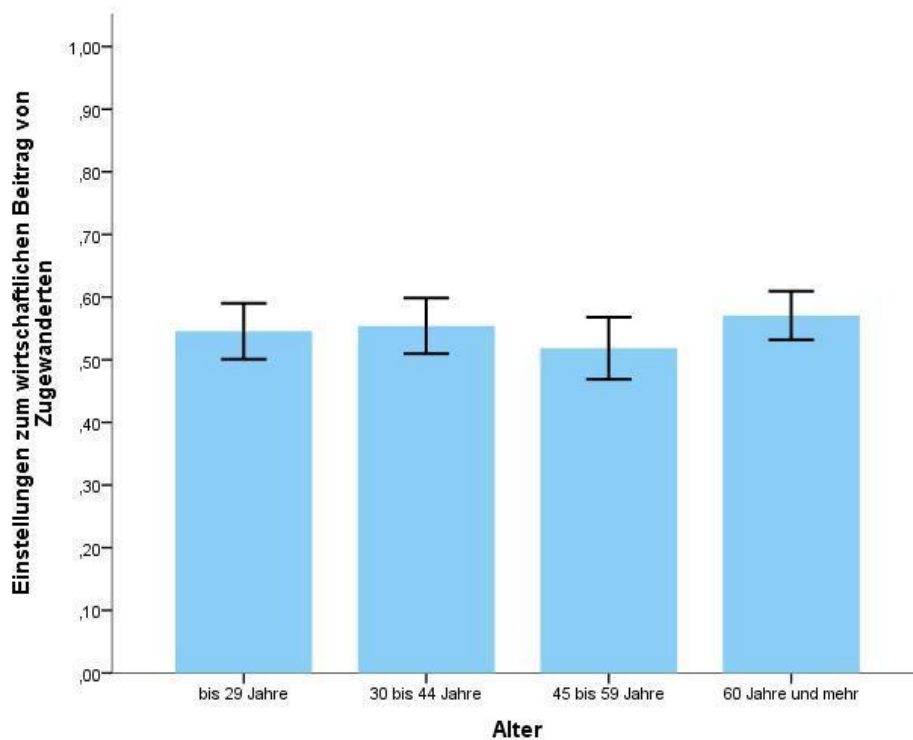
⁵⁹ Die Verbundvariable „ökonomische Lage“ wurde aus zwei Einzelvariablen gebildet: Auskommen mit dem Einkommen, Gefühl für die Zukunft abgesichert zu sein.

Abbildung 39: Bivariate Analyse: Sprachkenntnisse und Einstellung zu Zuwanderung

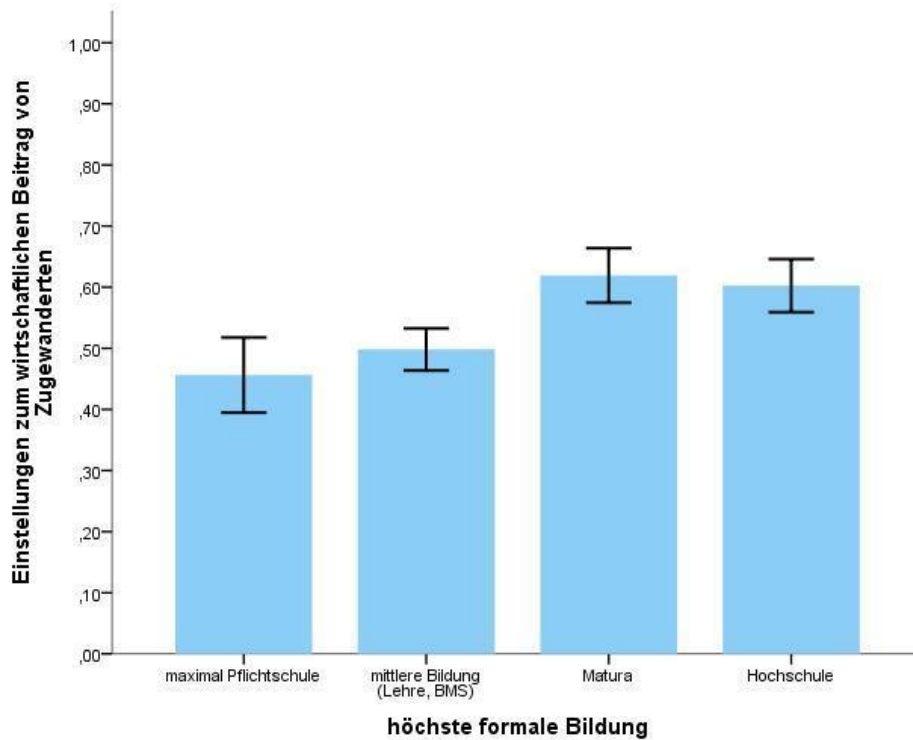
Zuletzt zeigt sich ein ähnlicher Zusammenhang auch bei der Untersuchung des Zusammenhangs der Einstellungen zu Zuwanderung nach Wien mit der Mehrsprachigkeit der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund: Wiener*innen die drei oder mehr Sprachen beherrschen (MW=0,47) haben im Durchschnitt positivere Einstellungen als Menschen, die zwei Sprachen (MW=0,38) oder nur eine Sprache (0,32) im Alltag sprechen können. Die beiden letztgenannten Gruppen unterscheiden sich nicht signifikant voneinander; die Trennlinie der Einstellungen zu Zuwanderung verläuft demnach zwischen der Beherrschung von bis zu zwei Sprachen oder drei bzw. mehr Sprachen.

4.5 Bivariate Analysen: Wirtschaftlicher Beitrag von Zugewanderten

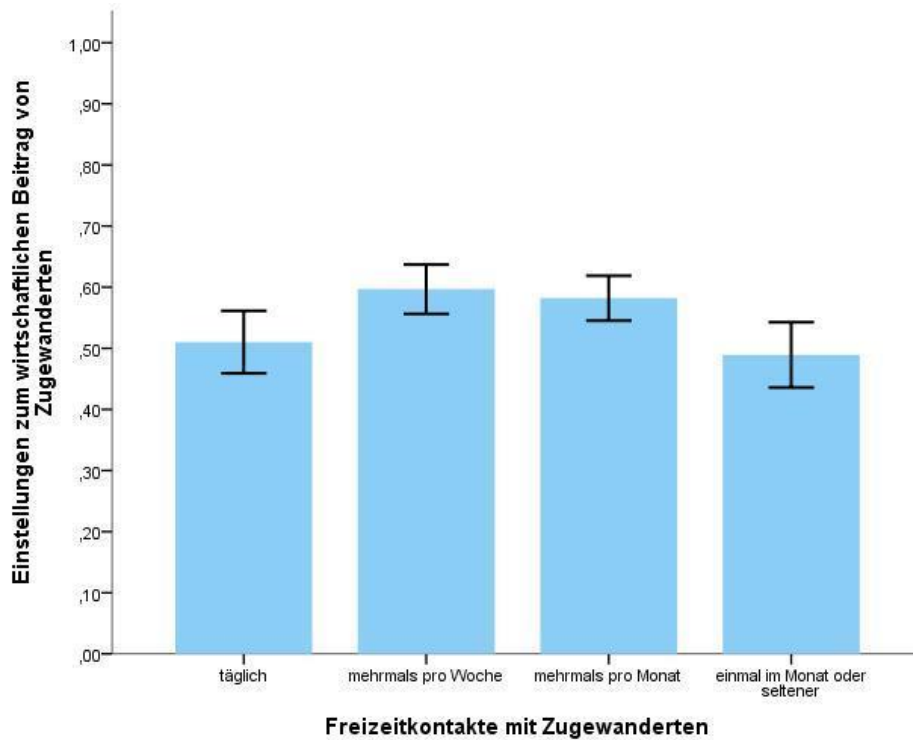
Wie auch bei der Untersuchung der allgemeinen Einstellung gegenüber Zuwanderung hat das Geschlecht der Befragten keinen Einfluss auf ihre Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten: Die geringe Differenz der Indexmittelwerte von Frauen (MW=0,55) und Männern (MW=0,54) ist nicht statistisch signifikant ($p=0,60$).

Abbildung 40: Bivariate Analyse: Alter und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag

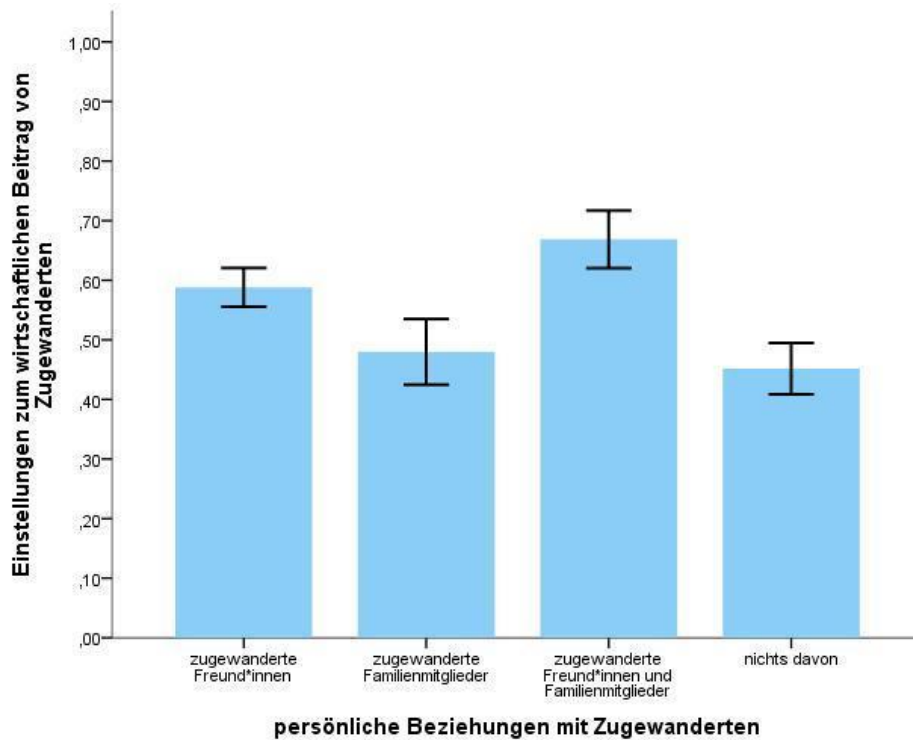
Allerdings sind auch nach dem Alter der Wiener*innen keine Unterschiede zu beobachten: Die Mittelwerte der bis 29-Jährigen (MW=0,55), der 30 bis 44-Jährigen (MW=0,55), der 45 bis 59-Jährigen (MW=0,52) und der ab 60-Jährigen (MW=0,57) variieren nur in einem sehr geringen Ausmaß und sind daher ebenfalls nicht statistisch signifikant unterschiedlich voneinander ($p=0,37$). Somit besteht sowohl mit dem Geschlecht als auch mit dem Alter kein statistischer signifikanter Zusammenhang mit der Beurteilung des wirtschaftlichen Beitrags von Zugewanderten.

Abbildung 41: Bivariate Analyse - Bildung und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag

Beim Zusammenhang der formalen Bildung mit der Beurteilung des wirtschaftlichen Beitrags von Zugewanderten ist wieder, wie auch bei den Einstellungen zur Zuwanderung allgemein, eine Trennung entlang des Maturaabschlusses zu erkennen: Wiener*innen mit Matura (MW=0,62) und Hochschulabschlüssen (MW=0,60) verzeichnen signifikant höhere Indexmittelwerte als Menschen mit höchstens Pflichtschulabschluss (MW=0,46) und mittleren Abschlüssen (MW=0,50). Unterschiede zwischen Pflichtschulabschluss und mittleren Abschlüssen bzw. Matura und Hochschulabschluss sind nicht signifikant.

Abbildung 42: Bivariate Analyse: Freizeitkontakte und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag

Auch bei der Untersuchung des wirtschaftlichen Beitrags von Zugewanderten haben Wiener*innen, die mehrmals in der Woche (MW=0,60) bzw. mehrmals im Monat (MW=0,58) Freizeitkontakte mit Zugewanderten haben die größten Mittelwerte, die sich wie auch zuvor nicht statistisch signifikant voneinander unterscheiden. Allerdings sind die Unterschiede der Mittelwerte zwischen Wiener*innen die mehrmals in der Woche Kontakte mit Zugewanderten haben zu jenen, bei denen das täglich der Fall ist (MW=0,51) sowie zu jenen, die nur einmal im Monat oder seltener Kontakte mit Zugewanderten haben (MW=0,49) statistisch signifikant unterschiedlich voneinander. Menschen, die mehrmals im Monat Kontakt mit Zugewanderten haben unterscheiden sich statistisch signifikant hingegen nur von der Gruppe, die sehr selten Kontakt mit Zugewanderten hat; nicht aber von jenen, bei denen das täglich der Fall ist.

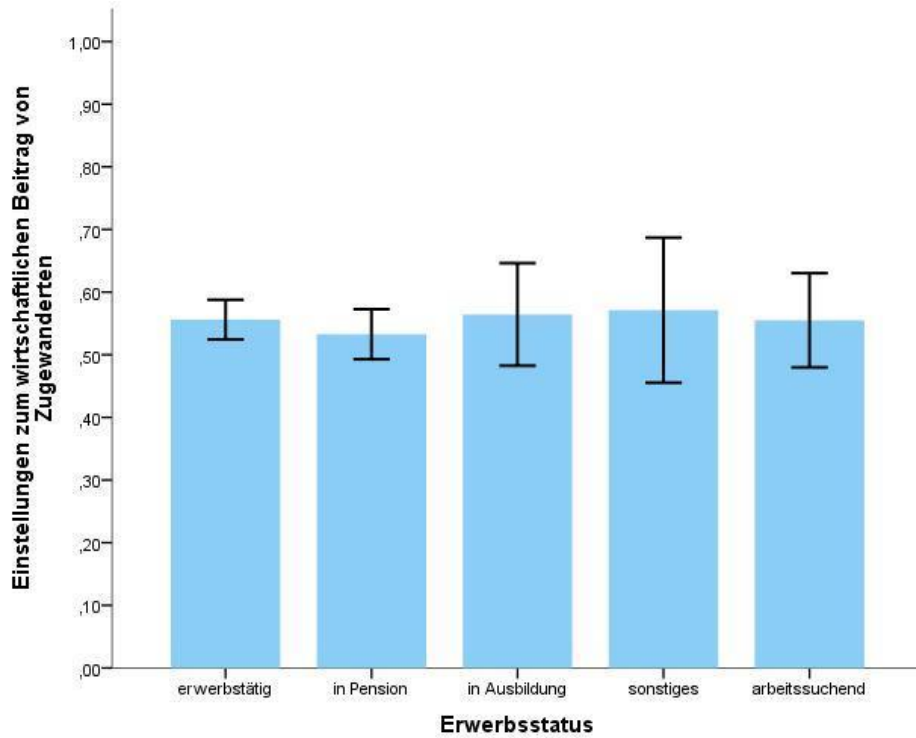
Abbildung 43: Bivariate Analyse: Persönliche Beziehungen und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag

Wiener*innen, die zugewanderte Freund*innen und Familienmitglieder haben, haben im Durchschnitt auch die positivste Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag der zugewanderten Wiener*innen (MW=0,67). Ihr Mittelwert ist signifikant größer als jener von Wiener*innen, die nur zugewanderte Familienmitglieder haben (MW=0,48) oder weder zugewanderte Familienmitglieder noch Freund*innen (MW=0,45) haben.

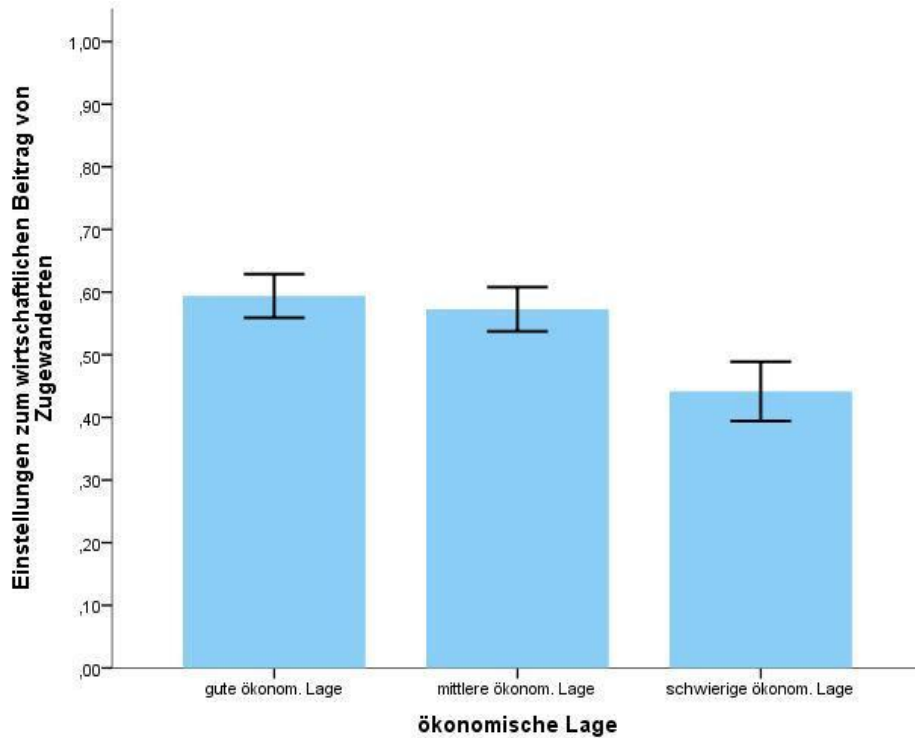
Diejenigen ohne zugewanderte Familienmitglieder oder Freund*innen haben im Durchschnitt auch den kleinsten Mittelwert; dieser ist auch signifikant geringer als von denjenigen mit zugewanderten Freund*innen (aber ohne Familienmitglieder) (MW=0,59).

Wiener*innen mit zugewanderten Freund*innen (aber ohne zugewanderte Familienmitglieder) haben weiters auch eine signifikant positivere Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten als jene Wiener*innen ohne Migrationshintergrund aber mit zugewanderten Familienmitgliedern.

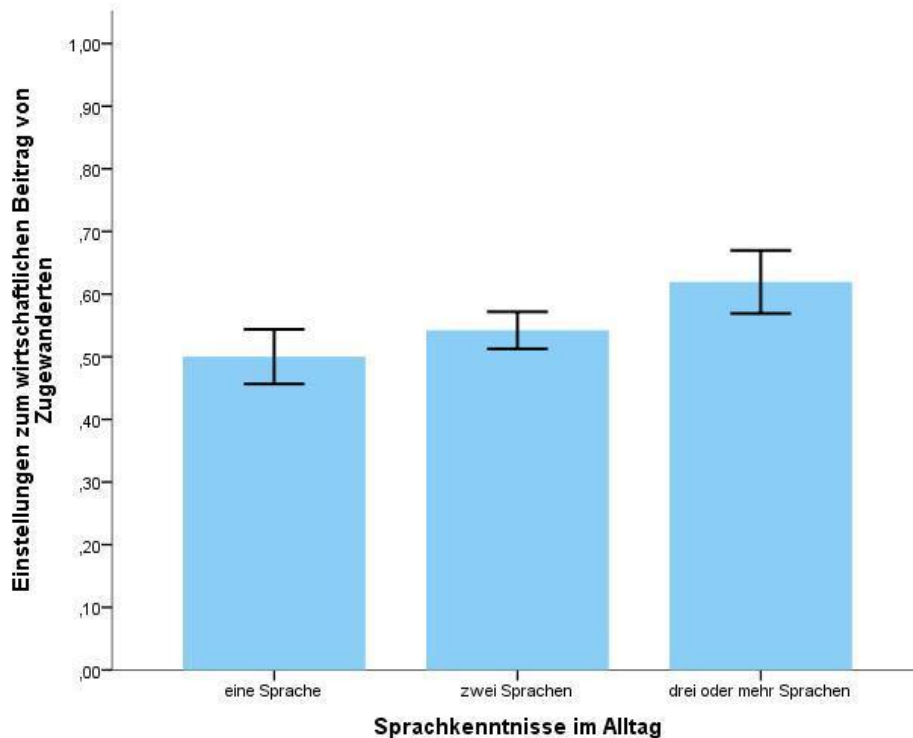
Abbildung 44: Bivariate Analyse: Erwerbsstatus und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag



Der Erwerbsstatus der Wiener*innen hat hingegen keinen Einfluss auf die Beurteilung des wirtschaftlichen Beitrags von Zugewanderten, die Unterschiede in den Mittelwerten von Erwerbstätigen (MW=0,56), Pensionist*innen (MW=0,53), Menschen in Ausbildung (MW=0,56), Arbeitssuchenden (MW=0,56) und sonstigen Erwerbsstatus (MW=0,57) sind nicht statistisch signifikant voneinander ($p=0,89$).

Abbildung 45: Bivariate Analyse: Ökonomische Lage und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag

Die ökonomische Lage der Wiener*innen hat einen ähnlichen Einfluss auf die Beurteilung des wirtschaftlichen Beitrags von Zugewanderten wie auf die Einstellung zur Zuwanderung allgemein: Wiener*innen in schwieriger ökonomischer Lage haben die negativste Einstellung in dieser Hinsicht (MW=0,44) und unterscheiden sich signifikant von jenen in mittlerer (MW=0,57) und guter ökonomischer Lage (MW=0,59). Der geringe Unterschied zwischen jenen in mittlerer und guter ökonomischer Lage ist nicht statistisch signifikant.

Abbildung 46: Bivariate Analyse: Sprachkenntnisse und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag

Zuletzt zeigt sich auch bei der Mehrsprachigkeit der Wiener*innen wieder ein ähnliches Bild wie zuvor bei der Untersuchung der Einstellungen zu Zuwanderung allgemein: Menschen, die drei oder mehr Sprachen beherrschen, haben die positivste Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten (MW=0,62) und einen signifikant höheren Mittelwert als jene, die nur zwei Sprachen (MW=0,54) oder eine Sprache beherrschen (MW=0,50). Die anderen Unterschiede, also zwischen Wiener*innen ohne Migrationshintergrund die sich im Alltag in einer Sprache verständigen können und jenen, die zwei Sprachen beherrschen, sind wieder nicht statistisch signifikant.

4.6 Multivariate Analysen: Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien

Die im Rahmen der bivariaten Analysen beschriebenen Variablen werden nun im zweiten Teil dieser Sekundärdatenanalyse im Rahmen zweier multivariater linearer Regressionsmodelle analysiert. Eine solche Untersuchung hat gegenüber den bivariaten Auswertungen den Vorteil, dass der Einfluss anderer Variablen des Regressionsmodells konstant gehalten werden kann. Das bedeutet, dass es möglich ist den separaten Einfluss einzelner Variablen auf die Einstellungen zu beschreiben, da aufgrund der Konstanthaltung im Regressionsmodell „Gleiches mit Gleichem“ verglichen wird. Dadurch soll die dritte Forschungsfrage beantwortet werden:

- Welche Faktoren beeinflussen die Einstellung zu Zuwanderung bzw. zu deren wirtschaftlichem Beitrag?

Zunächst erfolgt wieder die Untersuchung der Zusammenhänge mit den Einstellungen zur Zuwanderung allgemein, darauf folgt eine Untersuchung der Einstellungen zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten. Kategoriale Variablen, also Merkmale, die nur in gleich und ungleich unterscheiden können oder eine Rangordnung ohne feste Abstände bilden, wurden dabei als sog. Dummy-Variablen in der Regression berücksichtigt. Diese binären Variablen sind nur mit 0 und 1 codiert und zeigen dadurch lediglich an, ob das Merkmal vorliegt oder nicht. Ihr Einfluss auf die abhängige Variable in der Regressionsanalyse kann immer nur im Vergleich zu einer Referenzkategorie interpretiert werden (wie viel höher/niedriger ist die abhängige Variable im Vergleich zur Referenzkategorie unter ansonsten gleichen Bedingungen?).

Das Geschlecht der Befragten wurde als „männlich“ in die Regressionsanalyse aufgenommen, die Referenzkategorie, die somit als Ausgangswert für den Einfluss des Geschlechts gilt, ist demnach „weiblich“.

Das Alter der Befragten wurde ursprünglich als metrische Variable „Alter in Jahren“ in die Regressionsanalyse aufgenommen. Allerdings ergab sich auf diese Weise gerade beim für diese Studie besonders wichtigen Modell zum wirtschaftlichen Beitrag von Zuwanderung kein interpretierbares Ergebnis. Hierbei dürfte die Verteilung der Variable eine Rolle spielen (siehe die bivariate Analyse in Kapitel 4.5: nur minimale Unterschiede zwischen den vier Altersgruppen). Deswegen wurde zusätzlich geprüft, ob sich Effekte ergeben, wenn nur die Altersgruppe der 45- bis 59-Jährigen in die Regression eingebunden wird. Die Hintergrundüberlegung hierzu ist einerseits, dass diese Altersgruppe in der bivariaten Analyse (4.5) hinsichtlich der Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag als einzige (leicht) von den anderen abweicht. Zum anderen ist diese Altersgruppe im Alltag besonders vielen Belastungen ausgesetzt: Neben ökonomischem Druck und familiären Herausforderungen mit Kindern in der Pubertät kommen beginnende Vulnerabilität am Arbeitsmarkt und erste gesundheitliche Herausforderungen hinzu. Aus dieser Perspektive erschien die separate Betrachtung dieser Altersgruppe in der Regression als interessant. Aus Gründen der Einheitlichkeit wurde die Variable Alter in beide Modelle in dieser Form eingebunden. Referenzkategorie sind in diesem Fall die anderen drei Altersgruppen.

Die formale Bildung der Befragten wird in zwei Kategorien berücksichtigt (mittlere Bildung, Matura und höher), Referenzkategorie ist die niedrigste Kategorie mit „höchstens Pflichtschulabschluss“.

Freizeitkontakte mit Zugewanderten wurden mit Hilfe von drei zugehörigen Dummy-Variablen erfasst, Referenzkategorie sind jene Wiener*innen, die nur einmal im Monat oder seltener Freizeitkontakte mit Zugewanderten haben (somit Befragte mit dem geringsten Ausmaß an Freizeitkontakten mit Zugewanderten). Bei persönlichen Beziehungen mit Zugewanderten, also Freund*innen und / oder Familienmitglieder, bilden Befragte ohne zugewanderte Freund*innen oder Familienmitglieder die Referenzkategorie.

Der Einfluss des Erwerbsstatus auf Einstellungen zur Zuwanderung bzw. zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten kann hinsichtlich der Referenzkategorie der „Sonstigen“, interpretiert werden. Bei der ökonomischen Lage sind diejenigen in schwieriger ökonomischer Lage die Referenzkategorien der im Modell aufgenommenen Dummy-Variablen „gute ökonomische Lage“ bzw. „mittlere ökonomische Lage“. Bei den Sprachkenntnissen sind

diejenigen, die nur eine Sprache sprechen, Referenzkategorie zu den Personen, die zwei oder die drei oder mehr Sprachen sprechen.

Diese Merkmale, die auch bereits die Grundlage der bivariaten Datenanalyse waren, wurden anschließend in einem linearen Regressionsmodell zunächst mit der abhängigen Variable „Index Einstellungen zu Zuwanderung“ analysiert. Die Modellgüte des finalen Regressionsmodells kann als zufriedenstellend bezeichnet werden; rein auf Grundlage dieser soziodemographischen Variablen (und damit ohne Berücksichtigung von anderen Einstellungen) erklärt das Regressionsmodell rund ein Fünftel der Variation in den Einstellungen zu Zuwanderung (korr. $R^2=0,21$).

Im finalen Regressionsmodell sind es vor allem drei Merkmale, die die Einstellungen zur Zuwanderung beeinflussen: Die formale Bildung, persönliche Beziehungen zu Zugewanderten und die ökonomische Lage der Befragten⁶⁰.

So haben Wiener*innen mit Matura und höherem Abschluss einen um 0,27 höheren Indexwert bei der Einstellung zur Zuwanderung als Wiener*innen mit höchstens Pflichtschulabschluss. Und auch bei Befragten mit einer mittleren formalen Bildung (Lehre oder BMS bzw. Fachschule) gibt es mit einem durchschnittlich um 0,12 Indexpunkte höheren Wert als Pflichtschulabsolvent*innen ebenfalls einen signifikanten Zusammenhang.

Auch bei den persönlichen Beziehungen sind signifikante Unterschiede zu beobachten. Hier sind es jene Wiener*innen, die sowohl zugewanderte Freund*innen als auch Familienmitglieder haben, die im Vergleich zu jenen ohne zugewanderte Freund*innen oder Familienmitglieder einen um 0,25 Indexpunkte höheren Wert – und damit den höchsten Indexwert – haben. Darauf folgen jene mit zugewanderten Freund*innen; ihr Indexwert ist im Durchschnitt um 0,20 Einheiten höher als bei den Wiener*innen ohne zugewanderte Freund*innen oder Familienmitglieder. Der Einfluss von zugewanderten Familienmitgliedern (aber keine Freund*innen) ist hingegen nicht signifikant.

Bei den Freizeitkontakten sind es nur jene, die mehrmals in der Woche Kontakt zu Zugewanderten haben, die sich signifikant von jenen mit sehr seltenen Freizeitkontakten mit Zugewanderten unterscheiden: Ihr Indexwert ist im Durchschnitt um 0,11 Einheiten höher. Andere signifikante Zusammenhänge mit den Freizeitkontakten gibt es hingegen nicht.

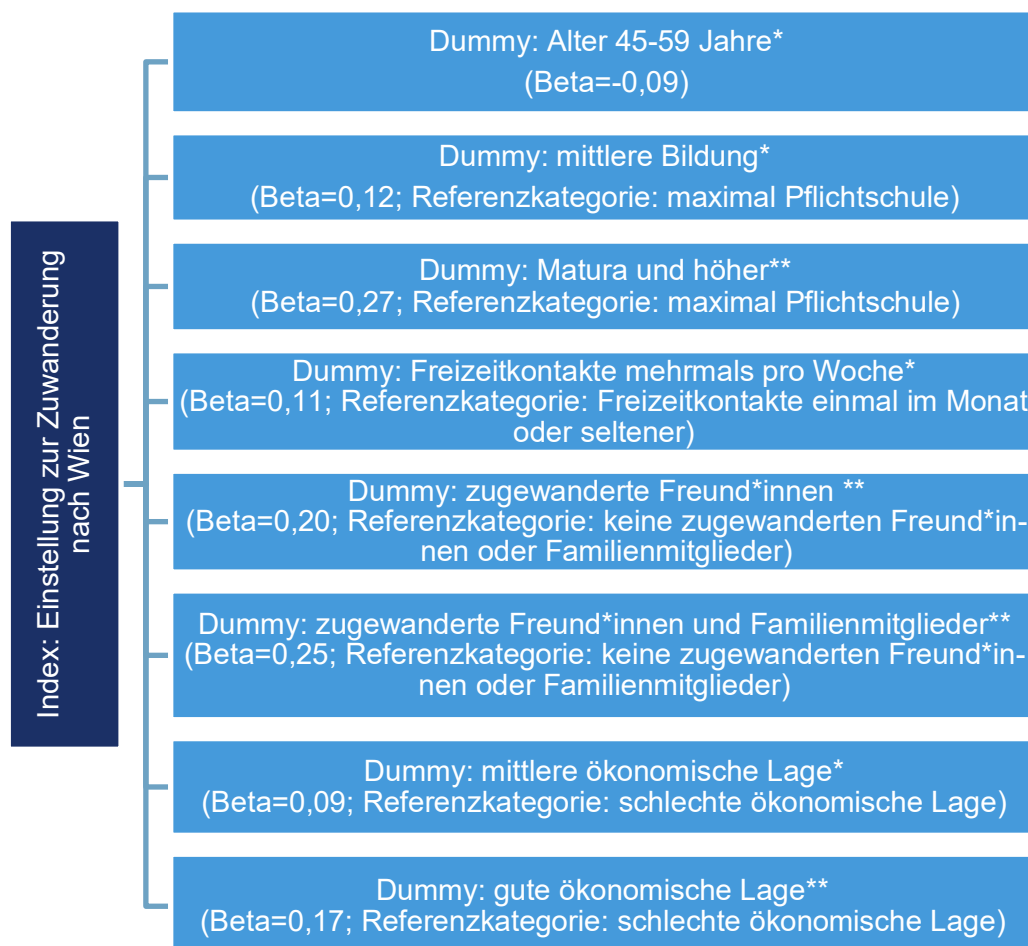
Und auch die ökonomische Lage hat einen signifikanten Einfluss auf die Einstellungen zu Zuwanderung: Im Vergleich zu Wiener*innen in einer schwierigen ökonomischen Lage haben jene in einer mittleren ökonomischen Lage im Durchschnitt einen um 0,09 höheren Indexwert, bei jenen in guter ökonomischer Lage sind es sogar 0,17 Indexeinheiten.

Die Altersgruppe der 45- bis 59-Jährigen hat eine im Vergleich zu den anderen Altersgruppen etwas negativere (Beta= -0,09) Einstellung zu Zuwanderung.

Andere Zusammenhänge, z.B. mit Geschlecht oder Mehrsprachigkeit und Erwerbsstatus, sind im Regressionsmodell nicht zu finden.

⁶⁰ In dieser Darstellung wie auch im Text finden sich nur die Variablen, die im finalen Modell signifikante Einflüsse mit $p < 0,05$ haben.

Abbildung 47: Ergebnis der Regressionsanalyse. Abhängige Variable: Einstellung zur Zuwanderung (allgemein) * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$



4.7 Multivariate Analysen: Wirtschaftlicher Beitrag von Zugewanderten

Die Modellgüte für die Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten ist mit einer erklärten Varianz von rund einem Sechstel (korr. $R^2=0,16$) rein auf Grundlage von soziodemographischen Variablen (und damit ohne Berücksichtigung von anderen Einstellungen) ebenfalls akzeptabel.

Allerdings zeigen sich hier weniger Zusammenhänge als bei der Untersuchung von Einstellungen zur Zuwanderung allgemein. Alter und Bildung sind in diesem Modell nicht signifikant.

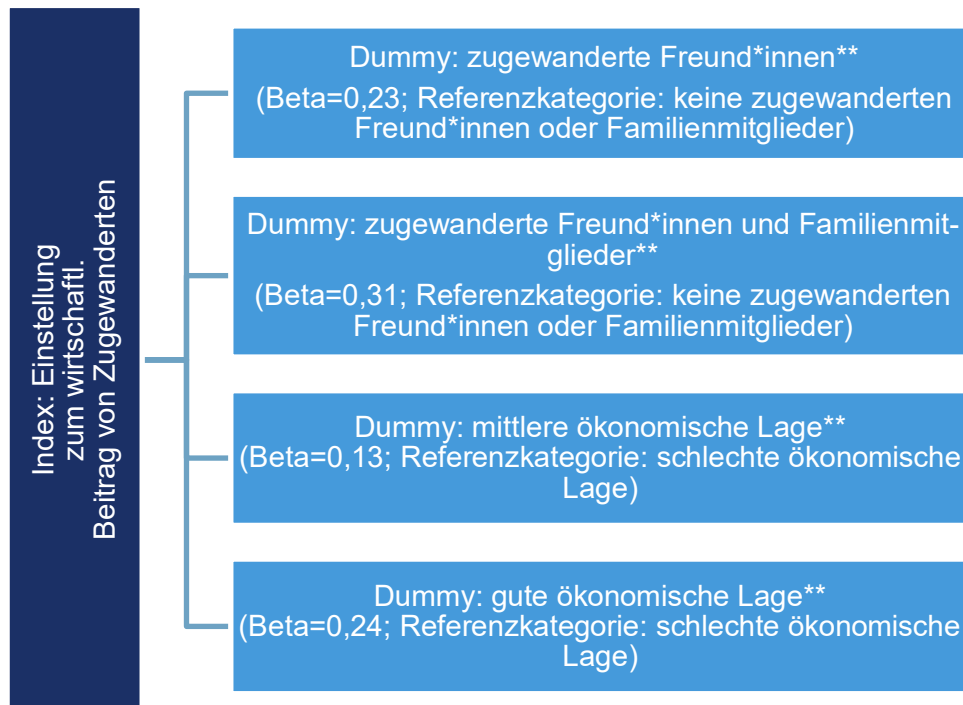
Beim Einfluss der persönlichen Beziehungen zeigt sich eine fast identische Struktur wie bei der ersten Regressionsanalyse: Im Vergleich zu Menschen ohne zugewanderte Freund*innen und Familienmitglieder haben jene, die sowohl zugewanderte Freund*innen als auch Familienmitglieder haben, einen im Durchschnitt um 0,31 höheren Indexwert. Bei Wiener*innen mit nur zugewanderten Freund*innen sind es mit 0,23 wieder etwas weniger.

Ausschließlich zugewanderte Familienmitglieder (ohne Freund*innen) haben keinen signifikanten Einfluss auf den Indexwert.

Und auch bei der ökonomischen Lage haben jene in guter ökonomischer Lage einen um 0,24 Indexeinheiten höheren Wert im Vergleich zu jenen in schlechter ökonomischer Lage, ebenso wie Wiener*innen in mittlerer ökonomischer Lage mit einem im Durchschnitt um 0,13 Einheiten höheren Indexwert.

Signifikante Zusammenhänge mit anderen Variablen zeigen sich für die Untersuchung des Index zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten nicht.

Abbildung 48: Ergebnis der Regressionsanalyse. Abhängige Variable: Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag von Zuwanderung. * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$



4.8 Zusammenfassung

Die Analyse der multivariaten Zusammenhänge der beiden Indizes „Einstellungen zur Zuwanderung“ und „Einstellungen zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten“ zeigt, dass **signifikante Zusammenhänge im Wesentlichen mit zwei Variablen** bestehen. Diese zwei Variablen haben in beiden Modellen einen signifikanten Einfluss und dürften demnach eine besondere Rolle spielen.

- Zum einen **die ökonomische Lage** der Befragten: **Je besser diese eingeschätzt wird** (dadurch operationalisiert, wie gut man mit dem Einkommen auskommen kann bzw. wie gut man sich hinsichtlich der Zukunft abgesichert fühlt), **desto positiver im Durchschnitt auch die Einstellungen** gegenüber Zuwanderung bzw. zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten.
- Zum anderen die **persönlichen Beziehungen der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund**, die mit den individuellen Einstellungen zu Zuwanderung und dem wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten zusammenhängen: **Wiener*innen mit zugewanderten Freund*innen bzw. mit zugewanderten Freund*innen und**

Familienmitgliedern haben im Durchschnitt auch positivere Einstellungen als Wiener*innen, die weder zugewanderte Freund*innen noch Familienmitglieder haben.

Hinsichtlich der Einstellung zu Zuwanderung allgemein gibt es auch Zusammenhänge mit der formalen Bildung der Wiener*innen: Je höher diese ausfällt, desto positiver sind im Durchschnitt auch die (allgemeinen) Einstellungen gegenüber Zuwanderung. Auf die Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten zeigten sich in der Regressionsanalyse keine Einflüsse von Bildung.

Ebenfalls nur auf die Einstellung zu Zuwanderung allgemein gibt es einen signifikanten (Teil-)Effekt des Alters: 45- bis 59-Jährige haben tendenziell leicht negativere Einstellungen zu Zuwanderung als andere Altersgruppen. Für die Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten findet sich kein solcher Effekt. Bei metrischer Einbeziehung aller Altersgruppen ergeben sich keine interpretierbaren Effekte des Alters. Insgesamt dürfte Alter als alleiniger Einflussfaktor (ohne indirekte Effekte z.B. aus der Lebenslage) daher zu vernachlässigen sein.

Andere Zusammenhänge, die in der bivariaten Analyse gefunden wurden – z.B. mit Mehrsprachigkeit oder dem Erwerbsstatus – zeigten sich in der multivariaten Analyse der Indizes nicht mehr. Hier ist folglich davon auszugehen, dass ihr Einfluss von anderen in den multivariaten Analysen berücksichtigten Variablen überlagert wird, bzw. dass diese selbst miteinander korrelieren.

Zusammenfassung, Synthese und gemeinsame Politikempfehlungen

Ziel der vorliegenden Studie war es zum einen, den aktuellen wirtschaftlichen Beitrag von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien und dessen Entwicklung zu untersuchen. Zum anderen zielte sie darauf ab, festzustellen, wie Beschäftigte mit Migrationshintergrund die Wiener Arbeitswelt einschätzen und welche Meinungsmuster unter Wiener*innen gegenüber Migrant*innen vorherrschend sind, um auf diese Weise Barrieren zu identifizieren, die einer verbesserten Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund im Wege stehen. Als Beschäftigte mit Migrationshintergrund gelten dabei alle in Österreich wohnhaften Beschäftigten, welche im Ausland geborene Eltern haben, und dazu entweder selbst im Ausland (1. Generation) oder bereits in Österreich (2. Generation) zur Welt kamen. Einpendler*innen aus dem Ausland sind dementsprechend nicht enthalten.

1 Beitrag der Personen mit Migrationshintergrund zum Wiener Arbeitskräftepotential

Die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund stellt dabei nach den Ergebnissen der in dieser Studie durchgeführten Sonderauswertung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung mittlerweile den Großteil des Arbeitskräftepotentials in Wien. Ihr Anteil an der in Wien wohnhaften Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter lag 2022 bei 53%. Als Konsequenz ist Wien in den letzten Dekaden sowohl im österreichischen als auch im europäischen Vergleich zu einer jungen, diversen und bevölkerungsmäßig rasch wachsenden Stadt geworden. Dies ist auch ein Standortvorteil, da die Verfügbarkeit von Arbeitskräften, insbesondere in Zeiten der Arbeitskräfteknappheit, ein Hauptargument für unternehmerische Investitionsentscheidungen darstellt.

Da die zugewanderte Bevölkerung der 1. Generation und noch stärker die in Österreich geborene 2. Generation überdies deutlich jünger ist als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund und demografische Prognosen von einem primär durch Zuwanderung getriebenen weiteren demografischen Wachstum Wiens ausgehen, sind Personen mit Migrationshintergrund für die Stadt auch das primäre Erwerbskräftepotential der Zukunft.

Personen mit Migrationshintergrund stellen damit eine wesentliche Zielgruppe für Strategien zur Bewältigung der demografischen Alterung sowie der auch in Wien in Teilbereichen des Arbeitsmarktes (z. B. im Gesundheits- und Pflegebereich aber auch in einzelnen Produktions- und Dienstleistungsberufen) immer wieder auftretenden Arbeitskräfteknappheiten dar.

Personen mit Migrationshintergrund decken dabei überproportional stark den Arbeitskräftebedarf in Beschäftigungsbereichen mit eingeschränkten Qualifikationsanforderungen ab, da 70% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Wien, die höchstens die Pflichtschule abgeschlossen haben, einen Migrationshintergrund haben. Nicht übersehen werden sollte aber, dass Personen mit Migrationshintergrund auch im höher qualifizierten Bereich ein wesentliches Arbeitskräftepotential darstellen. Immerhin haben jeweils fast die Hälfte (rund 48% bzw. 46%) aller in Wien wohnhaften Personen im erwerbsfähigen Alter mit einem mittleren oder

tertiären Abschluss einen Migrationshintergrund. Gerade für diese ist daher die Anerkennung ihrer Qualifikationen von zentraler Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration.

Herausragendes Merkmal der 2. Generation ist ihr überwiegend junges Alter. In dieser Gruppe sind in Wien 43% der Personen noch zwischen 15 und 24 Jahre alt. Nur 10% haben bereits ein Alter von 44 bis 64 Jahren erreicht. Eine Konsequenz dieses noch geringen Alters ist, dass sich noch viele der Angehörigen der 2. Generation in Ausbildung befinden. Diese Gruppe stellt daher ein erhebliches Potential zur Deckung des zukünftigen Bedarfs an Fachkräften und höher gebildeten Arbeitskräften in der Stadt dar, wenn es gelingt sie entsprechend auszubilden. Dementsprechend wichtig ist es, bei dieser Gruppe auf eine gute Integration in das Erstausbildungssystem zu achten, da dieses die Grundlage für weiterführende Ausbildungswege darstellt.

2 Erwerbstätigkeit und Einsatzmuster von Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund

Aufgrund einer geringeren Erwerbstätigenquote unter den Personen im erwerbsfähigen Alter mit Migrationshintergrund und einer höheren Zahl an Auspendler*innen dieser Gruppe in das Wiener Umland ist ihr Beitrag zur Erwerbstätigkeit in Wien geringer als ihr Bevölkerungsanteil. Während Personen mit Migrationshintergrund rund 53% der in Wien wohnhaften Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stellen, liegt ihr Anteil an den Erwerbstätigen bei 43%. Die starke Segmentierung des Wiener Arbeitsmarktes nach Geschlecht und Herkunftsregionen bewirkt dabei auch, dass sich die Beiträge der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in Wien nach Branchen und Berufen stark unterscheiden. Vor allem Branchen und Berufe mit geringen Qualifikationsanforderungen stellen hier Nischen dar, in denen es zu einer besonders intensiven Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund kommt, die sich überdies noch in Abhängigkeit von der Generationentiefe deutlich unterscheiden.

Nach Branchen sind vor allem der Tourismus (Beherbergungs- und Gaststättenwesen) und das Baugewerbe, in denen im Durchschnitt der Jahre 2020/22 bereits 74% bzw. 62% aller Erwerbstätigen einen Migrationshintergrund hatten, zwei solche Nischen. Diese werden dabei im Bauwesen vor allem von Erwerbstätigen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei sowie aus den EU-13-Ländern eingenommen, während sie im Tourismus verstärkt von Personen aus sonstigen Drittstaaten besetzt wird. Bei Frauen mit Migrationshintergrund tritt hierzu noch der Bereich Gesundheit und Soziales als eine weitere wichtige Nische hinzu und bei Angehörigen der 2. Generation der Handel. Im Bereich Gesundheit und Soziales haben immerhin 46% der erwerbstätigen Frauen einen Migrationshintergrund, und im Groß- und Einzelhandel arbeitet fast ein Fünftel (18%) aller in Wien erwerbstätigen Angehörigen der 2. Generation (im Vergleich zu 10% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund). Unter den türkischstämmigen Angehörigen der 1. Generation ist überdies auch die Industrie und das Gewerbe ein wichtiger Beschäftigungsbereich.

Nach Berufen haben 83% (bei Frauen sogar 90%) der in Wien erwerbstätigen Hilfsarbeitskräfte einen Migrationshintergrund, und unter den Bediener*innen von Anlagen liegt dieser Anteil bei 67%. Wiederum werden diese Nischen (insbesondere bei Hilfsarbeitskräften) primär durch aus der Türkei, dem ehemaligen Jugoslawien und den EU-13-Ländern

stammende Beschäftigte abgedeckt. Aber auch unter den Dienstleistungsberufen und Verkäufer*innen, sowie in den Handwerks- und verwandten Berufen haben mittlerweile in Wien mehr als 50% der Erwerbstätigen einen Migrationshintergrund. Aus EU-15-Ländern stammende Erwerbstätige sind die einzige Gruppe mit einem eindeutig höher qualifizierten Einsatzmuster. Von ihnen arbeiten 47% in akademischen Berufen.

Erwerbstätige mit Migrationshintergrund erbringen damit in Wien den überwiegenden Teil der in der Stadt nachgefragten geringer qualifizierten Leistungen, und ohne sie würden die Arbeitskräfteknappheit insbesondere im Bauwesen und im Tourismus deutlich verschärft werden. Ähnliches gilt in abgemilderter Form auch für das Gesundheitswesen, den Handel und auch die Industrie und das Gewerbe.

Aber auch abseits dieser Beschäftigungsnischen ist der Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Erwerbstätigkeit in Wien erheblich. So haben in Wien 32% der als Führungskräfte, 31% der in akademischen Berufen und 28% der in technischen und gleichrangigen nicht-technischen Berufen tätigen Personen einen Migrationshintergrund, und nach formaler Bildung stellen sie zwar 69% der Erwerbstätigen mit Pflichtschulabschluss, aber auch 38% der Erwerbstätigen mit Tertiärabschluss.

Darüber hinaus haben 41% der in Wien selbständig Beschäftigten einen Migrationshintergrund, wobei dieser Anteil im Bauwesen und im Tourismus bei über 70% liegt. Der Anteil der Selbständigen mit Migrationshintergrund, die mindestens eine weitere Person beschäftigen, liegt mit 40% sogar höher als unter Selbständigen ohne Migrationshintergrund. Damit sind Selbständige mit Migrationshintergrund wichtige Arbeitgeber*innen in Wien.

Dennoch bestehen hinsichtlich der Erwerbstätigkeit von Personen mit Migrationshintergrund in Wien immer noch erhebliche Potentiale. So lag die Erwerbstätigenquote unter Personen im erwerbsfähigen Alter ohne Migrationshintergrund in Wien im Jahr 2022 bei 71%, unter den Angehörigen der 1. Generation aber nur bei 65% und unter den (noch sehr jungen und sich oftmals noch in Ausbildung befindenden) Angehörigen der 2. Generation bei 61%. Dies bedeutet, dass unter der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter 29% entweder arbeitslos oder nicht erwerbstätig sind, unter den Angehörigen der 1. Generation im erwerbsfähigen Alter aber 35% und unter den Angehörigen der 2. Generation 39%.

Diese Potentiale sind dabei unter den formal höher qualifizierten Personen noch stärker ausgeprägt als unter den formal gering qualifizierten Personen. So übersteigt die Erwerbstätigenquote der gering qualifizierten Personen mit Migrationshintergrund jene der Personen ohne Migrationshintergrund. Unter den Personen mit tertiärer Ausbildung ist es hingegen genau umgekehrt. Darüber hinaus liegt der Anteil der überqualifiziert Erwerbstätigen, die in einem Beruf tätig sind, der geringere Qualifikationsanforderungen stellt als sie selbst aufweisen, in Wien mit 18% unter Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund doppelt so hoch als unter Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund. In Konsequenz gehören 7% der in Wien Erwerbstätigen zur Gruppe der überqualifizierten Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund. Dies unterstreicht die Wichtigkeit von Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration insbesondere der formal höher ausgebildeten Personen mit Migrationshintergrund in Wien. Diese sollten dabei vor allem in Richtung einer besseren formalen und auch faktischen Anerkennung der Qualifikationen zielen, da dies auch zu einem qualifikationsadäquateren Einsatz der bereits Erwerbstätigen unter den Personen mit

Migrationshintergrund führen könnte. Eine besonders wichtige Zielgruppe in solchen Bemühungen sind dabei Frauen mit Migrationshintergrund, da bei ihnen der Anteil der überqualifiziert Erwerbstätigen mit 21% deutlich höher ist als unter Männern mit Migrationshintergrund (mit 15%).

Überdies verstärkt die Segregation der Erwerbstätigkeit nach Herkunftsregionen in Wien auch die in der Bevölkerung bestehenden Vorurteile gegenüber Personen mit Migrationshintergrund, was gerade für höher qualifizierte Migrant*innen zu einer Dequalifikation beiträgt, da ihnen aufgrund dieser Vorurteile die Ausübung einer entsprechend qualifizierten Tätigkeit nicht zugetraut wird. Diese Segregation und die daraus resultierende Konzentration der Erwerbstätigkeit auf Berufe mit geringem Sozialprestige betrifft dabei insbesondere die Angehörigen der 1. Generation und hier wiederum verstärkt in der Türkei oder dem ehemaligen Jugoslawien geborene Erwerbstätige. Dementsprechend arbeiten 45% der Angehörigen der 1. Generation (im Vergleich zu 17% der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund) in Berufen mit geringem Sozialprestige. Unter Männern sind es sogar 50% und unter aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei Stammenden 56% bzw. 63%. Damit verringert diese Segregation auch die Einsatzmöglichkeiten der Erwerbstätigen der 1. Generation, da selbst Höherqualifizierte in manchen Branchen nur geringe Beschäftigungschancen haben.

Bei der 2. Generation zeigt sich hingegen in Wien das auch in der internationalen Migrationsforschung immer wieder beobachtete Aufholen der Zugewanderten im Generationenverlauf. Zum einen sind die Beschäftigungsmuster nach Branchen und Berufen in der 2. Generation deutlich diverser als in der 1. Generation, wobei hier insbesondere der Handel, in welchem in Wien 18% der Erwerbstätigen der 2. Generation arbeitet, als ein weiterer Beschäftigungsschwerpunkt hinzutritt. Zum anderen ist in der 2. Generation auch die Konzentration auf Berufe mit geringem Sozialprestige deutlich geringer als in der 1. Generation, wenn auch immer noch höher als unter Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund. So arbeiten unter den Angehörigen der 2. Generation nur mehr 28% (34% bei Männern, 22% bei Frauen) in Berufen mit geringem Sozialprestige.

Daher sollte die Bekämpfung der Segregation der Erwerbstätigkeit nach Herkunftsregionen in Wien ebenfalls eine wirtschaftspolitische Priorität darstellen. Insbesondere könnte hier daran gedacht werden, verstärkt Personen mit Migrationshintergrund in den öffentlichen Dienst aufzunehmen. In diesem Bereich ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund besonders gering und eine verstärkte Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund hätte in einem Umfeld, in welchem mehr als die Hälfte der Klientel selbst Migrationshintergrund hat, auch den Vorteil, sowohl die Identifikation der Betreuten mit der Stadt wie auch die Qualität der Beratung zu verbessern.

3 Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Arbeitszeit, Lohnsumme und Bruttowertschöpfung

Angesichts des durchgängig hohen Beschäftigtenanteils ist auch der Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Wiener Wirtschaftsleistung nach allen dafür zur Verfügung stehenden Indikatoren hoch. In der vorliegenden Studie wurden die von den unselbständig

Beschäftigten erbrachten Beiträge zur Arbeitszeit, Lohnsumme und zur Bruttowertschöpfung abgeschätzt.

Nach den Ergebnissen erbrachten die unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien bei einem Beschäftigtenanteil (an den Erwerbstätigen) von 43% im Jahr 2022, auch rund 43% der in Wien insgesamt von unselbständig Beschäftigten geleisteten Arbeitszeit und verdienten dabei 34% der gesamten in Wien 2021 ausbezahlten Lohnsumme. Ihr Beitrag zur in Wien erzielten Bruttowertschöpfung lag nach den Schätzungen dieser Studie 2021 bei rund 35%. Im Zeitverlauf haben sich diese wirtschaftlichen Beiträge der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund dabei in allen Bereichen aufgrund der anhaltenden Zuwanderung deutlich erhöht. Der Anteil der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund stieg ebenso wie ihr Anteil an den geleisteten Stunden im Zeitraum 2011 bis 2022 um 11 Prozentpunkte, ihr Beitrag zur in Wien ausbezahlten Lohnsumme um 9 Prozentpunkte. Ihr Anteil an der Bruttowertschöpfung stieg nach den Schätzungen dieser Studie um 10 Prozentpunkte.

Diese Zahlen illustrieren zum einen den wichtigen Beitrag der Personen mit Migrationshintergrund zur wirtschaftlichen Leistungskraft aber auch zur wirtschaftlichen Entwicklung in Wien. Ohne sie könnten viele der in der Stadt produzierten Produkte und Dienstleistungen nicht erbracht werden und ohne sie wäre die Wirtschaftsleistung der Stadt im letzten Jahrzehnt deutlich langsamer gewachsen. Zum anderen illustrieren diese Zahlen im Zusammenhang mit den bestehenden Bevölkerungsprognosen aber auch die große wirtschaftspolitische Bedeutung, welche die Integration von Zugewanderten in den Wiener Arbeitsmarkt für die zukünftige Entwicklung der Stadt hat.

Die Beiträge der unselbständig Beschäftigten nach Migrationshintergrund zur in Wien insgesamt geleisteten Arbeitszeit, Lohnsumme und Bruttowertschöpfung unterscheiden sich aber auch zwischen Branchen und Berufen. Nach Branchen ist dieser Beitrag dabei im Gastgewerbe und im Bauwesen am höchsten. In diesen beiden Branchen erbringen unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund, bei einem Beschäftigten Anteil von 74% (Tourismus) bzw. 62% (Bauwesen), 71% bzw. 61% der Arbeitszeit und verdienen 67% bzw. 50% der Lohnsumme. Gemeinsam erbrachten sie rund 67% bzw. 55% der Bruttowertschöpfung dieser Branchen. In diesen Branchen wird somit der (teilweise weitaus) überwiegende Teil der Produktion von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund erbracht.

Im Groß- und Einzelhandel sowie im Gesundheitswesen liegen die Beiträge der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Arbeitszeit (mit 48% bzw. 45%) zu den Löhnen (41% und 38%) und Bruttowertschöpfung (rund 41% bzw. 36%) ebenfalls über dem Durchschnitt. Gemeinsam ist diesen Branchen, dass hier Frauen mit Migrationshintergrund einen deutlich größeren Beitrag leisten als Männer mit Migrationshintergrund.

Ähnlich liegen auch die Beiträge der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Industrie und Gewerbe sowie im Verkehrs- und Nachrichtenwesen bei zwischen einem Drittel und zwei Fünftel. Hier tragen bei einem Beschäftigtenanteil von 40% bzw. 38% Beschäftigte mit Migrationshintergrund 40% bzw. 36% zur Arbeitszeit und 35% bzw. 30% zur Lohnsumme bei. Der geschätzte Beitrag der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Bruttowertschöpfung liegt in diesen Branchen bei rund 36% bzw. 35%.

Schlussendlich liegt der Beitrag der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund selbst in Branchen mit einem deutlich unterdurchschnittlichen Beschäftigtenanteil, wie den öffentlichen und unternehmensnahen Dienstleistungen, immer noch hoch. In diesen Branchen erbringen unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund immer noch 22% bzw. 37% der Arbeitszeit, 19% bzw. 30% der Lohnsumme und rund 22% bzw. 28% der Bruttowertschöpfung.

Überdies wird in Wien, im Einklang mit ihrer Beschäftigtenstruktur, der Großteil des Beitrages von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur geleisteten Arbeitszeit und Lohnsumme in niedrig qualifizierten Berufen erbracht. Zur gesamten Arbeitszeit und Lohnsumme der in Wien tätigen Hilfskräfte tragen unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund 83% bzw. 79% bei. Bei Bediener*innen von Anlagen, in Handwerks- und Montageberufen aber auch in Dienstleistungsberufen liegen die Beiträge der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Arbeitszeit ebenso wie jene zur Lohnsumme bei zwischen 48% und 64%. In diesen Berufen tragen die unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund somit rund die Hälfte oder mehr zur Wirtschaftsleistung bei.

Aber selbst in Berufen mit einem vergleichsweise geringen Anteil der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund (Führungskräfte, akademische Berufe, Techniker*innen und gleichrangige nicht-technische Berufe sowie Bürokräfte) liegen die Arbeitszeitanteile durchwegs bei knapp 30% und der Lohnsummenanteil zwischen 20% und 30%. Selbst in diesen Berufen geht somit zwischen einem Fünftel und einem Viertel der in Wien erbrachten Leistungen auf Personen mit Migrationshintergrund zurück.

Auffallend ist dabei der im Vergleich zu ihrem Beitrag zur Beschäftigung durchgängig über alle Branchen und Berufe deutlich geringere Anteil der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund an der Wiener Lohnsumme. Dieser ist Resultat der, im Vergleich zu den unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, geringeren Löhne der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die ihrerseits auf eine Vielzahl von Gründen zurückzuführen sind. So trägt das geringere Ausbildungsniveau sicherlich zu diesem geringeren Lohnniveau bei. Zusätzlich spielt aber auch der hohe Anteil an überqualifiziert Beschäftigten eine Rolle, da diese im Allgemeinen den geringeren Lohn des Berufes, in dem sie arbeiten, erhalten. Ein Teil der Lohnunterschiede dürfte aber auch auf Diskriminierung zurückgehen, da sich das geringere Lohnniveau der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund annähernd auf alle Bildungs-, Branchen- und Berufsgruppen und auf alle anderen in der Studie untersuchten Kategorien beziehen.

Die Lohnunterschiede zwischen den unselbständig Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund steigen dabei mit dem Alter und sind für mittlere Bildungsgruppen und aus der ehemaligen Türkei Stammende am größten. So lag das durchschnittliche Einkommen der aus der Türkei stammenden unselbständig Beschäftigten im Durchschnitt der Jahre 2020/21 bei 1.932 € oder 66% des Einkommens der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, während es unter den aus den EU-15-Ländern stammenden unselbständig Beschäftigten (als der vergleichsweise am besten gestellten Herkunftsregion) bei 2.709 € und damit bei 93% der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund lag. Ähnlich verdienten Lehr- bzw. AHS/BHS-Absolvent*innen der 1. Generation in der Periode 2020/21 mit 1.950 € durchschnittlich nur 72% des Lohnes von unselbständig Beschäftigten ohne

Migrationshintergrund. Der Durchschnittslohn der unselbständig Beschäftigten der 1. Generation mit maximal Pflichtschulausbildung lag demgegenüber in der Periode 2020/21 bei 1.613 € oder 91% der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund mit maximal Pflichtschulausbildung.

Die Stundenanteile der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund weichen demgegenüber nur geringfügig von ihren Beschäftigungsanteilen ab. Dies bedeutet auch, dass sich die durchschnittliche geleistete Arbeitszeit zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Allgemeinen nur wenig unterscheidet. Auch hinsichtlich der Arbeitszeitlagen unterscheiden sich unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund nur wenig von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund arbeiten etwas häufiger an Samstagen und Sonntagen. Dies ist aber vor allem auf die hohe Konzentration ihrer Beschäftigung auf Branchen (wie Handel, Tourismus und Gesundheitswesen), in welchen Samstags- und Sonntagsarbeit üblich sind, zurückzuführen. Als ein wesentliches Element verbleibt hier der deutlich geringere Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, der zumindest manchmal von zuhause aus arbeitet. Bei den unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund ist dies fast die Hälfte der Beschäftigten, während der Anteil bei unselbständig Beschäftigten der 1. Generation bei 28% und der 2. Generation bei 29% liegt. Dies dürfte abermals vor allem auf die Unterschiede in den Berufen von unselbständig Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zurückzuführen sein, da Berufe mit nur geringen Qualifikationsanforderungen oftmals mit manueller Arbeit und/oder direktem Kund*innenkontakt verbunden sind und sich daher schwerer von zu Hause aus erledigen lassen.

4 Beitrag von Personen mit Migrationshintergrund zu den systemrelevanten Branchen und den Wiener Spitzenthemen

Abgesehen von ihrem gesamtwirtschaftlichen Beitrag leisten Personen mit Migrationshintergrund in Wien auch wichtige Beiträge zu einzelnen, für die Entwicklung der Stadt besonders relevanten, Branchen bzw. Wirtschaftsbereichen. Dies betrifft einerseits die sogenannten „systemrelevanten“ Branchen, welche gerade während der COVID-19-Pandemie eine besondere Bedeutung erhielten, da sie als für die Versorgung der Bevölkerung besonders wichtige Branchen von den, in dieser Zeit geltenden, Lockdowns ausgenommen waren. Andererseits betrifft dies aber auch die, für die städtische Technologiepolitik besonders relevanten, Branchen und Bereiche, die in der Wiener Wirtschafts- und Innovationsstrategie (Strategie Wien 2030 – Wirtschaft & Innovation) als „Spitzenthemen“ bezeichnet werden und von denen erwartet wird, dass sie in Zukunft wesentlich zur technologischen und wirtschaftlichen Entwicklung der Stadt beitragen. Eine Betrachtung der Beschäftigten-, Lohn- und Stundenanteile der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zeigt, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund auch zu diesen Bereichen erheblich beitragen.

So hatten im Jahr 2022 37% der Beschäftigten in den systemrelevanten Branchen einen Migrationshintergrund. Diese 37% der erbrachten dabei 35% der in diesen Branchen in Wien insgesamt erbrachten Arbeitsstunden, verdienten dafür aber, aufgrund der deutlich geringeren Löhne, 29% der im Jahr 2021 in Wien in diesen Bereichen insgesamt verdienten

Lohnsumme. Insgesamt arbeiten in Wien 41% aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund in systemrelevanten Branchen, was ihre Rolle als „Systemerhalter*innen“ im Wiener Beschäftigungssystem unterstreicht. Unter den systemrelevanten Branchen sind dabei vor allem die Bereiche Ernährung und Hygiene, Transport und Verkehr sowie Gesundheit und Pflege durch einen besonders hohen Beitrag der Personen mit Migrationshintergrund geprägt.

Auch in den sogenannten Spitzenthemen erbringen Beschäftigte mit Migrationshintergrund einen wesentlichen Beitrag. Insbesondere stechen hier die Bereiche "Gesundheitsmetropole", "Smarte Lösungen" und "Internationale Begegnungen" mit einem hohen Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund hervor. Im Themenfeld „Gesundheitsmetropole“ haben 42% der unselbständig Beschäftigten, die 41% der Arbeitsstunden des Bereiches erbringen und 38% der Lohnsumme verdienen, Migrationshintergrund. Auffallend ist in diesem Bereich, wie in allen der Gesundheit und Pflege zugehörigen Bereiche, der hohe Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund. Ihr Anteil an den weiblichen unselbständig Beschäftigten liegt hier bei 46%; bei Männern bei 36%. Im Themenfeld „Smarte Lösungen“ haben hingegen 46%, die 45% der Arbeitsstunden des Bereiches erbringen und 37% der Lohnsumme verdienen, Migrationshintergrund. In diesem Bereich ist allerdings der Beschäftigtenanteil der Frauen mit Migrationshintergrund mit 46% genauso hoch wie der der Männer. Schlussendlich arbeiten im Themenfeld „Internationale Begegnungen“ ebenfalls überproportional viele Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. Von den Frauen in diesen Branchen arbeiten, haben 49% einen Migrationshintergrund. Unter den in diesem Bereich beschäftigten Männern liegt der Anteil mit Migrationshintergrund bei 47%. Der Anteil der von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund erbrachten Arbeitsstunden liegt hier bei 44% und der Lohnanteil bei 34%.

Gemeinsam ist diesen Branchen, dass die dort beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund überproportional häufig in Bereichen mit nur geringen Qualifikationsanforderungen arbeiten. Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen gibt es in diesen Branchengruppen aber, abgesehen von der deutlich geringeren Homeoffice-Quote unter den unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund, nur geringe Unterschiede.

5 Unterschiede zwischen den Gruppen

Die Personen mit Migrationshintergrund in Wien sind allerdings keine homogene Gruppe. Ihr formales Bildungsniveau und viele andere soziodemografische Merkmale unterscheiden sich in Abhängigkeit von Herkunft, Generationentiefe, Aufenthaltsdauer sowie Geschlecht erheblich. Dementsprechend sind sie auch in unterschiedlichem Ausmaß von Vorurteilen, Diskriminierung und struktureller Benachteiligung betroffen. Diese Unterschiede spiegeln sich in den Einsatzmustern der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, ihren Löhnen sowie im Qualifikationsniveau und Sozialprestige ihrer Berufe.

An einem Extrem stehen die in einem der EU-15-Länder (insbesondere in Deutschland) geborenen Erwerbstätigen der 1. Generation, unter denen 56% Akademiker*innen sind. Unter ihnen haben 78% eine Beschäftigung, die überdies zu 67% in Berufen mit hohem Sozialprestige stattfindet. Sie verdienen in den Jahren 2020/21 durchschnittlich 2.709 € im Monat.

Am anderen Extrem stehen insbesondere türkischstämmige Angehörige der 1. Generation. Unter ihnen haben 55% maximal eine Pflichtschulausbildung und nur 61% von ihnen sind beschäftigt. Überdies arbeiten 63% dieser Beschäftigten in Berufen mit geringem Sozialprestige. Sie verdienen im Durchschnitt 1.932 € pro Monat. Die restlichen Gruppen (aus den EU-13-Ländern, dem ehemaligen Jugoslawien und sonstigen Drittstaaten stammenden) liegen bei den meisten Indikatoren zwischen diesen Extremen.

Angehörige der 2. Generation im erwerbsfähigen Alter haben hingegen aufgrund ihrer Jugend geringere Erwerbstätigenquoten und Löhne als Angehörige der 1. Generation. Hinsichtlich ihrer Ausbildung und auch ihrer Einsatzmuster holt die 2. Generation aber auf. Unter ihnen hat ein höherer Anteil als unter Angehörigen der 1. Generation eine mittlere Ausbildung abgeschlossen und sie arbeiten zumeist in etwas höher qualifizierten Berufen. Insbesondere der Groß- und Einzelhandel erweist sich dabei als eine Branche, in der besonders viele Angehörige der 2. Generation arbeiten.

Schlussendlich unterscheidet sich die Arbeitsmarktsituation der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund auch deutlich zwischen den Geschlechtern. So verdienen Frauen der 1. Generation zuletzt 1.997 € pro Monat, Männer der 1. Generation aber 2.378 €. Die Geschlechterunterschiede sind dabei (zum Nachteil der Frauen) in einigen Bereichen deutlich größer als unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Zum Beispiel lag die Erwerbstätigenquote der Frauen der 1. Generation 2022 mit 56% um 14 Prozentpunkte unter jener der Frauen ohne Migrationshintergrund, jene der Männer der 1. Generation mit 70% nur um einen Prozentpunkt unter jener der Männer ohne Migrationshintergrund.

6 Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien

Aus strukturellen Unterschieden in der Beschäftigung von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt lässt sich nur eingeschränkt auf Unterschiede in der Arbeitssituation und Arbeitsqualität schließen. Diese hängen neben Qualifikation, Branche oder vertraglichen Rahmenfaktoren oft mit den jeweiligen Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitwünschen, Arbeitsbelastungen oder der subjektiv empfundenen Arbeitsplatzsicherheit zusammen. Im Zentrum der Arbeitszufriedenheitsforschung steht deshalb die Frage: Wie ist Arbeit gestaltet und was verlangt sie den Arbeitenden ab? Im Unterschied zu objektiven Indikatoren der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geht es bei der Messung von Arbeitszufriedenheit primär um die Erhebung des individuellen Erlebens von Arbeit, also um subjektive Einschätzungen der Beschäftigten selbst. Die Sekundärdatenanalyse des Arbeitsklimaindex, die für die vorliegende Studie durchgeführt wurde, lieferte in diesem Sinne folgende Hauptkenntnisse:

Beschäftigte mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt sind in fünf von sechs Dimensionen der Arbeitszufriedenheit entweder unzufriedener, pessimistischer oder höheren Belastungen ausgesetzt als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund.

Beschäftigte mit Migrationshintergrund können seltener von ihrem Einkommen leben, arbeiten häufiger zu unregelmäßigen Arbeitszeiten, sind stärkeren Unfall- und Verletzungsgefahren in der Arbeit ausgesetzt und haben größere Angst um ihren

Arbeitsplatz. Vor allem Beschäftigte aus Osteuropa, der Türkei und Ex-Jugoslawien weisen eine niedrigere Arbeitszufriedenheit auf.

Ein Teil dieser Unterschiede ist auf die unterschiedliche Position am Arbeitsmarkt zurückzuführen (z. B. unterschiedliche Qualifikationen, andere Stellungen im Beruf, branchenspezifische Beschäftigung). Werden diese Unterschiede berücksichtigt, gleicht sich die Arbeitszufriedenheit in der Einschätzung der finanziellen Absicherung und Arbeitsplatzsicherheit an jene von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund an.

Die innerbetriebliche Situation, Arbeitszeitregelung und körperlichen Belastungsfaktoren werden von Beschäftigten mit Migrationshintergrund jedoch selbst bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit negativer eingeschätzt. Diese Unterschiede stehen im Zusammenhang mit häufigeren Diskriminierungserfahrungen von migrantischen Beschäftigten in oder beim Zugang zu Arbeit.

Im Zeitverlauf haben sich die wesentlichen Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zwar etwas verringert, sie bestehen aber nach wie vor. Nach Zuwander*innen-Generation betrachtet, bleibt die 1. Generation weiterhin abgeschlagen, jedoch kann die jüngere 2. Generation in den zentralen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund aufschließen.

7 Erfahrungen beim Jobeinstieg oder bei der Unternehmensgründung in Wien – vertiefte Einblicke anhand von Fokusgruppen

Mehr als der Migrationshintergrund per se erweist sich in den Fokusgruppen das Zusammenwirken (die Intersektionalität) verschiedenster Faktoren als prägend für die Lebensrealität der befragten Migrant*innen. Der Migrationshintergrund dürfte in seiner Relevanz gegenüber anderen Kategorien dabei tendenziell zurücktreten. Vor allem das Geschlecht erweist sich als eine relevante Kategorie, die zu Diskriminierungserlebnissen führt; auch das Alter wird von den Befragten zum Teil als prägend für die Behandlung, die sie im Alltag erfahren haben, empfunden – in beide Richtungen gehend: Diskriminierung, sowohl aufgrund von jungem als auch aufgrund von fortgeschrittenem Alter, war Thema. Gerade bei Frauen ist durch das Zusammenwirken von Geschlecht und Migrationshintergrund die Ursache von Diskriminierungserlebnissen oft unklar. Hinzu kommen Zufallsfaktoren, die aber existenzielle Auswirkungen haben können – etwa, welche Person in einer Institution einen Antrag auf Arbeitserlaubnis bearbeitet.

Dass dennoch auch der Migrationshintergrund Chancen und Möglichkeiten prägt, zeigt sich in den Diskussionen erst im fortgeschrittenen Verlauf. Vieles deutet darauf hin, dass Diskriminierung gerade entlang des Migrationshintergrundes oft tieferliegend und den betroffenen Individuen nicht mehr spontan bewusst ist. Erst im Laufe der Diskussion, nach gedanklicher Vertiefung ins Thema und ersten Wortmeldungen Einzelner, die an eigene Erlebnisse erinnern, treten dann bei vielen doch sukzessive kleinere und größere, teils auch schwerwiegende Diskriminierungserlebnisse zutage. Im Vergleich der beiden Selbständigengruppen kann festgehalten werden, dass Diskriminierung aufgrund der Herkunft bei den Personen ohne Matura stärker ein Thema gewesen ist als bei den Personen mit Matura. Insgesamt dominiert bei den Unternehmer*innen jedoch – sowohl Motive für die Gründung als

auch Barrieren und Schwierigkeiten betreffend – Unternehmer*innenspezifisches anstelle von Migrationsspezifischem. Bei den Barrieren und Schwierigkeiten stehen beispielsweise der Fachkräftemangel, die Inflation oder Probleme kleiner Betriebe im Zentrum. Es zeichnet sich zudem ab, dass nicht unbedingt „der“ Migrationshintergrund pauschal ausschlaggebend für Chancen und Möglichkeiten ist: Bei den unselbstständig beschäftigten Frauen war auch eine starke Wahrnehmung, dass Migrant*innen je nach konkreter Herkunft (v. a. EU vs. Nicht-EU) unterschiedlich behandelt werden, sowohl institutionell als auch zwischenmenschlich.

Als strukturell größte Barriere beim Jobeinstieg kristallisiert sich die Arbeitserlaubnis heraus, vor allem lange Bearbeitungsdauern und die Abhängigkeit von bearbeitenden Personen sind erschwerend. Oft sind die Konsequenzen einer nicht ausgestellten oder nicht rechtzeitig verlängerten Arbeitserlaubnis existentiell: Zugesagte Jobs können nicht angetreten werden, laufende Jobs müssen vorübergehend gekündigt werden, Kinderbetreuungsgeld kann nicht bezogen werden. Fortgeschrittene Deutschkenntnisse werden von den Diskutant*innen selbst als zentrale Schlüsselvoraussetzung für die Arbeitsmarktintegration, aber auch für unternehmerischen Erfolg verstanden. Dequalifizierung und Probleme bei der Nostrifizierung von Ausbildungen werden eher für die Elterngeneration beschrieben, in vielen Hinsichten wird im Zeitverlauf Wandel wahrgenommen.

Ein wiederholtes Muster bei vielen Diskutant*innen war die Übernahme von Selbstverantwortung für strukturelle Problemlagen, d. h. sie ordnen sich im Prinzip selbst die Verantwortung dafür zu, Diskriminierung zu beheben oder produktiv damit umzugehen, haben ihre Strategien im Umgang damit gefunden. Gesellschaftliche Anforderungen des „unternehmerischen Selbst“ (vgl. z. B. Bröckling, 2007; Glauser, 2016), das eigenverantwortlich Probleme bewältigen und kreativ und flexibel auf Herausforderungen reagieren soll, das permanent an sich selbst arbeiten und sich optimieren soll, prägen Unternehmer*innen wie unselbstständig Beschäftigte in der Handhabung von Diskriminierungserfahrungen. Ganz generell zeichnen sich die Interviewten durch hohe Resilienz, Tatkraft und Eigeninitiative aus. In den Diskussionen angesprochene Barrieren oder Probleme liegen meist in der Vergangenheit und wurden bewältigt, die jeweiligen Ziele wurden trotz Widrigkeiten erreicht: Unternehmen wurden erfolgreich gegründet und werden teils seit Jahren geführt, Ausbildungen wurden nostrifiziert, Arbeitserlaubnisse eingeholt und dabei nicht aufgegeben, auch wenn es Schwierigkeiten mit Behörden gab, berufliche Ziele beharrlich verfolgt und erreicht, usw. – ein klarer Gegenpol zu häufig kursierenden negativen Stereotypen über Migrant*innen auf dem Arbeitsmarkt.

8 Einstellungen von Wiener*innen (ohne Migrationshintergrund) zu Zuwanderung und ihrem wirtschaftlichen Beitrag

Hinsichtlich der Einstellungsmuster von Wiener*innen gegenüber Zuwanderung und dem wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten, ergab die Sekundärdatenanalyse der Studie „Zusammenleben in Wien“ (Glantschnigg, 2023) signifikante Zusammenhänge im Wesentlichen mit zwei Variablen.

Zum einen mit der wirtschaftlichen Lage der Befragten: Je besser diese eingeschätzt wird (dadurch operationalisiert, wie gut man mit dem Einkommen auskommen kann bzw. wie gut

man sich hinsichtlich der Zukunft abgesichert fühlt), desto positiver im Durchschnitt auch die Einstellungen gegenüber Zuwanderung bzw. zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten.

Zum anderen die persönlichen Beziehungen der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund, die mit den individuellen Einstellungen zu Zuwanderung und dem wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten zusammenhängen: Wiener*innen mit zugewanderten Freund*innen bzw. Familienmitgliedern haben im Durchschnitt auch positivere Einstellungen als Wiener*innen, die weder zugewanderte Freund*innen noch Familienmitglieder haben.

Diese zwei Variablen haben in beiden Modellen einen signifikanten Einfluss und dürften demnach eine besondere Rolle spielen.

Hinsichtlich der Einstellung zu Zuwanderung allgemein gibt es auch Zusammenhänge mit der formalen Bildung der Wiener*innen: Je höher diese ausfällt, desto positiver sind im Durchschnitt auch die (allgemeinen) Einstellungen gegenüber Zuwanderung. Auf die Einstellungen zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten zeigten sich in der Regressionsanalyse keine Einflüsse von Bildung.

Ebenfalls nur auf die Einstellung zu Zuwanderung allgemein gibt es einen signifikanten (Teil-)Effekt des Alters: 45- bis 59-Jährige haben tendenziell leicht negativere Einstellungen zu Zuwanderung als andere Altersgruppen. Für die Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten findet sich kein solcher Effekt. Bei metrischer Einbeziehung aller Altersgruppen ergeben sich keine interpretierbaren Effekte des Alters. Insgesamt dürfte Alter als alleiniger Einflussfaktor (ohne indirekte Effekte z. B. aus der Lebenslage) daher zu vernachlässigen sein.

Andere Zusammenhänge, die in der bivariaten Analyse gefunden wurden – z. B. mit Mehrsprachigkeit oder dem Erwerbsstatus – wurden in der multivariaten Analyse der Indizes nicht identifiziert. Hier ist folglich davon auszugehen, dass ihr Einfluss von anderen, in den multivariaten Analysen berücksichtigten Variablen überlagert wird, bzw. dass diese selbst miteinander korrelieren.

9 Zusammenführung der Ergebnisse und Politikempfehlungen

9.1 Zentrale gemeinsame Ergebnisse

Wie Analysen dieses Projekts zeigen, sind Migrant*innen eine im Vergleich zur Bevölkerung ohne Migrationshintergrund junge Gruppe. Damit liegt in dieser Gruppe ein hohes Erwerbskräftepotential für die Zukunft. Gleichzeitig deuten Ergebnisse der Fokusgruppen dieses Projekts – deckungsgleich mit der allgemeinen wirtschaftlichen Lage – auf den in einigen Bereichen der Wirtschaft auch in Wien immer wieder auftretenden Arbeitskräftemangel hin. In der vorliegenden Studie sind hier z. B. Personalmängel bei Behörden bzw. im öffentlichen Dienst angesprochen, die zu langen Bearbeitungsdauern (z. B. bei der Beantragung von Arbeitsbewilligungen führen), aber auch Fachkräftemängel im Bereich der Bildung, wo mehr Personal erforderlich wäre, um Kinder in Schule und Kindergarten individueller fördern zu können (z. B. auch den Deutscherwerb betreffend).

Da es nach den quantitativen Ergebnissen des Projekts auch einen beträchtlichen Migrant*innenanteil in hoch gebildeten Beschäftigtengruppen gibt, ist davon auszugehen, dass unter Migrant*innen beträchtliches Potential vorhanden ist, um offene Stellen im hochqualifizierten Bereich zu füllen. Dies ist auch jener Bereich, wo durch vermehrte Stellenausschreibungen auf Englisch bzw. die vermehrte Ermöglichung von Englisch als Arbeitssprache – Wünsche, die in den Fokusgruppen formuliert wurden – konkrete und relativ einfache Schritte zur erleichterten Arbeitsmarktintegration gesetzt werden könnten.

Gleichzeitig ist der größte Anteil der migrantischen Beschäftigten im niedrigqualifizierten und auch wenig prestigeträchtigen Bereich tätig, d. h. Migrant*innen decken überproportional stark den Arbeitskräftebedarf in Bereichen mit eingeschränkten Qualifikationsanforderungen und einem geringen Sozialprestige ab. Oft handelt es sich dabei aber um Tätigkeiten in systemrelevanten Berufen oder Branchen. Ebenso zeigt sich, dass Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund u. a. seltener von ihrem Einkommen leben können, häufiger unregelmäßige Arbeitszeiten haben und stärkeren Unfalls- und Verletzungsgefahren in der Arbeit ausgesetzt sind. Es liegt nahe, dass die höheren Belastungen eng mit den Arbeitsbedingungen in den niedrig qualifizierten Bereichen assoziiert sind, die besonders stark auf migrantischer Arbeitskraft beruhen und typischerweise geringer bezahlt werden sowie mit körperlicher, auch körperlich anstrengender, Arbeit, einhergehen.

Deckungsgleich zwischen mehreren Studienteilen beider Module ist auch der Befund unterschiedlicher Bedingungen für Migrant*innen je nach konkreter Herkunftsregion. Personen aus Ländern der westlichen EU erfahren die wenigsten Barrieren (sowohl strukturell als auch zwischenmenschlich), Menschen aus östlichen EU-Staaten nehmen eine Zwischenposition ein, während Menschen aus europäischen wie nicht-europäischen Drittstaaten besonders hohe Barrieren erfahren.

Besonders hohe Potentiale für die Zukunft bestehen unter Frauen mit Migrationshintergrund, da diese geringere Erwerbstätigenquoten aufweisen (Modul I). Es ist daher empfehlenswert, sie verstärkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Gleichzeitig bestehen besondere Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration, da migrantische Frauen potentiell wie auch faktisch mit Mehrfachdiskriminierung konfrontiert sind (Migrationshintergrund und Geschlecht) (Modul II).

Insgesamt zeigt die vorliegende Studie somit, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Wien einen erheblichen Beitrag zur Wirtschaftsleistung der Stadt erbringen. Gleichzeitig weist sie darauf, dass verschiedene Potentiale dieser Gruppe in politischen Strategien bislang nicht voll berücksichtigt werden. Ein zentrales Element ist hierbei, dass Personen mit Migrationshintergrund mittlerweile eine nicht nur zahlenmäßig große, sondern auch diverse Gruppe darstellen, und es insofern genau genommen nicht „die“ Gruppe der Zugewanderten gibt. So verweisen zum Beispiel die in verschiedenen Teilen dieser Studie quantitativ festgestellten und nach den Ergebnissen der Fokusgruppen auch von den Beschäftigten mit Migrationshintergrund selbst wahrgenommenen erheblichen Unterschiede zwischen Zugewanderten aus EU-15-Ländern und aus so genannten früheren Gastarbeiterländern oder aus Nicht-EU-Staaten, aber auch zwischen hochqualifizierten und geringer qualifizierten Zugewanderten sowie der 1. und 2. Generation darauf, dass sich Problemlagen innerhalb der Bevölkerung mit Migrationshintergrund deutlich unterscheiden. Zum Beispiel ist für höher

Qualifizierte die Anerkennung ihrer Qualifikationen von zentraler Bedeutung, während für geringer Qualifizierte die Höherqualifizierung über entsprechende Weiterbildungsprogramme wesentlicher ist. Ähnlich ist die Überwindung der Segmentierung des Wiener Arbeitsmarktes für die aus EU-Ländern stammenden Gruppen eine deutlich weniger ausgeprägte Herausforderung als für Personen aus anderen Herkunftsländern. Dementsprechend müssen auch politische Strategien, die auf eine stärkere Nutzung ihrer Potentiale abzielen, differenzierte und vielfältige Ansatzpunkte wählen, um der internen Heterogenität dieser Gruppe gerecht zu werden und eine entsprechende Wirkung zu entfalten.

Gleichzeitig müssen solche Strategien berücksichtigen, dass Personen mit Migrationshintergrund mittlerweile in allen Zielgruppen – unabhängig davon, ob es sich z. B. um Männer oder Frauen, Arbeitslose, unselbstständig Beschäftigte oder Selbstständige handelt – einen wesentlichen Teil der Adressat*innen aller wirtschafts- aber auch sozialpolitischen Maßnahmen in Wien darstellen. Dementsprechend wichtig ist es, beim Design solcher Maßnahmen deren Wirkungen auf die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund mit zu berücksichtigen, um damit nichtintendierte strukturelle Diskriminierung zu vermeiden.

Hinzu kommt, dass die in dieser Studie durchgeführten Fokusgruppen wie auch die quantitativen Ergebnisse Folgendes sehr deutlich illustrieren: Die Problemlagen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund überlagern sich mit jenen der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, obwohl sie nach den Ergebnissen der quantitativen Ergebnisse hinsichtlich Arbeitsmarktintegration, Arbeitszufriedenheit, berufliches Sozialprestige und Einkommen im Durchschnitt immer noch benachteiligt sind. Frauen mit Migrationshintergrund führen Diskriminierungserfahrungen oft auf ihr Geschlecht und weniger auf ihre Herkunft zurück, wiewohl die Sekundärdatenanalyse auch zeigt, dass sich Frauen mit Migrationshintergrund oftmals einer doppelten Benachteiligung (als Frau und als Person mit Migrationshintergrund) gegenübergestellt sehen. Ähnlich sehen sich migrantische Unternehmer*innen in vielen Bereichen mit denselben Problemen konfrontiert, wie Unternehmer*innen ohne Migrationshintergrund, obwohl auch sie spezifische Herausforderungen wahrnehmen, die in Deckung von quantitativen und qualitativen Ergebnissen vor allem in der Sicherung einer breiten, einheimischen Kundenbasis außerhalb der eigenen Ethnie bestehen.

9.2 Empfehlungen für Maßnahmen, die (auch) Menschen mit Migrationshintergrund bei Arbeitsmarktintegration und Unternehmertum zugutekommen

In der Gesamtschau sind daher mögliche Maßnahmen, um Migrant*innen in der Wiener Wirtschaft bzw. am Wiener Arbeitsmarkt zu unterstützen, in vielen Aspekten nicht migrationspezifisch, sondern zeichnen sich durch eine Verknüpfung von verschiedenen Politikbereichen aus. So besteht zum Beispiel auch in Gruppen mit Migrationshintergrund ein verstärkter Bedarf nach Maßnahmen zur Antidiskriminierung nach dem Geschlecht, aber auch nach dem Alter sowie ein Bedarf nach verstärkter Unterstützung für Arbeitssuchende und Unternehmer*innen bei ihren allgemeinen Herausforderungen.

Vor allem die Kategorien Gender und Migrationshintergrund sollten dabei in Form von Maßnahmen, welche die Gleichstellung von Frauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den Abbau von Sexismus in der Gesellschaft fördern, stärker verschränkt gedacht

werden. Frauen mit Migrationshintergrund sind nach den Ergebnissen dieser Studie in fast allen arbeitsmarktintegrationsrelevanten Indikatoren gegenüber Männern mit Migrationshintergrund nochmals deutlich schlechter gestellt. Gleichzeitig führen sie ihre konkreten Diskriminierungserfahrungen oftmals mehr auf ihr Geschlecht zurück als auf ihre Herkunft.

Teilweise scheint es auch so zu sein, dass bestimmte Problemlagen zwar prinzipiell Menschen mit wie auch ohne Migrationshintergrund betreffen, sich aber auf Menschen mit Migrationshintergrund besonders auswirken. So ist Kund*innengewinnung für alle Unternehmer*innen essentiell und oftmals mit Herausforderungen verbunden. Migrantische Unternehmer*innen haben jedoch nach den quantitativen Ergebnissen der Studie einen engeren Kund*innenkreis als andere und verspüren nach den Ergebnissen der Fokusgruppen auch subjektiv Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Kund*innen außerhalb der eigenen Ethnie (die von ihnen selbst auch als zahlungskräftiger empfunden werden). Auch Vorbehalte nicht-migrantischer Bevölkerung gegenüber migrantischen Unternehmer*innen werden in den Fokusgruppen teilweise berichtet und durch die Ergebnisse der Sekundärdatenanalyse zu den Einstellungen der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund gestützt. Solche Vorbehalte wirken sich erschwerend auf die Kund*innengewinnung aus.

Es gibt also Bedarf an spezifischer Beratung und Vernetzung zur Kund*innengewinnung in diesem Sinne, aber auch allgemein unternehmer*innenbezogene Bedarfe z. B. nach einer möglichst effizienten und zwischen verschiedenen Trägerorganisationen abgestimmten Gründer*innenberatung sowie der möglichst unbürokratischen Gestaltung von Gründungsverfahren (z. B. in Form von so genannten „one-stop-shops“).

In diesem Spannungsfeld zwischen allgemeinen und migrationsspezifischen Ansatzpunkten sind auch die folgenden konkreten Empfehlungen zu sehen, die zum Teil auf Vorschlägen aus den Fokusgruppen und zum Teil auf Ergebnissen der quantitativen Untersuchungen basieren. Sie wurden thematisch gegliedert (Unternehmer*innen, Arbeitnehmer*innen, Personen mit Migrationshintergrund allgemein); migrationsspezifische und allgemeine Empfehlungen gehen dabei teils ineinander über. Am Ende folgen Empfehlungen zur Verbesserung der Einstellung von Menschen ohne Migrationshintergrund Zugewanderten gegenüber.

9.3 Empfehlungen für die Unterstützung von Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund

Aus Sicht der in diesem Projekt befragten Unternehmer*innen sowie aus den durchgeführten quantitativen Ergebnissen besteht eine Reihe von Möglichkeiten ethnische Ökonomien zu unterstützen und zu fördern. Insbesondere scheinen hier folgende Vorschläge verfolgenswert:

- **Fokussierung der Unterstützung auf kleinere und mittlere Unternehmen, da migrantische Unternehmen oft diesen Bereichen tätig sind**, wobei neben finanzieller Unterstützung vor allem auch Beratung und Netzwerkaktivitäten zum Aufbau eines (zahlungskräftigen) Kundenstocks als hilfreich erscheinen.
Ein fokussierter Ansatz, der sich speziell auf kleinere und mittlere Unternehmen

konzentriert, ermöglicht eine Beratungsleistung, die nicht nur oberflächlich, sondern tiefgreifend und maßgeschneidert ist. Durch ein direktes Anknüpfen an die spezifischen Herausforderungen und Ziele dieser Unternehmen kann eine nachhaltige Unterstützung gewährleistet werden. Anschließend daran können Förderungen und passende Unterstützungsangebote gezielter kommuniziert werden.

Beispiele für konkrete Aktivitäten, die gerade auch kleineren Unternehmen bei der Erweiterung von Kund*innenkreisen helfen können, sind:

- **Unterstützung beim Aufbau einer Online-Präsenz – für mehr Sichtbarkeit über räumliche Grenzen hinaus:** Für den Aufbau von Kund*innenkreisen über eventuelle räumliche Grenzen hinweg könnte auch verstärkte Unterstützung beim Aufbau einer Online-Präsenz angedacht werden. Zwar eignet sich nicht jede Branche für Online-Handel, jedoch profitiert jede*r Unternehmer*in von der Online-Auffindbarkeit seines*ihres Geschäfts. Gerade im Falle eines – aus welchen Gründen auch immer – nachteilig empfundenen Standorts kann eine gute Online-Präsenz dazu beitragen, den Einzugsbereich von Unternehmer*innen zu erhöhen. So kann etwa ein*e Elektriker*in auch bezirksübergreifend angefragt werden oder Kund*innen können ein Restaurant an einem entlegeneren Standort gezielt besuchen, wenn sie online darauf aufmerksam wurden und zu einem positiven Eindruck des Unternehmens gelangen.
- **Tourist*innenströme und Leerstandsmanagement: Die Kund*innen zu den Unternehmen bringen – oder die Unternehmen zu den Kund*innen:** Auch in der Lenkung von Tourist*innenströmen – über die klassischen Tourist*innenviertel Wiens hinaus – liegt Potential, Unternehmer*innen in weniger zahlungskräftigen Gegenden zu mehr und kaufkräftigerer Kundschaft zu verhelfen. Die Stadtpolitik könnte auf diese Weise durch die Gestaltung ihrer touristischen Angebote dabei unterstützen, zahlungskräftige Kund*innenkreise auch dorthin zu bringen, wo sie sich sonst nicht so häufig bewegen, damit auch die dortigen Unternehmen vermehrt von solchen Kund*innen profitieren können.
Ein weiteres Potential liegt in Strategien des Leerstandsmanagements: Auch in zentralen bzw. kaufkräftigen Vierteln kommt es immer wieder zu Leerständen von Geschäftslokalen, v. a. in Erdgeschoßzonen. Solche Leerstände könnten auf einer Plattform über ganz Wien bekannt gemacht werden, um auch Unternehmer*innen aus anderen Vierteln, die einen Standortwechsel oder eine Standorterweiterung erwägen, darüber zu informieren. Um nicht auf diese Weise zu einer Abwanderung von Unternehmen aus weniger wohlhabenden Gebieten beizutragen, könnte dieses Vorgehen als Filial-Strategie angelegt werden – in Form von finanziellen Förderungen für Unternehmen, die ihren Hauptstandort in ihrem angestammten Viertel belassen, jedoch eine Filiale an einem weiteren Standort eröffnen möchten.
- **Eine stärkere Koordination zwischen verschiedenen Beratungsstellen im Bereich der Gründungsberatung:** Die Koordination zwischen verschiedenen Beratungsstellen ist entscheidend, um eine umfassende Lösung für komplexe Problemstellungen zu finden. In einer Welt, die von globalen

Herausforderungen geprägt ist, sind viele Probleme nicht mehr eindimensional, sondern erfordern eine multidisziplinäre Herangehensweise. Insbesondere wenn es um Fragen der Qualifikation und des Aufenthaltstitels geht, sind schnelle und effiziente Lösungen erforderlich. Durch eine enge Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Stellen können ganzheitliche Lösungen vorgeschlagen werden, die den betroffenen Personen und Unternehmen helfen, sich in einem sich ständig wandelnden Umfeld zurechtzufinden.

- **Branchenspezifische Beratung durch Branchenkenner*innen** (z. B. Business Angels) **ausbauen**: Erweiterte Möglichkeiten der durchgehenden und einheitlichen Beratung durch eine selbstgewählte Fachperson während des gesamten Gründungsprozesses schaffen (inkl. finanzieller Unterstützung, um die Leistbarkeit einer solch intensiven bzw. langfristigen Begleitung zu erhöhen).
- **Rechtssicherheit beim Wechsel von Aufenthaltszweck bzw. Aufenthaltstitel**: Aktuell gibt es sehr viel Unsicherheit für Personen, die beispielsweise mit einem Studierendenvisum ein Unternehmen starten. Der Wechsel in einen anderen Aufenthaltszweck ist von der Gründung bis zum Wechsel mit sehr viel Unsicherheit verbunden. Das gilt auch für Asylwerber*innen, die sich zwar selbständig machen können, aber keine Sicherheit haben, wie es nach Beendigung des Asylverfahrens weitergeht. Auch Start-ups, die kaum eine Möglichkeit haben, das Start-up-Visum zu erhalten, sind betroffen.

9.4 Empfehlungen für die Unterstützung von Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund

- **Beschleunigung und Vereinheitlichung der Prozesse rund um den Erwerb der Arbeitserlaubnis**: Nach den quantitativen Ergebnissen der Studie sind Personen mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer Teilnahme am Erwerbsleben gegenüber Personen ohne Migrationshintergrund benachteiligt. Nach den Ergebnissen der Fokusgruppen kristallisierte sich dabei die Arbeitserlaubnis als zentraler Dreh- und Angelpunkt für die Arbeitsmarktintegration heraus. Sowohl die erstmalige Beantragung der Arbeitserlaubnis als auch deren Verlängerung können Barrieren mit sich bringen. Als konkrete Erschwerung dabei wurde der Eindruck formuliert, dass Bearbeitungsdauern und Erfolgchancen von individuellen Bearbeiter*innen abhängen können. Es ist wichtig sicherzustellen, dass Entscheidungen regelgemäß und unabhängig von Einzelpersonen getroffen werden, zumal Verzögerungen bei der Arbeitserlaubnis existenzielle Folgen für die Betroffenen entfalten (z. B. Zurückziehen von Jobzusagen seitens potentieller Arbeitgeber*innen, arbeitgeberseitige Kündigungen bei laufenden Jobs, Entfall des Kinderbetreuungsgeldes). Wo zu wenig Personal der Grund für lange Bearbeitungsdauern ist, sollten personelle Aufstockungen in Betracht gezogen werden.
- **Maßnahmen zur Erleichterung der formalen und faktischen Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen**: Insgesamt arbeiten in Wien 18% der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund (im Vergleich zu 9% der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund) in Berufen, für die sie nach der international gebräuchlichen Definition der ILO als überqualifiziert gelten. Die Anerkennung von Qualifikationen ist daher

nicht nur eine bürokratische Formalität, sondern ein Schlüsselement für die Arbeitsmarktintegration, den Erfolg von gewerblichen Gründungen und berufliche Karrieren. Sie ermöglicht nicht nur den Zugang zu bestimmten Berufen, sondern auch das volle Potenzial und die Fähigkeiten von Einzelpersonen zu entfalten. Damit fördert die gerechte Anerkennung von Qualifikationen nicht nur die individuelle berufliche Entwicklung, sondern stärkt auch die Wirtschaft.

Überdies kann sich längeres Verweilen in einer dequalifizierenden beruflichen Situation auch in negativen Selbstüberzeugungen über die eigene Kompetenz niederschlagen. Es ist daher wünschenswert, Personen, die fachlich gut ausgebildet sind, entweder auch mit anfänglich weniger Deutschkenntnissen den Einstieg ins eigene Feld zu ermöglichen (sofern der Inhalt des Berufs es erlaubt) oder nach dem vorübergehenden Einstieg in einen anderen Beruf beim raschen Übergang zurück ins eigene Fach zu unterstützen.

Hierbei geht es zum einen darum, die formale Anerkennung von Qualifikationen möglichst einfach und unbürokratisch zu gestalten. Zum anderen können Instrumente zur Qualifikationsfeststellung (z. B. im Rahmen des Kompetenzclearings) und zur darauf basierenden Beratung (weiter)entwickelt werden. In Tirol soll zum Beispiel ab 2024 eine „Onboardingstelle“ eingerichtet werden, durch die Zuwander*innen z. B. bei geringen Deutschkenntnissen bei der raschen Arbeitsmarktintegration als Fachkraft unterstützt werden⁶¹. Eine Möglichkeit der Erleichterung von Nostrifizierungsprozessen ist auch, die Wiederholung von Kursen oder Prüfungen in der Muttersprache zu ermöglichen.

- **Förderung von Jobangeboten, in denen auch Englisch als Arbeitssprache möglich ist:** In vielen größeren (international operierenden) Unternehmen oder auch bestimmten Branchen (z. B. Hochschulwesen) ist Englisch als gemeinsame Sprache von Teams bereits gängig und erleichtert die Zusammenarbeit. Eventuell wäre es auch in manchen zusätzlichen Branchen möglich und sinnvoll, verstärkt Jobausschreibungen auf Englisch zu machen und Englisch als Arbeitssprache zu gestatten, um Sprachbarrieren beim Berufseintritt zu senken. Zu beachten ist dabei, dass durch diese Maßnahme Möglichkeiten erweitert werden sollen, ohne jedoch anderweitige Ausschlüsse oder Barrieren zu produzieren (z. B. gegenüber Menschen, die nicht fließend Englisch sprechen).

9.5 Empfehlungen für die Unterstützung von Personen mit Migrationshintergrund generell (unabhängig vom Erwerbsstatus)

- **Sicherung eines ausreichenden, differenzierten und qualitativ hochwertigen Angebots an Deutschkursen:** Deutschkenntnisse sind eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration, fehlende Deutschkenntnisse demgegenüber eine zentrale Barriere. Dies wurde auch von den Befragten in dieser Studie durchgängig so empfunden. Wichtig sind Angebote zur Deutschförderung, die auf die spezifische Lebenssituation der Betroffenen Rücksicht nehmen – auch im Sinne der oben genannten Verschränkung von Lebenslagen, z. B. als Migrantin und als Mutter. Ein Beispiel für ein bereits vorhandenes Angebot dieser Art ist das Projekt „Mama lernt Deutsch“, welches

⁶¹ <https://tirol.orf.at/stories/3222230/>

sich spezifisch an Mütter mit geringen Deutschkenntnissen richtet und diesen auch einen entsprechenden Betreuungsplatz für ihre Kinder anbietet⁶². Derartige Angebote könnten, wo noch nicht vorhanden, weiter ausgebaut und auch für andere Lebenssituationen adaptiert werden. Für Migrant*innen der 2. Generation ist vor allem eine möglichst umfassende Deutschförderung in möglichst frühen Phasen der Kindheit wichtig, wie dies in Wien zum Beispiel durch den beitragsfreien Kindergartenbesuch angestrebt wird (siehe nächster Punkt).

- **Sicherung von frühzeitigem deutschem Spracherwerb sowie Förderung von gegenseitigem interkulturellem Verständnis schon im Schul- und Kindertagesystem:** Die dafür erforderlichen Voraussetzungen fügen sich nahtlos in allgemeine bildungspolitische Forderungen ein, u. a. nach kleineren Gruppengrößen im Kindergarten bzw. kleineren Klassengrößen in der Schule und mehr pädagogischem Personal. Dies ist nicht nur für die allgemeine Bildungs- und Betreuungsqualität wichtig, sondern auch, um entsprechend individuell auf Kinder mit Sprach- oder Lernproblemen eingehen zu können. Zudem kommt Bildungseinrichtungen eine wichtige Rolle dabei zu, das frühzeitige Hineinwachsen in die österreichische Sprache und Kultur mit dem Bewahren der eigenen Sprache und Kultur zu verbinden, bzw. die gegenseitige kulturelle Zuwendung zu fördern.

9.6 Maßnahmen zur Verbesserung der Einstellung von Personen ohne Migrationshintergrund gegenüber Zuwanderung

Aus der Sekundärdatenanalyse der Studie „Zusammenleben in Wien“ (Glantschnigg, 2023), die auf die Analyse der Einstellungen von Wiener*innen ohne Migrationshintergrund abzielte, zeichnen sich folgende Hauptempfehlungen ab:

- **Existenzsicherung und Lebensstandard für Menschen in schlechter ökonomischer Lage gewährleisten:** Als wesentlicher Einflussfaktor auf beide Einstellungsdimensionen zu Zuwanderung zeichnete sich die ökonomische Lage ab. Sowohl eine mittlere ökonomische Lage als auch (noch ausgeprägter) eine gute ökonomische Lage ging mit signifikant positiveren Einstellungen zu Zuwanderung im Vergleich zu Menschen in ökonomisch prekären Lagen einher. Dieser Befund hat hohe aktuelle Relevanz: Durch die Teuerungen infolge des Ukraine-Krieges, aber auch bereits durch die COVID-19-Pandemie und ihre wirtschaftlichen Begleiterscheinungen sind zahlreiche Menschen aus ehemals mittleren Lagen in die (Nähe der) Armut gerutscht. Umso mehr zeigt sich, dass es auch für das Sozialgefüge wichtig ist, ökonomische Ungleichheiten zu beheben und Menschen in schwierigen ökonomischen Lagen zu unterstützen, sodass sie auch unter Bedingungen der Teuerung mit ihrem Einkommen das Auslangen finden und sich für die Zukunft als abgesichert empfinden können. Hier liegt dieser Auswertung zufolge ein Ansatzpunkt auch für die Verbesserung von Einstellungen gegenüber Migration.

⁶² Siehe hierzu <https://www.stationwien.org/projekte/mama-lernt-deutsch.html>.

- **Freundschaften und andere tiefgehende Kontakte zwischen den Kulturen fördern:** Der zweite wesentliche Faktor, der Einflüsse auf beide Einstellungsdimensionen zeigte, sind Freundschaften zu Menschen mit Migrationshintergrund. Diese gehen mit positiveren Einstellungen auch zu Zuwanderung und deren wirtschaftlichem Beitrag einher. Freundschaften entstehen durch regelmäßigen, wiederholten Kontakt. Die Entstehung interkultureller Freundschaften setzt also voraus, dass auch im Alltag im unmittelbaren Wohnumfeld des eigenen Viertels und in den dortigen Strukturen (z. B. Vereine, Geschäfte) Gelegenheiten bestehen, Menschen unterschiedlichster Kulturen nicht nur prinzipiell zu begegnen, sondern auch mit ihnen in *tiefergehendem* Kontakt zu sein. Wie andere Studien gezeigt haben (vgl. Hofinger, 2019) erweisen sich Kultur und kulturelle Beteiligung als ein möglicher Hebel für gesellschaftliche Veränderungen. Eventuell könnte dies auch ein Ansatzpunkt für die Verbesserung von Einstellungen gegenüber Zuwanderung sein. Potentiale für die Förderung einer stärkeren Durchmischung und positiveren Einstellung könnten z. B. im Vereinswesen liegen, v. a. im Bereich des sozialen Engagements und der Kunst. Beispiele sind gemeinsame Projekte von unterschiedlichen ethnischen und österreichischen Theatergruppen oder Bands, bzw. die gezielte Förderung von interkulturell besetzten Theater- und Musikgruppen, oder auch bewusst interkulturell besetzte Projekte zur gemeinsamen Gestaltung des öffentlichen Raums.
- **In der Kommunikation über Zuwanderung den wirtschaftlichen Beitrag hervorheben:** Die Einstellung von Wiener*innen ohne Migrationshintergrund zum wirtschaftlichen Beitrag von Zuwanderung ist signifikant positiver als die Einstellung zu Zuwanderung allgemein. Anders ausgedrückt: Werden Menschen konkret an den wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten erinnert, der z. B. in Geschäften, Veranstaltungen, Restaurants, aber auch dringend benötigten Arbeitskräften, Beiträgen zum Pensionssystem und Tätigkeiten in systemrelevanten Berufen wie der Pflege besteht, ist ihre Einstellung positiver als wenn sie in allgemeinen Bahnen über Zuwanderung nachdenken und dabei andere Assoziationen haben. Es erscheint also wichtig, in der Kommunikation rund um Zuwanderung auf den wirtschaftlichen Beitrag, den Menschen mit Migrationshintergrund in Wien und in Österreich leisten, immer wieder gezielt aufmerksam zu machen und dafür zu sensibilisieren. Darüber hinaus ist wesentlich, es zugewanderten Menschen auch zu ermöglichen bzw. zu erleichtern, ihren wirtschaftlichen Beitrag zu leisten. Hier ist wiederum der raschere und unbürokratische Zugang zur Arbeitserlaubnis – eines der größten Anliegen aus den Fokusgruppen – angesprochen: Ohne Arbeitserlaubnis kann der wirtschaftliche Beitrag zumindest als unselbstständig Beschäftigte*r nicht geleistet werden.

Gerade die in dieser Studie festgestellten erheblichen Beiträge der Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund zur wirtschaftlichen Entwicklung Wiens und ihre wichtige Rolle bei der Erbringung systemrelevanter Leistungen könnten hier zu einer ausgewogeneren Sicht der gegenwärtig sehr stark auf Defizite der Zuwandernden fokussierten öffentlichen Meinung beitragen.

Literaturverzeichnis

- Alteneeder, W. / Wagner-Pinter, M. (2013): Ethnische Ökonomien in Wien. Ergebnisse im Überblick. Synthesis Forschung. https://images.derstandard.at/2013/08/19/WAW_Ergebnisse%20Studie%20Ethnische%20oekonomien.pdf [abgerufen am 21.3.2023].
- Baierl, A. / Gumprecht, D. / Gumprecht, N. (2011): Monatliches Nettoeinkommen im Mikrozensus – Konzept. *Statistische Nachrichten*, 2011 (7), 596–612, Wien.
- Bartel, A.P. (1989): Where do the new US immigrants live? *Journal of Labor Economics*, 7 (4), 371–391.
- Becker, G.S. (1971): *The Economics of Discrimination*. Chicago: University Press.
- Bijedić, T. / Kay, R. / Schleppehorst, S. / Suprinović, O. / Ettl, K. (2017): Familienunternehmen von Migranten. *IfM-Materialien*, 261, Institut für Mittelstandsforschung (IfM).
- Beerli, A. / Ruffner, J. / Siegenthaler, M. / Peri, G. (2021). The abolition of immigration restrictions and the performance of firms and workers: evidence from Switzerland. *American Economic Review*, 111 (3), 976–1012.
- Biffi, G. (2023): *Migration & Arbeit*. ÖAW-Verlag, Wien.
- Blinder, A.S. (1973): Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8 (4), 436–55.
- Blossfeld, H.-P. (1990): Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. Ergebnisse sozialstruktureller Längsschnittuntersuchungen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 31, 118–145.
- Bock-Schappelwein, J. (2021): Folgen der COVID-19-bedingten Maßnahmen für den Arbeitsmarkt [Vortrag]. Fachtagung „Migration und Arbeitswelt. Migrant*innen: Systemerhalter*innen oder Verlierer*innen der Krise?“, Linz.
- Borjas, G.J. (2001): Does immigration grease the wheels of the labor market? *Brookings Papers on Economic Activity*, 2001 (1), 69–133.
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): *Soziale Ungleichheiten*. Verlag Otto Schwartz & Co: Göttingen (Soziale Welt. Sonderband, 2), 183–198.
- Bröckling, U. (2013): *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Suhrkamp: Frankfurt am Main, 5. Aufl.
- Brons, L. (2005): Othering, an Analysis. *Transcience*, 6 (1), 69–90.
- Castles, S. / Miller, M.J. (2003): *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World* (3rd revised and updated edition). Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan.
- Colic-Peisker, V., Tilbury, F. (2006): Employment Niches for Recent Refugees: Segmented Labour Market in Twenty-first Century Australia. *Journal of Refugee Studies* 19(2), 203–229.
- Crenshaw, K. (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1 (8).
- Damelang, A. (2011): Arbeitsmarktintegration von Migranten: Die Potenziale kultureller Vielfalt nutzen. *IAB-Bibliothek (Dissertationen)*, 327. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, <https://doi.org/10.3278/300740w>.
- De Beauvoir, S. (1949): *Le deuxième sexe*. Paris: Gallimard, 1976.
- Deeg, DJH; De Tavernier, W; de Breij, S (2021): Occupation-based life expectancy: actuarial fairness in determining statutory retirement age. *Frontiers in Sociology*, 6, 75618.
- Dellinger, F. / Huber, P. (2021): The Impact of Welfare Benefits on the Location Choice of Refugees. Testing the Welfare Magnet Hypothesis. *WIFO Working Papers*, 626, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/66878>.
- Doeringer, P.B. / Piore, M. J. (1985). *Internal labor markets and manpower analysis*. Me Sharpe.
- Drago, R. / Wooden M. (1992): The determinants of labor absence: economic factors and workgroup norms across countries. *Industrial Labor Relations Review*, 45 (4), 135–141.
- Dustmann, C. / Weiss, Y. (2007): Return migration: theory and empirical evidence from the UK, *British Journal of Industrial Relations*, 45 (2), 236–256.
- Enzenhofer, E. / Kessler, I. / Lechner, F. / Riesenfelder, A. / Reiter, W. / Wetzel, P. (2007): Ethnische Ökonomien – Bestand und Chancen für Wien: Endbericht. Studie im Auftrag von MA27, MA17, MA18 und der Wirtschaftskammer Wien.
- Felbermayr, G. J. / Toubal, F. (2012): Revisiting the trade-migration nexus: Evidence from new OECD data. *World Development*, 40 (5), 928–937.
- Firgo, M. / Arnold, E. / Bachtrögler-Unger, J. / Gabelberger, F. / Huber, P. / Mayerhofer, P. / Matzner, A. / Riegler, M. / Schuster, B. / Unterlass, F. (2021): *Fünfter Bericht zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit Wiens, Teilerbericht 2: Wettbewerbsfähigkeit in den sechs "Spitzenthemen" der Wirtschafts- und Innovationsstrategie "Wien 2030"*. WIFO, <https://www.wifo.ac.at/www/pubid/67261>.
- Flap, H. / de Graaf, D.D. (1986): Social Capital and Occupational Status. *The Netherland's Journal of Sociology*, 22, 45–61.

- Frankus, E. / Hönigsmayer, H. / Kuschej, H. (2022): *Migrantische Ökonomien in Wien*. ÖIF-Forschungsbericht. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6313/1/frankus-hoenigsmayer-kuschej-2022-migrantische-oekonomien-in-wien.pdf> [abgerufen am 15.3.2023].
- Froschauer, U. / Lueger, M. (2020): *Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Facultas, Wien.
- Ganzeboom, H.B.G. / Treiman, D.J. (1996): Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research*, 25 (3), 201–239.
- Garsten, C. / Jacobsson, K. (Hg.) (2004): *Learning to be Employable: New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Gender Mediathek (2023): Intersektionalität. <https://gender-mediathek.de/de/intersektionalitaet> [28.08.2023].
- Glantschnigg, C. (2023): *Zusammenleben in Wien. Einstellungen zu Zuwanderung und Integration 2023*. Studie im Auftrag der Stadt Wien.
- Glauser, L. (2016): *Das Projekt des unternehmerischen Selbst. Eine Feldforschung in der Coachingzone*. Transcript: Bielefeld.
- Granovetter, M. (1973): The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360–1380.
- Granovetter, M. (1995): *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. Chicago/London.
- Guzi, M. / Kahanec, M. / Kureková L. M. (2014): *Does Immigration Grease the Wheels of European Labour Markets*. KING Project Economics Unit Desk Research Paper & In-Depth Study, 18.
- Haug, S. (2007): Soziales Kapital als Ressource im Kontext von Migration und Integration. In: Lüdicke, J., Diwald, M. (Hrsg.): *Soziale Netzwerke und soziale Ungleichheit. Zur Rolle von Sozialkapital in modernen Gesellschaften*. VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH: Wiesbaden, 85–111.
- Hofer, H. / Titlbach, G. / Weichselbaumer, D. / Winter-Ebmer, R. (2013): *Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt*. Projektbericht, Studie im Auftrag des BMASK, endbericht_final_v2 (core.ac.uk) [abgerufen am 21.3.2023]
- Hofinger, C. (2019): *Politische, soziale, kulturelle Partizipation im Kontext der möglichen Gestaltung einer Stadtbürgerschaft*. Studie für die Fachenquete Vielfältige Beteiligung: Wiener StadtbürgerInnenenschaft, https://www.researchgate.net/publication/332859221_Politische_soziale_kulturelle_Partizipation_im_Kontext_der_möglichen_Gestaltung_einer_Stadtbürgerschaft_forumwienweltoffen
- Horvath, T. / Huber, P. / Huemer, U. / Mahringer, H. / Piribauer, P. / Sommer, M. / Weingärtner, S. (2022): *Mittelfristige Beschäftigungsprognose Berufliche und sektorale Veränderungen 2021 bis 2028. Teilbericht*. WIFO, Wien.
- Horvath T. / Huber, P. / Huemer, U. / Mahringer, H. / Piribauer, P. / Sommer, M. / Weingärtner, S. (2022a): *Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2021 bis 2028*. WIFO, Wien.
- Huber, P. / Bilek-Steindl, S. / Bock-Schappelwein J. / Nowotny, K. / Oppenauer, M. / Zeglovits, E. (2022): *Lage der Beschäftigten im Handel – Arbeitszeit und Zufriedenheit im Kontext der Covid-19-Pandemie*. Studie im Auftrag der AK-Wien, IFES, WIFO.
- Huber, P. / Horvath, T. / Bock-Schappelwein, J. (2017): *Österreich als Zuwanderungsland*. WIFO.
- Hunt, J. / Gauthier-Loiselle, M. (2020): How Much Does Immigration Boost Innovation? *American Economic Journal: Macroeconomics*, 2 (2), 31–56.
- Judge, T.A. / Thoresen, C.J. (2001): The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127 (3), 376–407.
- Kloosterman, R. (2006): Mixed Embeddedness as a Conceptual Framework for Exploring Immigrant Entrepreneurship. *Eurex Lecture* (via Researchgate), 8, 1–15.
- Kloosterman, R./ Rath, J. (2001): Immigrant entrepreneurs in advanced economies: mixed embeddedness further explored. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 27 (2), 189–201.
- Koebe, J. / Samtleben, C. / Schrenker, A. / Zucco, A. (2020): Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich. *DIW aktuell*, 48/2020, Berlin.
- Konietzka, D. (1999): Die Verberuflichung von Marktchancen. *Zeitschrift für Soziologie*, 28, 379–400.
- Leythienne, D. / Ronkowski, P. (2018): A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data. *Statistical Working Papers*, 2018, Eurostat.
- Lin, N. (2001): Building a Network Theory of Social Capital. In: Lin, N., Cook, K., Burt, R. (Hrsg.): *Social Capital: Theory and Research*. New York: De Gruyter, 3–30.
- Lux, T. / Mau, S. / Jacobi A. (2022): Neue Ungleichheitsfragen, neue Cleavages? Ein internationaler Vergleich der Einstellungen in vier Ungleichheitsfeldern. *Berliner Journal für Soziologie*, 32 (2): 173–212.
- McPherson, M. / Smith-Lovin, L. / Cook, J.M. (2001): Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, 27 (2001), 415–44.

- Mayerhofer, P. / Huber, P. (2019): *Notwendigkeit und Möglichkeiten kooperativer Raum- und Wirtschaftsentwicklung in der Metropolregion Wien. Problemfelder, Handlungsoptionen, Umsetzungsmöglichkeiten*. WIFO, <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/69764>.
- Mayerhofer, P. / Arnold, E. / Bachtrögl-Unger J. / Firgo, M. / Gabelberger, F. / Huber, P. / Matzner, A. / Riegler, M. / Schuster, B. / Unterlass, F. (2021): *Fünfter Bericht zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit Wiens, Teilbericht 1: Indikatoren und Determinanten der territorialen Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich der europäischen Metropolregionen*. WIFO, <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/67260>.
- Oaxaca, R. (1973): Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14, 693–709.
- Merten, R. (2004): *Sozialpädagogische Perspektiven auf ein unterbelichtetes Verhältnis*. Paper auf der Tagung: Bildung über die Lebenszeit (März 2004), Universität Zürich.
- Mummendey A. / Kessler T. / Otten S. (2009): Sozialpsychologische Determinanten – Gruppenzugehörigkeit und soziale Kategorisierung. In: Beelmann A, Jonas KJ (Hrsg.): *Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven*. Wiesbaden: VS-Verlag, 43–60.
- Pahl, R.E. (1969): Urban Social Theory and Research. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 1 (2), 143–153.
- Portes, A. / Sensenbrenner, J. (1993): Embeddedness and Immigration. Notes on the Social Determinants of Economic Action. *American Journal of Sociology*, 98, 1320–1350.
- Przyborski, A. / Riegler, J. (2010): Gruppendiskussion und Fokusgruppe. In: Mey, G. / Mruck, K., (Hrsg.): *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010, S. 436–448.
- Sage (2023): *Employability*. Sage Lexikon für betriebswirtschaftliche Fachbegriffe, <https://www.sage.com/de-de/blog/lexikon/employability/> [abgerufen am 3.4.2023]
- Said, E. (1979) *Orientalism*. Vintage Books, New York.
- Schmatz, S. / Wetzel, P. (2014): *Migrantische Ökonomien in Wien*. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.
- Schneemann, C. / Weber, E. / Wolter, M. I. / Zika, G. (2020): Welche Branchen sind ökonomisch systemrelevant? *Wirtschaftsdienst*, 100 (9), 687–693.
- Schmid, K. / Mandl, I. / Dorr, A. / Staudenmayer, B. / Haberfellner, R. (2006): *Entrepreneurship von Personen mit Migrationshintergrund*. Studie im Auftrag des AMS Österreich.
- Schönherr, D. / Zandonella, M. / Glaser, H. (2022): *Kolleginnen und Kollegen mit anderen Staatsangehörigkeiten als der österreichischen am Arbeitsmarkt – Zwischen Systemrelevanz und Exklusion: Erwerbssituation, Arbeitszufriedenheit und Diskriminierung in der Arbeit*. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.
- Schönherr, D. / Zandonella, M. (2020): *Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index. Endbericht*. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.
- Scott, J.W. (1996): Only paradoxes to offer. *French feminists and the rights of man*. Harvard University Press, Cambridge/London.
- Stadler, B. / Wiedenhofer-Galik, B. (2011): Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. *Statistische Nachrichten*, 5/2011, 383–399.
- Staszak, J.-F. (2008): *Other/otherness*. In: International Encyclopedia of Human Geography, Elsevier, Other/otherness (u-nige.ch) [abgerufen am 21.3.2023]
- Statistik Austria (2018): *Selbständige Erwerbstätigkeit – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2017*. Wien.
- Vesterberg, V. (2013): Ethnicized Un/employability: Problematized Others and the Shaping of Advanced Liberal Subjects. *Ephemera. Theory and Politics in Organization*, 13(4), 737–757.
- Wallace, C. / Wächter, N. / Blum, J. / Scheibelhofer, P. (2007): *Jugendliche MigrantInnen in Bildung und Arbeit. Auswirkungen von Sozialkapital und kulturellem Kapital auf Bildungsentscheidungen und Arbeitsmarktbeteiligung. Endbericht*. OeNB Jubiläumsfonds, Projektnr. 11762.
- Weischer, C. (2020): Gatekeeper. In: Klimke, D.; Lautmann, R.; Stäheli, U.; Weischer, C.; Wienold, H. (Hg.): *Lexikon zur Soziologie*, 6. Aufl., Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH: Wiesbaden, 248.
- Wright, T.A. / Bonett D.G. (2007): Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33 (2), 141–160.
- Zwick, M. / Schröter, R. (2012): Konzeption und Durchführung von Fokusgruppen am Beispiel des BMBF-Projekts "Übergewicht und Adipositas bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen als systemisches Risiko". In: Schulz, M., Mack, B., Renn, O. (Hrsg.): *Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft. Von der Konzeption bis zur Auswertung*. Wiesbaden: Springer VS, 2012, S. 24–48.
- Zhongqi, L. / Shuiying, W. (2005): The Strength of Weak Ties and Issues of Embeddedness: a review of Granovetter's theories on social network and organization. *Canadian Social Science*, 1 (3), 101–104.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Demografische Entwicklung in den erstrangigen europäischen Metropolregionen	20
Tabelle 2: Angehörige der 1. Generation nach Herkunftsregion, Aufenthaltsdauer in Österreich und Zeitraum (Wien, Niederösterreich und Großraum Wien, Anteil an der Gesamtbevölkerung der jeweiligen Gruppe in %)	22
Tabelle 3: Struktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter der 1. Generation nach Herkunft (Wien und Großraum Wien, Anteil an der Gesamtbevölkerung der jeweiligen Gruppe in %, Durchschnitt 2020/22)	27
Tabelle 4: Struktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter der 1. Generation nach Aufenthaltsdauer (Wien und Großraum Wien, Anteil an der Gesamtbevölkerung der jeweiligen Gruppe in %, Durchschnitt 2020/2022)	28
Tabelle 5: Änderung der Struktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Migrationshintergrund (Wohnort Wien und Großraum Wien) 2011/13 und 2020/22 (in Prozentpunkten)	30
Tabelle 6: Beschäftigte in Wien nach Hauptwohnsitz in Österreich oder im Ausland	33
Tabelle 7: Erwerbstätigenquote der Wiener Bevölkerung nach Migrationshintergrund, Geschlecht, Bildungsstand und Alter (2022, in %)	35
Tabelle 8: Ein- und Auspendler*innen am Wiener Arbeitsmarkt nach Migrationshintergrund (2022)	36
Tabelle 9: Struktur der Erwerbstätigen der 1. Generation im Zeitablauf nach Herkunftsregion und Aufenthaltsdauer, Anteile an Erwerbstätigen der jeweiligen Gruppe in %	37
Tabelle 10: Ein- und Auspendler*innenraten der 1. Generation nach Herkunftsregion und Aufenthaltsdauer (2020/22 in % der wohnhaften Bevölkerung)	38
Tabelle 11: Struktur der Erwerbstätigen in Wien nach Migrationshintergrund, abgeschlossener Ausbildung und Altersgruppe (2011/13 bzw. 2020/22; Anteile an der jeweiligen Gruppe in %)	39
Tabelle 12: Fachrichtung der höchsten abgeschlossenen Ausbildung der Erwerbstätigen in Wien nach Migrationshintergrund (Durchschnitt 2020/2022, Anteile an allen Erwerbstätigen der jeweiligen Gruppe in %)	40
Tabelle 13: Erwerbstätigenanteile in Wien nach Branchengruppen, Migrationshintergrund und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22; Anteile an der jeweiligen Gruppe in %)	42
Tabelle 14: Erwerbstätigenanteile der 1. Generation in Wien nach Branchengruppen, Herkunftsregion und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)	44
Tabelle 15: Erwerbstätigenanteile in Wien nach Berufsgruppen, Migrationshintergrund und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)	46
Tabelle 16: Erwerbstätigenanteile der 1. Generation in Wien nach Berufsgruppen, Herkunftsregion und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)	48
Tabelle 17: Erwerbstätigenanteile in Wien nach Qualifikationsanforderung des Berufes, Migrationshintergrund und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)	50
Tabelle 18: Anteile der über- und unterqualifizierten Erwerbstätigen nach Migrationshintergrund und Geschlecht	50
Tabelle 19: Erwerbstätigenanteile in Wien nach Sozialprestige des ausgeübten Berufes, Migrationshintergrund und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)	51
Tabelle 20: Erwerbstätigenanteile der 1. Generation in Wien nach Sozialprestige des ausgeübten Berufes, Herkunftsregion und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)	53
Tabelle 21: Erwerbstätigenanteile der 1. Generation in Wien nach Prestige des ausgeübten Berufes, Dauer des Aufenthaltes in Österreich und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)	54

Tabelle 22: Anteil der selbständig Beschäftigten an den Erwerbstätigen in Wien nach Migrationshintergrund, Geschlecht, höchster abgeschlossenen Ausbildung und Altersgruppe (Durchschnitt 2020/22)	55
Tabelle 23: Kennzahlen zur Selbständigkeit nach Migrationshintergrund und Branchengruppen (Durchschnitt 2020/22)	57
Tabelle 24: Teilzeitquote nach Migrationshintergrund, Geschlecht, höchster abgeschlossener Ausbildung und Alter (Durchschnitt 2020/22, in %)	64
Tabelle 25: Teilzeitquote der 1. Generation nach Geschlecht, Herkunft und Aufenthaltsdauer in Österreich (Durchschnitt 2020/22, in %)	65
Tabelle 26: Anteile der befristet Beschäftigten in Wien nach Migrationshintergrund, Alter, Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung (in %, Durchschnitt 2020/22)	72
Tabelle 27: Nettolöhne der unselbständig Beschäftigten der 1. Generation in Wien nach Herkunft und Dauer des Aufenthaltes (in Euro, 2011/13 bis 2020/21)	77
Tabelle 28: Nettolöhne der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien nach Migrationshintergrund, formaler Ausbildung und Alter (in Euro, Durchschnitte 2011/13 und 2020/21)	78
Tabelle 29: Nettolöhne der unselbständig Beschäftigten in Wien nach Migrationshintergrund, Branche der Beschäftigung und Geschlecht (in Euro, Durchschnitt 2020/21)	80
Tabelle 30: Nettolöhne der unselbständig Beschäftigten in Wien nach Migrationshintergrund, Berufshauptgruppen und Geschlecht (Durchschnitte 2020/21), in Euro	81
Tabelle 31: Anteil der unselbständig Beschäftigten an der gesamten Lohnsumme Wiens nach Migrationshintergrund und Branche (in %, 2020/21)	84
Tabelle 32: Anteil der unselbständig Beschäftigten an der gesamten Lohnsumme Wiens nach Migrationshintergrund und Berufsgruppe (in %, 2020/21)	85
Tabelle 33: Durchschnittliches jährliches Beschäftigungswachstum 2011 bis 2022, prognostiziertes durchschnittliches jährliches Beschäftigungswachstum 2021 bis 2028 und Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund 2022 nach zusammengefassten Wirtschaftsbereichen in Wien	94
Tabelle 34: Durchschnittliches jährliches Beschäftigungswachstum 2011 bis 2022, prognostiziertes durchschnittliches jährliches Beschäftigungswachstum 2021 bis 2028 und Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund 2022 nach Berufen in Wien	95
Tabelle 35: Beschäftigte in systemrelevanten Branchen in Wien nach Bereich, Migrationshintergrund und Geschlecht (Durchschnitt 2020/22)	98
Tabelle 36: Beschäftigte in systemrelevanten Branchen in Wien nach Migrationshintergrund und höchster abgeschlossener Ausbildung sowie Qualifikationsniveau und Sozialprestige des ausgeübten Berufes (in %, Durchschnitt 2020/22)	99
Tabelle 37: Beiträge der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur in Wien geleisteten Arbeitszeit und Lohnsumme in systemrelevanten Branchen in Wien (in %, Durchschnitt 2020/22)	101
Tabelle 38: Beschäftigte in den Spitzenthemen zugeordneten Branchen in Wien nach Spitzenthema, Migrationshintergrund und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)	105
Tabelle 39: Beschäftigte in den Spitzenthemen zugeordneten Branchen in Wien nach Migrationshintergrund, höchster abgeschlossener Ausbildung, Qualifikationsniveau und Sozialprestige des ausgeübten Berufes (in %, Durchschnitt 2020/22)	106
Tabelle 40: Beiträge der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur in Wien geleisteten Arbeitszeit und Lohnsumme in Branchen der Wiener Spitzenthemen in Wien (in %, Durchschnitt 2020/22)	108

Tabelle 41: Stichprobenübersicht	121
Tabelle 42: Kerndimensionen der Arbeitszufriedenheit	123
Tabelle 43: Indizes der sechs Kerndimensionen nach Migrationshintergrund 2020-2022	125
Tabelle 44: Einschätzung der betrieblichen Situation nach Zuwanderungsgeneration im Zeitverlauf	127
Tabelle 45: Einschätzung der betrieblichen Situation nach Herkunftsregion 2020-2022	128
Tabelle 46: Einschätzung der finanziellen Absicherung nach Migrant*innen-Generation im Zeitverlauf	129
Tabelle 47: Einschätzung der finanziellen Absicherung nach Herkunftsregion 2020-2022	129
Tabelle 48: Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit nach Migrant*innen-Generation im Zeitverlauf	130
Tabelle 49: Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit nach Herkunftsregion 2020-2022	131
Tabelle 50: Einschätzung der Arbeitszeitsituation nach Migrant*innen-Generation im Zeitverlauf	132
Tabelle 51: Einschätzung der Arbeitszeitsituation nach Herkunftsregion 2020-2022	132
Tabelle 52: Psychosoziale Belastungen nach Migrant*innen-Generation im Zeitverlauf	134
Tabelle 53: Psychosoziale Belastungen nach Herkunftsregion 2020-2022	134
Tabelle 54: Einschätzung der körperlichen Belastungen nach Migrant*innen-Generation im Zeitverlauf	135
Tabelle 55: Einschätzung der körperlichen Belastungen nach Herkunftsregion 2020-2022	136
Tabelle 56: Indizes der Kerndimensionen bei Beschäftigten in systemrelevanten Jobs mit niedrigem Berufsprestige nach Migrationshintergrund 2011 bis 2022	137
Tabelle 57: Indizes der Kerndimensionen bei Beschäftigten in systemrelevanten Jobs mit mittlerem Berufsprestige nach Migrationshintergrund 2011 bis 2022	138
Tabelle 58: Indizes der Kerndimensionen bei Beschäftigten in systemrelevanten Jobs mit hohem Berufsprestige nach Migrationshintergrund 2011 bis 2022	139
Tabelle 59: Prädiktoren der Arbeitszufriedenheit in den Regressionsmodellen	141
Tabelle 60: Bereinigte und unbereinigte Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit	142
Tabelle 61: Diskriminierungserfahrungen von Wiener Beschäftigten	145
Tabelle 62: Anzahl verwendeter Suchstrategien bei der Arbeitssuche	148
Tabelle 63: Stichprobenplan für die Fokusgruppen: Verteilung repräsentativ	150
Tabelle 64: Gründe für Ausfälle bei der Rekrutierung (laut Dokumentation des Feldinstituts)	153
Tabelle 65: Zusammensetzung der Fokusgruppen	153
Tabelle 66: Realisierte Stichprobe	155
Tabelle 67: Zuordnung von ÖNACE Branchen zu Teilbereichen der systemrelevanten Branchen	278
Tabelle 68: Zuordnung von ÖNACE Branchen zu „Spitzenthemen“	281
Tabelle 69: Änderung der Beschäftigtenanteile in Wien zwischen 2011/13 und 2020/22 nach Branchengruppen, Migrationshintergrund und Geschlecht (in Prozentpunkten)	286
Tabelle 70: Änderung der Beschäftigtenanteile nach Berufsgruppen in Wien zwischen 2011/13 und 2020/22 nach Branchengruppen, Migrationshintergrund und Geschlecht (in Prozentpunkten)	287

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Migrationshintergrund, (Wohnort Wien, Niederösterreich und Großraum Wien) 2022	19
Abbildung 2: Jährliches durchschnittliches Wachstum der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Migrationshintergrund in Prozent (Wohnort Wien, Niederösterreich und Großraum Wien) in %, 2011 bis 2022	24
Abbildung 3: Struktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Migrationshintergrund (Wien und Großraum Wien, Anteile an der Gesamtbevölkerung der jeweiligen Gruppe in %, Durchschnitt 2020/2022)	25
Abbildung 4: Erwerbstätige mit Arbeitsort Wien nach Migrationshintergrund (2011 bis 2022, in Personen)	34
Abbildung 5: Erwerbstätigenquote der 1. Generation nach Herkunftsregion und Aufenthaltsdauer (2020/22, in %)	37
Abbildung 6: Charakteristika der selbständigen Beschäftigung bezüglich unselbständig Beschäftigter, Arbeitszeitautonomie und Zahl der Kund*innen in Wien (in % der selbständig Beschäftigten, Durchschnitt 2020/22)	56
Abbildung 7: Anteil der selbständig Beschäftigten der 1. Generation an der Gesamtbeschäftigung in Wien nach Herkunftsregion und Aufenthaltsdauer in Österreich (Durchschnitt 2020/22)	58
Abbildung 8: Anteil der unselbständig Beschäftigten mit fehlenden Lohnangaben in der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung nach Migrationshintergrund (in %, 2011 bis 2022)	63
Abbildung 9: Anteil der Stunden von unselbständig Beschäftigten in Wien, 2011 bis 2022	66
Abbildung 10: Beschäftigten- und Stundenanteil von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund nach Branchen und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)	67
Abbildung 11: Arbeitsstundenanteil der unselbständig Beschäftigten nach Branchen, Geschlecht und Migrationsgeneration (in %, Durchschnitt 2020/22)	69
Abbildung 12: Beschäftigten- und Stundenanteil von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund nach Berufen und Geschlecht (in %, Durchschnitt 2020/22)	70
Abbildung 13: Anteile der befristet Beschäftigten der 1. Generation in Wien nach Herkunftsregion und Dauer des Aufenthaltes in Österreich (in %, Durchschnitt 2020/22)	72
Abbildung 14: Anteil der unselbständig Beschäftigten mit zumindest gelegentlicher Wochenend-, Spät- oder Nachtarbeit bzw. Arbeit von zu Hause aus in Wien (Durchschnitt 2020/22)	74
Abbildung 15: Nettolöhne der in unselbständig Beschäftigten in Wien nach Migrationshintergrund und Geschlecht (2011 bis 2021)	76
Abbildung 16: Anteil der unselbständig Beschäftigten an der gesamten Lohnsumme Wiens nach Migrationshintergrund (in %, 2011 bis 2021)	83
Abbildung 17: Geschätzter Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund Bruttowertschöpfung in Wien (in %, 2011 bis 2021)	88
Abbildung 18: Geschätzter Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund Bruttowertschöpfung nach Branchengruppen (in %, 2021)	89
Abbildung 19: Anteil der Beschäftigten mit zumindest gelegentlicher Teilzeit, Wochenend-, Spät- oder Nachtarbeit bzw. Arbeit von zu Hause aus in den systemrelevanten Branchen in Wien (in %, Durchschnitt 2020/22)	102

Abbildung 20: Anteil der Beschäftigten mit zumindest gelegentlicher Teilzeit-, Wochenend-, Spät- oder Nacharbeit bzw. Arbeit von zu Hause aus in Wien (Durchschnitt 2020/22)	108
Abbildung 21: Einschätzung der betrieblichen Situation nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf	127
Abbildung 22: Einschätzung der finanziellen Absicherung nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf	128
Abbildung 23: Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf	130
Abbildung 24: Einschätzung der Arbeitszeitsituation nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf	131
Abbildung 25: Einschätzung der psychosozialen Belastungen nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf	133
Abbildung 26: Einschätzung der körperlichen Belastungen nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf	135
Abbildung 27: Suchstrategien von Arbeitslosen mit und ohne Migrationshintergrund	148
Abbildung 28: Deskriptive Auswertung - Zuwanderung aus dem Ausland als sehr / ziemlich / wenig / gar kein großes Problem	225
Abbildung 29: Deskriptive Auswertung – Ausmaß der Zuwanderung zu viel / in Ordnung / könnte mehr vertragen	225
Abbildung 30: Deskriptive Auswertung - Zuwanderung von außerhalb und innerhalb der Europäischen Union als Problem / Chance	226
Abbildung 31: Deskriptive Auswertung - Einstellungen zu vier Items über wirtschaftliche Effekte von Zuwanderung	227
Abbildung 32: Gesamthafter Vergleich der gebildeten Indizes	229
Abbildung 33: Bivariate Analyse: Alter und Einstellung zu Zuwanderung	230
Abbildung 34: Bivariate Analyse: Höchste formale Bildung und Einstellung zu Zuwanderung	231
Abbildung 35: Bivariate Analyse - Freizeitkontakte und Einstellung zu Zuwanderung	232
Abbildung 36: Bivariate Analyse – Persönliche Beziehungen und Einstellung zur Zuwanderung	233
Abbildung 37: Bivariate Analyse: Erwerbsstatus und Einstellung zu Zuwanderung	234
Abbildung 38: Bivariate Analyse - Ökonomische Lage und Einstellung zu Zuwanderung	235
Abbildung 39: Bivariate Analyse: Sprachkenntnisse und Einstellung zu Zuwanderung	236
Abbildung 40: Bivariate Analyse: Alter und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag	237
Abbildung 41: Bivariate Analyse - Bildung und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag	238
Abbildung 42: Bivariate Analyse: Freizeitkontakte und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag	239
Abbildung 43: Bivariate Analyse: Persönliche Beziehungen und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag	240
Abbildung 44: Bivariate Analyse: Erwerbsstatus und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag	241
Abbildung 45: Bivariate Analyse: Ökonomische Lage und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag	242
Abbildung 46: Bivariate Analyse: Sprachkenntnisse und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag	243
Abbildung 47: Ergebnis der Regressionsanalyse. Abhängige Variable: Einstellung zur Zuwanderung (allgemein) * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$	246
Abbildung 48: Ergebnis der Regressionsanalyse. Abhängige Variable: Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag von Zuwanderung. * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$	247

Anhang

Anhang zur Executive Summary

Informationen zu den Studienteilen und ihrem Geltungsbereich:

- Erstens liefert eine **Sekundärdatenanalyse der Arbeitskräfteerhebung (AKE)** umfassende Anhaltspunkte über den direkten und indirekten Beitrag zugewanderter Arbeitskräfte zur Wirtschaftsleistung Wiens (2011–2022, n=173.954, davon 24.537 Migrant*innen – summiert über den gesamten Untersuchungszeitraum).
- Zweitens werden Arbeitssituation und Jobeinstieg von beschäftigten Zuwander*innen untersucht. Eine **Sekundärdatenanalyse des Arbeitsklimaindex** (2011–2022, n=10.480, davon 2.163 Migrant*innen – summiert über den gesamten Untersuchungszeitraum) stellt die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt der Beschäftigten in Wien dar. Mithilfe von vier **Fokusgruppen mit unselbstständig Beschäftigten und Unternehmer*innen** (n=22) werden Erfahrungen beim Jobeinstieg bzw. der Unternehmensgründung von Zuwander*innen in Wien vertiefend rekonstruiert.
- Drittens werden **Meinungsmuster unter Wiener*innen gegenüber Zuwanderung** erfasst und analysiert. Dies geschieht durch eine Neuauswertung des Datensatzes aus der SORA-Studie „Zusammenleben in Wien 2023“. Sowohl Einstellungen zu Zuwanderung und deren wirtschaftlichem Beitrag als auch Einflussfaktoren darauf werden für Wiener*innen ohne Migrationshintergrund (n=701) herausgearbeitet.

Zusatztabellen zu ÖNACE-Branchen und Beschäftigtenanteilen

Tabelle 67: Zuordnung von ÖNACE Branchen zu Teilbereichen der systemrelevanten Branchen

Staatliche Verwaltung Energie-, Wasserversorgung, Entsorgung		Ernährung, Hygiene		Gesundheit		Schulen, Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenhilfe		Informationstechnik, Telekommunikation und Medien, Finanzwesen		Transport und Verkehr	
Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name
473	Einzelhandel mit Motorenkraftstoffen	11	Anbau einjähriger Pflanzen	464	Großhandel mit Gebrauchsgütern / Verbrauchsgütern	851	Kindergärten und Vorschulen	612	Drahtlose Telekommunikation	492	Güterbeförderung im Eisenbahnverkehr
351	Elektrizitätsversorgung	12	Anbau mehrjähriger Pflanzen	212	Herstellung von pharm. Spezialitäten	854	Tertiärer und postsekundärer, nicht tertiärer Unterricht	639	Erbringung von sonstigen Informationsdienstleistungen	494	Güterbeförderung im Straßenverkehr
352	Gasversorgung	13	Betrieb von Baumschulen sowie Anbau von Pflanzen	861	Krankenhäuser	852	Volksschulen	611	Leitungsgebundene Telekommunikation	504	Güterbeförderung in der Binnenschifffahrt
192	Mineralölverarbeitung	478	Einzelhandel an Verkaufsständen/Märkten	862	Arzt- und Zahnarztpraxen	853	Weiterführende Schulen	613	Satellitentelekommunikation	512	Güterbeförderung in der Luftfahrt
353	Wärme- und Kälteversorgung	472	Einzelhandel mit Nahrungs-/ Genußmitteln	869	Gesundheitswesen	889	Sonstiges Sozialwesen (ohne Heime)	619	Sonstige Telekommunikation	502	Güterbeförderung in der See- und Küstenschifffahrt
382	Abfallbehandlung und -beseitigung	477	Einzelhandel mit sonstigen Gütern	871	Pflegeheime			602	Fernsehveranstalter	491	Personenbeförderung im Eisenbahnfernverkehr
370	Abwasserentsorgung	471	Einzelhandel mit Waren versch. Art	872	Stat. Einrichtungen zur psychosoz. Betreuung			181	Herstellung von Druckergebnissen	503	Personenbeförderung in der Binnen-schifffahrt

Staatliche Verwaltung Energie-, Wasserversorgung, Entsorgung		Ernährung, Hygiene		Gesundheit		Schulen, Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenhilfe		Informationstechnik, Telekommunikation und Medien, Finanzwesen		Transport und Verkehr	
Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name
381	Sammlung von Abfällen	16	Erbringung von landwirtschaftlichen Dienstleistungen	873	Altenheime; Alten-/Behindertenwohnheime			601	Hörfunkveranstalter	511	Personenbeförderung in der Luftfahrt
889	Sonstiges Sozialwesen (ohne Heime)	31	Fischerei	879	Sonstige Heime (ohne Erholungs- u. Ferienheime)			649	Sonstige Finanzierungsinstitutionen	531	Postdienste von Universaldienstleistungsanbietern
360	Wasserversorgung	15	Gemischte Landwirtschaft	881	Soziale Betreuung älterer Menschen/Behinderter			641	Zentralbanken und Kreditinstitute	493	Sonstige Personenbeförderung im Landverkehr
842	Ausw. Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz	110	Getränkeherstellung							532	Sonstige Post-, Kurier- und Expressdienste
841	Öffentliche Verwaltung	462	Großhandel mit landwirtschaftlichen Grundstoffen							495	Transport in Rohrfernleitungen
843	Sozialversicherung	463	Großhandel mit Nahrungs-/Genussmitteln							581	Verlegen von Büchern und Zeitschriften
		461	Handelsvermittlung								
		107	Herstellung von Back- und Teigwaren								
		109	Herstellung von Futtermitteln								
		104	Herstellung von pflanzlichen/tierischen Ölen/Fetten								

Staatliche Verwaltung Energie-, Wasserversorgung, Entsorgung		Ernährung, Hygiene		Gesundheit		Schulen, Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenhilfe		Informationstechnik, Telekommunikation und Medien, Finanzwesen		Transport und Verkehr	
Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name
		108	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln								
		106	Mahl- und Schäl- mühlen, Herstellung von Stärke								
		105	Milchverarbeitung								
		103	Obst- und Gemüsever- arbeitung								
		101	Schlachten und Fleischverarbeitung								
		89	Sonstiger Bergbau; Gewinnung von Stei- nen/Erden a.n.g.								
		467	Sonstiger spezialisier- ter Großhandel								
		120	Tabakverarbeitung								
		14	Tierhaltung								

Q: Bock-Schappelwein (2021).

Tabelle 68: Zuordnung von ÖNACE Branchen zu „Spitzenthemen“

Smarte Lösungen		Gesundheitsmetropole		Wr. Digitalisierung		Smarte Produktion		Internationale Begegnung		Kultur und Kreativmetropole	
Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name
11	Anbau einjähriger Pflanzen	212	H.v. pharmazeutischen Spezialitäten	182	Vervielfältigung gespielter Datenträger	101	Schlachten und Fleischverarbeitung	491	Eisenbahnfernverkehr (Personen)	182	Vervielfältigung gespielter Datenträger
12	Anbau mehrjähriger Pflanzen	266	H.v. elektromedizinischen Geräten	479	EH - Versand-/Internethandel	103	Obst- und Gemüseverarbeitung	493	Sonst. Landverkehr (Personen)	264	H.v. Geräten der Unterhaltungselektronik
162	H.v. sonst. Holzwaren; Korbwaren	325	H.v. medizinischen Apparaten	611	Leitungsgebundene Telekommunikation	104	H.v. Ölen und Fetten (pflanzl./tierisch)	503	Binnenschifffahrt (Personen)	321	H.v. Münzen, Schmuck u.ä. Erzeugnissen
171	H.v. Holz-/Zellstoff, Papier, Karton	464	GH - Gebrauchs- und Verbrauchsgüter	612	Drahtlose Telekommunikation	105	Milchverarbeitung	511	Luffahrt (Personen)	322	H.v. Musikinstrumenten
222	H.v. Kunststoffwaren	477	EH - Sonst. Güter	613	Satellitentelekommunikation	106	Mahl- und Schälmmühlen, H.v. Stärke	522	Sonst. Dienstleistungen - Verkehr	324	H.v. Spielwaren
231	H.v. Glas und Glaswaren	721	F&E - Naturwissenschaften und Medizin	619	Sonst. Telekommunikation	107	H.v. Back- und Teigwaren	551	Hotels, Gasthöfe und Pensionen	476	EH - Verlagsprodukte/Sportartikel
232	H.v. feuerfesten keramischen Waren	854	Tertiärer/postsekundärer Unterricht	620	IT-Dienstleistungen	108	H.v. sonst. Nahrungsmitteln	552	Ferienunterkünfte	477	EH - Sonst. Güter
233	H.v. keramischen Baumaterialien	861	Krankenhäuser	631	Datenverarbeitung und Hosting	109	H.v. Futtermitteln	553	Campingplätze	581	Verlegen von Büchern und Zeitschriften
234	H.v. sonst. keramischen Erzeugnissen	862	Arzt- und Zahnarztpraxen	691	Rechtsberatung	110	Getränkeherstellung	559	Sonst. Beherbergungsstätten	582	Verlegen von Software
252	H.v. Metalltanks und Heizkörpern	869	Gesundheitswesen	722	F&E - Rechts- und Sozialwissenschaften	212	H.v. pharmazeutischen Spezialitäten	561	Restaurants, Gaststätten, u.Ä.	591	Filmherstellung/-verleih, Kinos
261	H.v. elektron. Bauelementen	871	Pflegeheime	802	Sicherheitsdienste mit Alarmsystemen	261	H.v. elektron. Bauelementen	562	Catering	592	Tonstudios und Musikverlage
262	H.v. Datenverarbeitungsgeräten	872	Psychosoziale Betreuung, stationär	842	Auswärtige Angelegenheiten/Justiz	262	H.v. Datenverarbeitungsgeräten	563	Ausschank v. Getränken	601	Hörfunkveranstalter
263	H.v. Telekommunikationsgeräten	873	Altenheime	852	Volksschulen	263	H.v. Telekommunikationsgeräten	639	Sonst. Informationsdienstleistungen	602	Fernsehveranstalter

Smarte Lösungen		Gesundheitsmetropole		Wr. Digitalisierung		Smarte Produktion		Internationale Begegnung		Kultur und Kreativmetropole	
Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name
265	H.v. Mess-/Kontrollinstrumenten, Uhren	879	Sonst. Heime (ohne Ferienheime)	853	Weiterführende Schulen	264	H.v. Geräten der Unterhaltungselektronik	642	Beteiligungsgesellschaften	622	IT-Dienstleistungen
271	H.v. Elektromotoren und Generatoren	881	Betreuung älterer Menschen	854	Tertiärer/postsekundärer Unterricht	265	H.v. Mess-/Kontrollinstrumenten, Uhren	649	Sonst. Finanzierungsinstitutionen	639	Sonst. Informationsdienstleistungen
272	H.v. Batterien und Akkumulatoren	889	Sonst. Sozialwesen	855	Sonstiger Unterricht	266	H.v. elektromedizinischen Geräten	663	Fondsmanagement	711	Architektur- und Ingenieurbüros
273	H.v. Kabeln und elektr.Installationsmat.	931	Dienstleistungen des Sports	941	Wirtschafts- und Arbeitsgebervverbände	267	H.v. optischen/fotografischen Geräten	701	Führung v. Unternehmen	722	F&E - Rechts- und Sozialwissenschaften
274	H.v. elektr. Lampen und Leuchten			942	Arbeitnehmervereinigungen	271	H.v. Elektromotoren und Generatoren	722	F&E - Rechts- und Sozialwissenschaften	731	Werbung
282	H.v. sonst. nicht spezifischen Maschinen					272	H.v. Batterien und Akkumulatoren	743	Übersetzen und Dolmetschen	741	Ateliers für Design
289	H.v. Maschinen/Wirtschaftszweige a.n.g.					273	H.v. Kabeln und elektr.Installationsmaterial	774	Leasing v. immat. Vermögensgegenständen	742	Fotografie und Fotolabors
302	Schienenfahrzeugbau					274	H.v. elektr. Lampen und Leuchten	791	Reisebüros und Reiseveranstalter	743	Übersetzen und Dolmetschen
309	H.v. Fahrzeugen a.n.g.					275	H.v. Haushaltsgeräten	823	Messe- und Kongressveranstalter	749	Sonst. freiberufliche Tätigkeiten
331	Reparatur v. Maschinen					279	H.v. elektr. Ausrüstungen a.n.g.	842	Auswärtige Angelegenheiten/Justiz	799	Sonst. Reservierungsdienstleistungen
351	Elektrizitätsversorgung					281	H.v. nicht spezifischen Maschinen	854	Tertiärer/postsekundärer Unterricht	854	Tertiärer/postsekundärer Unterricht
353	Wärme- und Kälteversorgung					282	H.v. sonst. nicht spezifischen Maschinen	900	Künstlerische Tätigkeiten	855	Sonstiger Unterricht
370	Abwasserentsorgung					283	H.v. land-/forstwirtschaftl. Maschinen	910	Bibliotheken und Museen	900	Künstlerische Tätigkeiten
381	Sammlung von Abfällen					284	H.v. Werkzeugmaschinen	932	Sonst. Unterhaltung und Erholung	910	Bibliotheken und Museen
382	Abfallbehandlung und -beseitigung					289	H.v. Maschinen/Wirtschaftszweige a.n.g.	990	Exterritoriale Organisationen		

Smarte Lösungen		Gesundheitsmetropole		Wr. Digitalisierung		Smarte Produktion		Internationale Begegnung		Kultur und Kreativmetropole	
Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name
383	Rückgewinnung					291	H.v. Kraftwagen und Kraftwagen-motoren				
390	Beseitigung v. Umweltverschmutzungen					293	H.v. Teilen und Zubehör für Kfz				
411	Erschließung v. Grundstücken; Bauträger					302	Schienenfahrzeugbau				
412	Bau von Gebäuden					303	Luft- und Raumfahrzeugbau				
421	Bau v. Straßen und Bahnverkehrsstrecken					304	H.v. militärischen Kampffahrzeugen				
422	Leitungstiefbau und Kläranlagenbau					325	H.v. medizinischen Apparaten				
429	Sonstiger Tiefbau					331	Reparatur v. Maschinen				
431	Abbruch-/vorbereitende Baustellen-arb.					332	Installation v. Maschinen a.n.g.				
432	Bauinstallation					370	Abwasserentsorgung				
439	Sonst. spezialisierte Bautätigkeiten					381	Sammlung v. Abfällen				
491	Eisenbahnfernverkehr (Personen)					382	Abfallbehandlung und -beseitigung				
492	Eisenbahnverkehr (Güter)					383	Rückgewinnung				
493	Sonst. Landverkehr (Personen)					390	Beseitigung v. Umweltverschmutzungen				
522	Sonst. Dienstleistungen - Verkehr					611	Leistungsgebundene Telekommunikation				
611	Leistungsgebundene Telekommunikation					612	Drahtlose Telekommunikation				

Smarte Lösungen		Gesundheitsmetropole		Wr. Digitalisierung		Smarte Produktion		Internationale Begegnung		Kultur und Kreativmetropole	
Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name
612	Drahtlose Telekommunikation					613	Satellitentelekommunikation				
613	Satellitentelekommunikation					619	Sonst. Telekommunikation				
619	Sonst. Telekommunikation					620	IT-Dienstleistungen				
620	IT-Dienstleistungen					631	Datenverarbeitung und Hosting				
711	Architektur- und Ingenieurbüros					691	Rechtsberatung				
712	Techn./physikal./chem. Untersuchung					692	Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung				
722	F&E - Rechts- und Sozialwissenschaften					701	Führung v. Unternehmen				
811	Hausmeisterdienste					702	Unternehmensberatung				
812	Reinigung v. Gebäuden und Straßen					711	Architektur- und Ingenieurbüros				
813	Garten- und Landschaftsbau					712	Techn./physikal./chem. Untersuchung				
854	Tertiärer/post-sekundärer Unterricht					722	F&E - Rechts- und Sozialwissenschaften				
951	Reparatur v. Datenverarbeitungsgeräten					731	Werbung				
952	Reparatur von Gebrauchsgütern					732	Markt- und Meinungsforschung				
360	Wasserversorgung					741	Ateliers für Design				
						742	Fotografie und Fotolabors				

Smarte Lösungen		Gesundheitsmetropole		Wr. Digitalisierung		Smarte Produktion		Internationale Begegnung		Kultur und Kreativmetropole	
Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name	Code	Name
						743	Übersetzen und Dolmetschen				
						749	Sonst. freiberufliche Tätigkeiten				
						854	Tertiärer/post-sekundärer Unterricht				

Q: Firgo et al., 2021.

Tabelle 69: Änderung der Beschäftigtenanteile in Wien zwischen 2011/13 und 2020/22 nach Branchengruppen, Migrationshintergrund und Geschlecht (in Prozentpunkten)

	Ohne Migrations- hintergrund	1. Generation	2. Generation
		Insgesamt	
Industrie und Gewerbe	1	0	1
Groß- und Einzelhandel	-2	-1	-4
Verkehr/Nachrichtenwesen	0	3	1
Öffentliche Dienstleistungen	2	1	5
Bauwesen	-1	-3	-1
Tourismus	-1	-1	1
Gesundheit und Soziales	1	1	-1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	0	0	-2
Sonstige Branchen	0	1	1
		Männlich	
Industrie und Gewerbe	1	1	1
Groß- und Einzelhandel	-2	-2	-1
Verkehr/Nachrichtenwesen	-1	3	1
Öffentliche Dienstleistungen	1	1	6
Bauwesen	-2	-6	-4
Tourismus	-1	1	-3
Gesundheit und Soziales	2	1	-1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1	1	2
Sonstige Branchen	0	0	(-2)
		Weiblich	
Industrie und Gewerbe	0	-1	-
Groß- und Einzelhandel	-2	1	-7
Verkehr/Nachrichtenwesen	1	3	1
Öffentliche Dienstleistungen	3	1	5
Bauwesen	0	-1	-
Tourismus	0	-3	3
Gesundheit und Soziales	0	1	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-1	-2	-6
Sonstige Branchen	-1	1	(3)

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien, – Werte fehlen aufgrund zu geringen Stichprobenbesatzes, () Werte haben aufgrund geringer Stichprobengröße eine hohe Schwankungsbreite. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Tabelle 70: Änderung der Beschäftigtenanteile nach Berufsgruppen in Wien zwischen 2011/13 und 2020/22 nach Branchengruppen, Migrationshintergrund und Geschlecht (in Prozentpunkten)

	Ohne Migrati- onshinter- grund	1. Generation Insgesamt	2. Generation
Führungskräfte	1	2	3
Akademische Berufe	7	8	2
Techniker*innen und gleichrangige nichttechn. Berufe	-1	0	3
Bürokräfte und verwandte Berufe	-3	-1	-1
Dienstleistungsberufe und Verkäufer*innen	-2	-2	-5
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	(0)	(0)	-
Handwerks- und verwandte Berufe	-1	-2	-1
Bediener*innen v. Anlagen u. Maschinen/Montageberufe	0	-1	-
Hilfsarbeitskräfte	-1	-4	-2
		Männlich	
Führungskräfte	1	-	4
Akademische Berufe	5	6	-2
Techniker*innen und gleichrangige nichttechn. Berufe	-1	0	1
Bürokräfte und verwandte Berufe	-1	0	4
Dienstleistungsberufe und Verkäufer*innen	-1	0	-2
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	-	-	-
Handwerks- und verwandte Berufe	-2	-3	-4
Bediener*innen v. Anlagen u. Maschinen/Montageberufe	-1	-2	1
Hilfsarbeitskräfte	-	-3	-
		Weiblich	
Führungskräfte	1	3	(2)
Akademische Berufe	10	10	6
Techniker*innen und gleichrangige nichttechn. Berufe	-1	0	5
Bürokräfte und verwandte Berufe	-6	-2	-5
Dienstleistungsberufe und Verkäufer*innen	-2	-4	-7
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft/Fischerei	-	-	-
Handwerks- und verwandte Berufe	-	-	-
Bediener*innen v. Anlagen u. Maschinen/Montageberufe	0	0	0
Hilfsarbeitskräfte	-1	-6	(-1)

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit Arbeitsort Wien, – Werte fehlen aufgrund zu geringen Stichprobenbesatzes, () Werte haben aufgrund geringer Stichprobengröße eine hohe Schwankungsbreite. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

Kurzfragebogen unselbstständig Beschäftigte

Sehr geehrte Teilnehmer*innen,

nochmals vielen Dank dafür, dass Sie sich die Zeit nehmen, um bei unserer Gruppendiskussion dabei zu sein! Im Vorfeld bitten wir Sie um ein paar zusätzliche Informationen über sich und Ihre Berufstätigkeit. Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen und schicken Sie das ausgefüllte Dokument wieder per E-Mail an uns zurück.

Hinweise zum Ausfüllen:

Kästchen können durch Anklicken mit der linken Maustaste angekreuzt werden.

In die Felder mit den Linien können Sie frei hineinschreiben.

Herzlichen Dank!

Das SORA-Team

Welchem Beruf gehen Sie nach, seit Sie in Wien arbeiten? (bitte einfüllen, z. B. Verkäufer*in, Mechaniker*in, Arzt/Ärztin, ...):

Auf welchen Beruf sind Sie durch Ihre Ausbildung vorbereitet worden? (bitte einfüllen, z. B. Verkäufer*in, Mechaniker*in, Arzt/Ärztin, ...):

Haben Sie Ihre Ausbildung in Österreich oder in einem anderen Land gemacht?

- in Österreich
- in einem anderen Land, und zwar in (bitte einfüllen, z. B. Türkei, Deutschland, ...):

Welche höchste abgeschlossene Schulbildung haben Sie?

- Pflichtschule
- Lehre
- Fach- oder Handelsschule
- Matura (z. B. Gymnasium, HLW, HAK, HTL)
- Universität, Fachhochschule, Akademie

In welchem Jahr haben Sie in Wien zu arbeiten begonnen? (bitte einfüllen, z. B. 2021)

Wohnen Sie in Wien oder wohnen Sie in einem anderen Bundesland?

- Ich wohne in Wien.
 - Ich wohne in einem anderen Bundesland, und zwar in (bitte einfüllen):
-

Waren Sie in Wien schon einmal arbeitslos?

- ja, einmal
- ja, mehrmals
- nein, noch nie

Wenn Sie an das Unternehmen denken, bei dem Sie Ihren Jobeinstieg in Wien hatten: Wurden die Personen, denen das Unternehmen gehört, in Österreich oder außerhalb von Österreich geboren?

- Die Eigentümer*innen des Unternehmens wurden in Österreich geboren.
- Die Eigentümer*innen des Unternehmens wurden außerhalb von Österreich geboren.
- Teils, teils
- Das weiß ich nicht.

Wenn Sie an Ihre unmittelbaren Vorgesetzten in diesem Unternehmen denken: Wurden Ihre Vorgesetzten in Österreich oder außerhalb von Österreich geboren?

- Meine Vorgesetzten wurden in Österreich geboren.
- Meine Vorgesetzten wurden außerhalb von Österreich geboren.
- Teils, teils
- Das weiß ich nicht.

In welchem Jahr sind Sie geboren? (bitte einfüllen, z. B. 1989)

In welchem Land sind Sie geboren?

- Ich bin in Österreich geboren.
- Ich bin in einem anderen Land geboren, und zwar in (bitte einfüllen, welches):

Falls Sie selbst in Österreich geboren sind: In welchem Land ist Ihre Mutter geboren? (bitte einfüllen)

Mein **Geschlecht** ist:

- weiblich
- männlich
- divers
- keine Angabe

Kurzfragebogen selbstständig Beschäftigte

Sehr geehrte Teilnehmer*innen,

nochmals vielen Dank dafür, dass Sie sich die Zeit nehmen, um bei unserer Gruppendiskussion dabei zu sein! Im Vorfeld bitten wir Sie um ein paar zusätzliche Informationen über sich und Ihre Berufstätigkeit. Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen und schicken Sie das ausgefüllte Dokument wieder per E-Mail an uns zurück.

Hinweise zum Ausfüllen:

Kästchen können durch Anklicken mit der linken Maustaste angekreuzt werden.

In die Felder mit den Linien können Sie frei hineinschreiben.

Herzlichen Dank!

Das SORA-Team

In welcher Branche sind Sie mit Ihrem Unternehmen tätig? (bitte einfüllen, z. B. Gesundheit, IT, Gastronomie, Handel, ...)

Was ist Ihr Unternehmensgegenstand? Welche Produkte oder Dienstleistungen bieten Sie an? (bitte einfüllen, z. B. Pflege, Webdesign, Restaurant, Lieferservice, Gebäudereinigung, ...)

In welchem Jahr haben Sie Ihre unternehmerische Tätigkeit in Wien begonnen? (bitte einfüllen, z. B. 2021)

Wie viele Mitarbeiter*innen beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen?

- Keine Mitarbeiter*innen, ich bin allein.
- 1 bis 9 Mitarbeiter*innen
- 10 bis 49 Mitarbeiter*innen
- 50 bis 249 Mitarbeiter*innen
- 250 Mitarbeiter*innen oder mehr

Wie viele Ihrer Mitarbeiter*innen haben Migrationshintergrund?

- Die meisten meiner Mitarbeiter*innen haben Migrationshintergrund.
- Die meisten meiner Mitarbeiter*innen haben keinen Migrationshintergrund.
- Es gibt in meinem Unternehmen ungefähr gleich viele Mitarbeiter*innen mit und ohne Migrationshintergrund.

Welchem Beruf sind Sie nachgegangen, bevor Sie sich selbstständig gemacht haben? (bitte einfüllen, z. B. Verkäufer*in, Mechaniker*in, Arzt/Ärztin, ...):

Auf welchen Beruf sind Sie durch Ihre Ausbildung vorbereitet worden? (bitte einfüllen, z. B. Verkäufer*in, Mechaniker*in, Arzt/Ärztin, ...):

Haben Sie Ihre Ausbildung in Österreich oder in einem anderen Land gemacht?

- in Österreich
- in einem anderen Land, und zwar in
(bitte einfüllen, z. B. Türkei, Deutschland, ...):

Welche höchste abgeschlossene Schulbildung haben Sie?

- Pflichtschule
- Lehre
- Fach- oder Handelsschule
- Matura (z. B. Gymnasium, HLW, HAK, HTL)
- Universität, Fachhochschule, Akademie

Wohnen Sie in Wien oder wohnen Sie in einem anderen Bundesland?

- Ich wohne in Wien.
- Ich wohne in einem anderen Bundesland,
und zwar in (bitte einfüllen):

Waren Sie in Wien schon einmal arbeitslos?

- ja, einmal
- ja, mehrmals
- nein, noch nie

In welchem Jahr sind Sie geboren? (bitte einfüllen, z. B. 1989)

In welchem Land sind Sie geboren?

- Ich bin in Österreich geboren.
- Ich bin in einem anderen Land geboren, und zwar in (bitte einfüllen, welches):

Falls Sie selbst in Österreich geboren sind: In welchem Land ist Ihre Mutter geboren? (bitte einfüllen)

Mein **Geschlecht** ist:

- weiblich
- männlich
- divers
- keine Angabe