

# **Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien**

## **Kurzfassung**

---

Andreas Riesenfelder, Susanne Schelepa, Petra Wetzel

## IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien erstellt.

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, Juli 2011

## Inhalt

<b>1</b>	<b>ZUR STUDIE IM ÜBERBLICK</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>MIGRATIONSHINTERGRUND UND EINWANDERUNGSSITUATION</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>ARBEITSMARKT- UND BESCHÄFTIGUNGSSITUATION</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>QUALIFIKATION UND WEITERBILDUNG</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>SPRACHKOMPETENZEN</b>	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>PRIVATLEBEN UND VEREINBARKEIT</b>	<b>10</b>
<b>7</b>	<b>ARBEITNEHMER/INNEN-INTERESSENSVERTRETUNG</b>	<b>11</b>
<b>8</b>	<b>ZUR SITUATION VON ANGEHÖRIGEN ETHNISCHER MINDERHEITEN</b>	<b>12</b>

## 1 ZUR STUDIE IM ÜBERBLICK

Thema	Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien
AuftraggeberIn	Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
AnsprechpartnerIn	Mag.a Asiye Sel; <a href="mailto:asiye.sel@akwien.at">asiye.sel@akwien.at</a>
AuftragnehmerIn	L&R Sozialforschung
AnsprechpartnerIn	Mag.a Susi Schelepa; <a href="mailto:schelepa@lrsocialresearch.at">schelepa@lrsocialresearch.at</a> Mag.a Petra Wetzel; <a href="mailto:wetzel@lrsocialresearch.at">wetzel@lrsocialresearch.at</a>
Empirische Methoden	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Telefonische Befragung von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund aus 11 verschiedenen Herkunftsgruppen; n = 2001 (pro Herkunftsgruppe zwischen n=103 und n=283)</li> <li>■ Telefonische Befragung von AK-Mitgliedern ohne Migrationshintergrund; n=305 („Referenzgruppe“)</li> <li>■ Persönliche Interviews mit MigrantInnen, die den ethnischen Minderheiten der Roma/Romnien und KurdInnen angehören; um vertiefende qualitative Fragen erweitertes Frageinstrumentarium; n=126</li> </ul> <p>Die telefonischen Befragungen basieren auf einer disproportionalen Stichprobe, um auch für vergleichsweise kleinere Herkunftsgruppen statistisch zuverlässige Aussagen treffen zu können. Die Interviewdaten beider Gruppen (MigrantInnen, Nicht-MigrantInnen) wurden in Folge entlang der Ergebnisse einer Analyse für das gesamte Arbeitskräftepotenzial in Wien nach Geschlecht, Alter und im Fall der MigrantInnen auch nach Herkunftsgruppe gewichtet.</p> <p>Die persönlichen Interviews mit Roma/Romnien und KurdInnen ergänzten die telefonisch erreichten Angehörigen dieser Teilgruppen, sodass insgesamt jeweils 90 valide Interviews für jede der beiden Gruppen vorliegen. Diese Ergebnisse wurden aufgrund nicht vorhandener Informationen zur Größe der Grundgesamtheit nicht gewichtet ausgewertet und sind in einem eigenen Studienteil analysiert.</p>
Definition Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ AK-Mitglieder (unselbstständig Erwerbstätige, Freie DienstnehmerInnen, Arbeitslose und Personen in Elternkarenz) mit/ohne Migrationshintergrund, deren letzte unselbstständige Beschäftigung zum Interviewzeitpunkt nicht länger als ein halbes Jahr zurücklag.</li> <li>■ Als MigrantInnen gelten Personen, die selbst oder deren Eltern („Zweite Generation“) nicht in Österreich geboren wurden, unabhängig von ihrer aktuellen Staatsbürgerschaft.</li> </ul>
Projektzeitraum	Jänner 2010 – Juli 2011

Die Arbeitsmarktsituation in Österreich stellt sich für Personen mit Migrationshintergrund vergleichsweise schwierig dar. Eine unterdurchschnittliche Erwerbstätigenquote, eine überdurchschnittliche Arbeitslosenquote oder ein hoher Anteil von Überqualifizierten – das heißt von Personen, die unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind – sind nur einige Indikatoren, die auf die Herausforderung einer Verbesserung der Beschäftigungssituation von MigrantInnen verweisen.

In den letzten Jahren sind verstärkte Bemühungen um eine Verbesserung der empirischen Datenbasis festzustellen. Die vorliegenden Befragungsergebnisse im Auftrag der Arbeiterkammer Wien erweitern die empirische Wissensbasis in besonderer Weise. Inhaltlich decken die Daten schwerpunktmäßig die Bereiche der Beschäftigungssituation

sowie der Aus- und Weiterbildung ab. Darüber hinaus beinhalten sie aber auch Informationen zu Migrationshintergrund und Einwanderungssituation, Sprachkompetenzen, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Wahrnehmung und Nutzung von Interessensvertretungen.

Es sind dies regionale Daten für den Wiener Raum, da die InterviewpartnerInnen auf Basis des Mitgliederverzeichnisses der Arbeiterkammer Wien akquiriert wurden. Gleichzeitig erlauben sie eine genaue innere Differenzierung der Zielgruppe ‚MigrantInnen‘, da Personen aus elf verschiedenen Herkunftsgruppen einbezogen wurden:

■ Ehemaliges Jugoslawien / Albanien	■ China
■ Türkei	■ Philippinen
■ Deutschland	■ Afrika
■ EU-NMS – (Bulgarien, Polen, Rumänien, Slowakei, Tschechien, Ungarn)	■ Sonstiges Asien (Afghanistan, Bangladesch, Indien, Pakistan)
■ Sonstiges Europa (Russische Föderation, Ukraine)	■ Arabischer Raum (Mitgliedstaaten der Arabischen Liga)
■ Iran	

Wir möchten uns an dieser Stelle bei all unseren InterviewpartnerInnen sehr herzlich für Ihre Mitwirkung bedanken! Unser Dank gilt ebenso all jenen Personen und Organisationen, die bei der Organisation der Interviews unterstützend mitwirkten.

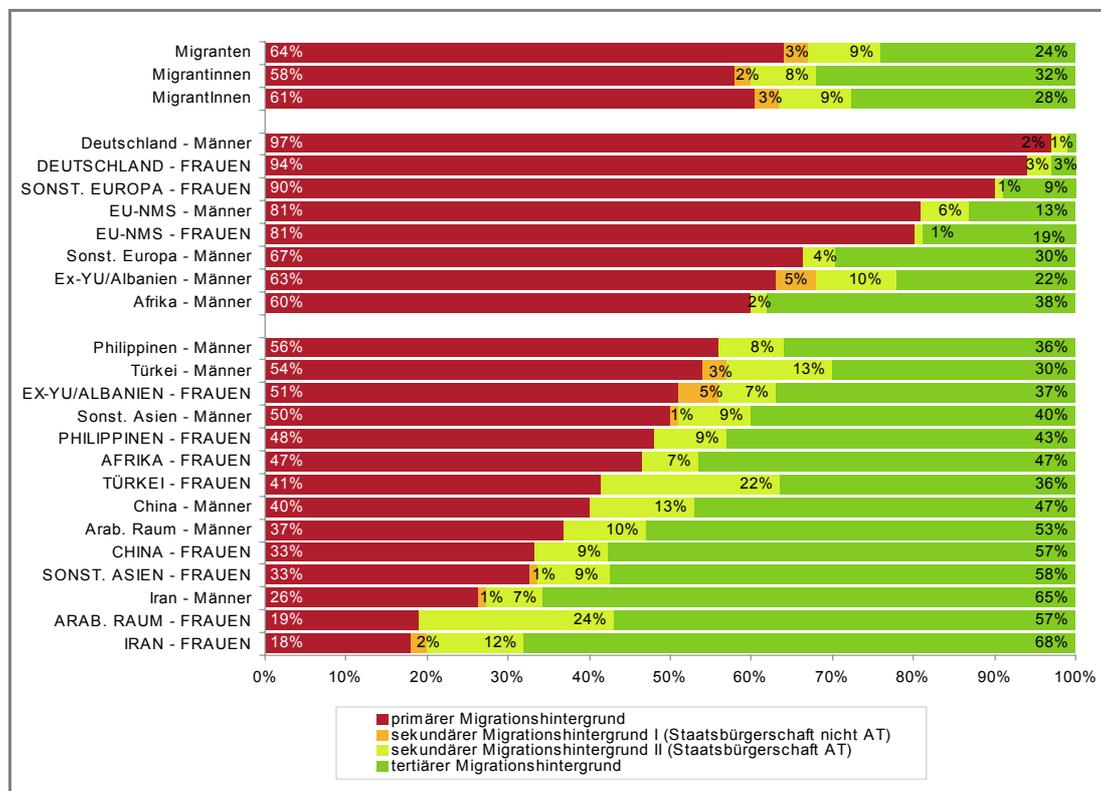
Die hier vorliegende Kurzfassung versammelt überblicksartig die zentralen Befunde der jeweiligen Studienkapitel.

## **2 MIGRATIONS HinterGRUND UND EinWanderungSSITUATION**

- Das gesamte Arbeitskräftepotenzial mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt ist durch vier Herkunftsgruppen geprägt. Quantitativ besonders bedeutsam ist die Gruppe Ehemaliges Jugoslawien/Albanien, gefolgt von der Türkei, den Neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU-NMS) und Deutschland.
- Es besteht ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern, allerdings mit teilweise deutlichen Unterschieden in den Herkunftsgruppen. Der Frauenanteil liegt zwischen 31% (Arabischer Raum) und 64% (Sonstiges Europa).
- Die Altersverteilung zeigt einen Schwerpunkt im Haupterwerbssalter (60%), 15% sind bis 24 Jahre, 26% ab 46 Jahre. Dabei bestehen ebenfalls starke herkunftsgruppenspezifische Differenzen, überdurchschnittlich viele Jüngere finden sich beispielsweise in den Gruppen Türkei, Sonstiges Asien und Iran mit jeweils rund einem Fünftel, vergleichsweise viele Ältere etwa in der Gruppe Philippinen.
- Gut jede/r Zehnte der befragten männlichen und weiblichen ArbeitnehmerInnen gehört der 2. Migrationsgeneration an, wurde also selbst in Österreich geboren nachdem die Eltern nach Österreich zugewandert sind. Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen sind im Kontext verschiedener ‚Migrationstraditionen‘ zu sehen – Befragte ‚klassischer‘ Migrationsländer (beispielsweise Ehemaliges Jugoslawien/Albanien) sind verstärkt der 2. Generation zuzurechnen.
- Die Mehrheit der befragten ArbeitnehmerInnen (61%) weist einen primären Migrationshintergrund auf, das heißt diese Personen wurden nicht in Österreich geboren und besitzen auch keine österreichische Staatsbürgerschaft. Bei den gut 10%, die der 2. Generation angehören (in Österreich geboren), ist von einem sekundären Migrationshintergrund zu sprechen. Etwa jede/r Vierte schließlich verfügt über einen tertiären

ren Hintergrund, das heißt diese Gruppe der im Ausland Geborenen hat die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen (siehe Abbildung 1).

**Abbildung 1: Typologie des Migrationshintergrunds (Geburtsland und Staatsbürgerschaft), nach Herkunft und Geschlecht**



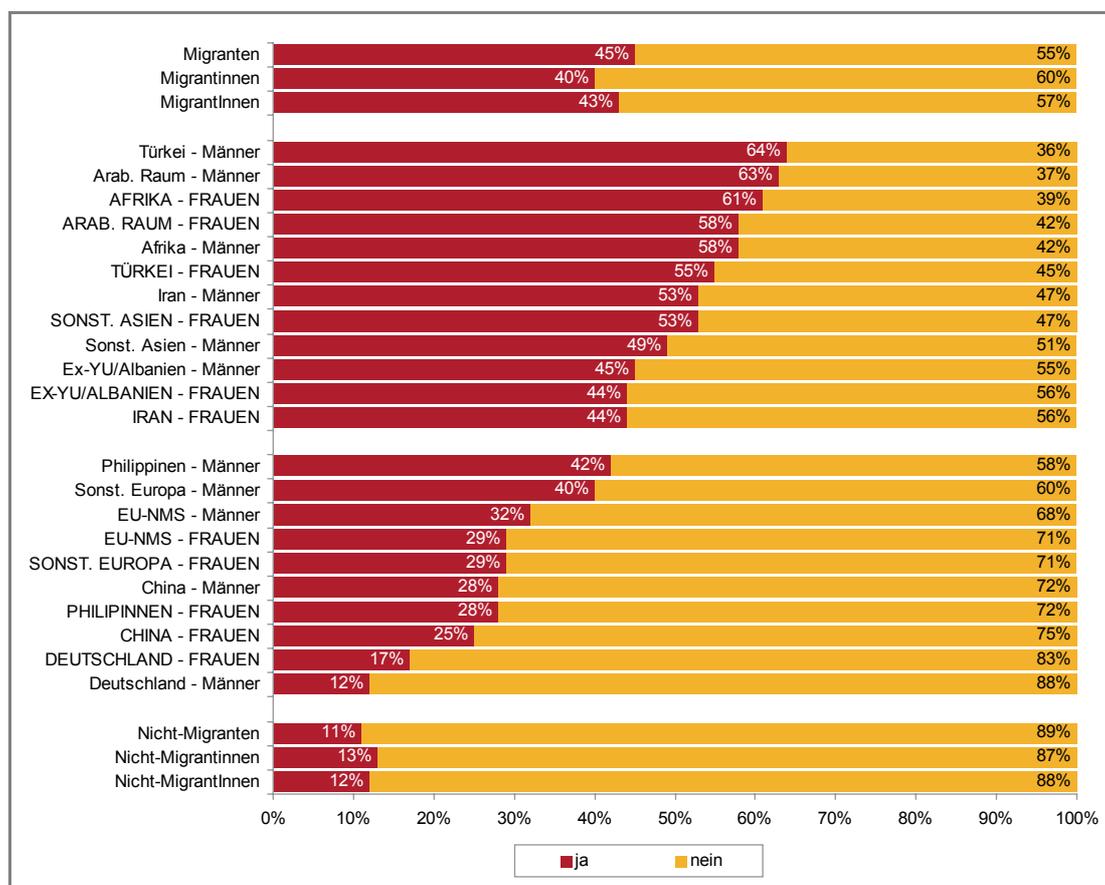
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001

- Gut ein Drittel der ArbeitnehmerInnen besitzt einen österreichischen Pass, Frauen etwas häufiger als Männer – stark ausgeprägt findet sich dieser Geschlechterunterschied in den Gruppen Türkei und Ehemaliges Jugoslawien/Albanien. Von jenen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft haben, plant gut ein Drittel diese anzunehmen. Die damit verbundenen wichtigsten Motive sind die rechtliche Sicherstellung/Gleichstellung und eine Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten.
- Gut die Hälfte aller InterviewpartnerInnen lebt seit über zehn Jahren in Österreich. Auch hier spiegeln sich die angesprochenen ‚Migrationsgeschichten‘ der Herkunftsgruppen – als vergleichsweise ‚junge‘ Migrationsländer können beispielsweise Deutschland, das Sonstige Europa oder die EU-NMS gelten.
- Der Hauptgrund für die Immigration ist mehrheitlich in familienbezogenen Motiven zu sehen, insbesondere bei Frauen. An zweiter Stelle folgen arbeitsbezogene Motive, welche für Männer vergleichsweise wichtig sind. An dritter Stelle stehen Flucht und Asyl und für etwa jede/n Zehnten war die Absolvierung einer Ausbildung in Österreich der Hauptgrund zur Immigration. In der Wichtigkeit dieser Faktoren bestehen durchaus unterschiedliche Gewichtungen in den Herkunftsländern, aber auch nach Alter und, wie bereits angedeutet, nach Geschlecht.

### 3 ARBEITSMARKT- UND BESCHÄFTIGUNGSSITUATION

- Zum Interviewzeitpunkt sind nahezu alle Befragten unselbstständig erwerbstätig. Der Anteil der Erwerbslosen zu diesem Zeitpunkt beträgt bei Männern 11% und bei Frauen 9%. In einer mittelfristigen Perspektive (seit dem Jahr 2000) waren durchschnittlich 45% der Männer und 40% der Frauen zumindest einmal von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit ist unter MigrantInnen mithin deutlich höher als unter Nicht-MigrantInnen (siehe Abbildung 2).

**Abbildung 2: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000, nach Herkunft und Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; basierend auf AK-Daten, n gesamt = 1961; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; basierend auf AK-Daten, n gesamt = 305.

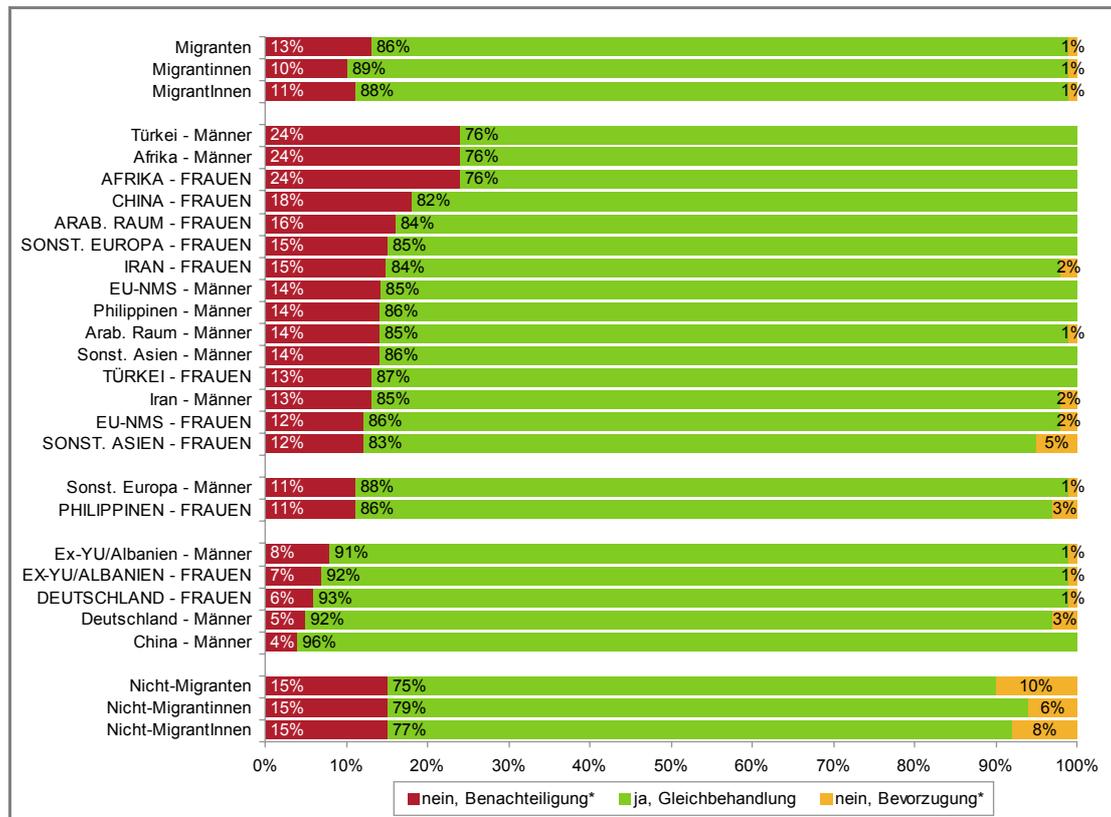
- Drei Viertel der MigrantInnen haben ihren Arbeitsplatz im Dienstleistungssektor. Insgesamt betrachtet trifft dies, wie bei Nicht-MigrantInnen, für Frauen stärker zu als für Männer. Allerdings sind in vielen Herkunftsgruppen auch Männer in erster Linie im Dienstleistungssektor beschäftigt.
- Die wichtigsten Berufsbereiche bei MigrantInnen sind Dienstleistungsberufe (vor allem auf Seiten der Frauen), gefolgt von Produktionsberufen (vor allem Männer) und Handels-, Verkehrsberufen. Haben bei Frauen vor allem Handelsberufe eine große Verbreitung, sind Männer oft in Verkehrsberufen tätig. Berufe der Gruppe 'Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe', welche in der Referenzgruppe ein relativ großes Gewicht haben, üben MigrantInnen vergleichsweise selten aus.

- Über die Hälfte der ArbeitnehmerInnen sind an Kleinst- oder Kleinarbeitstätten mit bis zu 50 MitarbeiterInnen beschäftigt. In den meisten Fällen haben die Befragten weitere KollegInnen mit Migrationshintergrund, bei einem Viertel sind beinahe alle KollegInnen MigrantInnen. Besonders Kleinstbetriebe zeichnen sich durch vergleichsweise homogene Belegschaftsstrukturen aus. Die KollegInnenschaft der Referenzgruppe hat deutlich seltener einen Migrationshintergrund.
- Ein Großteil der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund (gut 60%) ist auf niedrigen beruflichen Tätigkeitsniveaus beschäftigt (Hilfstätigkeit, angelernte Tätigkeit) und damit deutlich häufiger als Nicht-MigrantInnen in diesen Segmenten zu finden (gesamt 17%). Dieser Anteil streut jedoch bei MigrantInnen stark und liegt zwischen 82% (Herkunftsgruppe Türkei) und 18% (Herkunftsgruppe Deutschland). Frauen sind dabei häufiger gering qualifiziert tätig als Männer.
- Standardbeschäftigung ist sowohl bei MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen die dominierende Beschäftigungsform. Abseits der Standardbeschäftigung sind bei Migrantinnen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und bei Migranten Leiharbeit am relativ wichtigsten. Bei Nicht-MigrantInnen spielen Freie Dienstverträge und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eine Rolle.
- Teilzeitbeschäftigung ist – wie in der Referenzgruppe auch – eine Frauendomäne: rund 40% der Migrantinnen und gut 10% der Migranten sind teilzeitbeschäftigt. Jede vierte Frau und jeder zweite Mann würde jedoch ein vollzeitiges Arbeitsverhältnis vorziehen.
- Ergebnisse zur Dauer der Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz deuten im Vergleich zur Referenzgruppe auf eine eher geringe Kontinuität beziehungsweise eine brüchigere Arbeitsmarktintegration hin.
- Sonderformen der Arbeitszeit (Abend-, Nachtarbeit, Schicht- und Turnusdienst, geteilte Arbeitszeiten, Wochenend- und Feiertagsarbeit) betreffen die Hälfte der Befragten, wobei vor allem Wochenend- und Feiertagsarbeit eine große Bedeutung hat. Frauen sind von solchen Arbeitszeitregelungen häufiger betroffen als Männer, und MigrantInnen insgesamt häufiger als Nicht-MigrantInnen.
- Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten werden von beiden Geschlechtern gleichermaßen im Durchschnitt als weitgehend mittelmäßig beurteilt. Karriereperspektiven im Sinn einer hierarchischen Aufstiegsorientierung werden dabei schlechter eingeschätzt als die Möglichkeit, eine Ausweitung von Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit zu erzielen. Nicht-MigrantInnen sehen hier im Schnitt etwas bessere Perspektiven gegeben.
- Zwei Drittel der MigrantInnen fühlen sich im Arbeitsleben von mindestens einem psychischen, physischen und/oder sozialen Faktor sehr oder eher stark belastet. Damit unterscheidet sich die Gruppe der MigrantInnen nicht wesentlich von den Nicht-MigrantInnen. Am relativ häufigsten werden Stress und Zeitdruck sowie körperlich anstrengende Tätigkeiten angeführt.

Auch in Bezug auf soziale Belastungsfaktoren weisen die Ergebnisse keine nennenswerten Unterschiede zwischen ArbeitnehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund auf. Konflikte mit KollegInnen, Vorgesetzten oder KundInnen und KlientInnen belasten jeweils nur einen sehr geringen Anteil von Personen.

- Benachteiligungen im Arbeitsalltag im Vergleich zu KollegInnen ohne Migrationshintergrund (in Bezug auf Entlohnung, Art der Tätigkeiten, Weiterbildung oder betriebliche Mitbestimmung) nimmt jede/r Zehnte in zumindest einem der genannten Bereiche wahr. Ein ähnlich hoher Anteil der Nicht-MigrantInnen gibt an, in mindestens einem dieser Bereiche nicht gleich wie alle anderen MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz behandelt zu werden (siehe Abbildung 3).

**Abbildung 3: Gleichbehandlung im Arbeitsleben, nach Herkunft und Geschlecht**



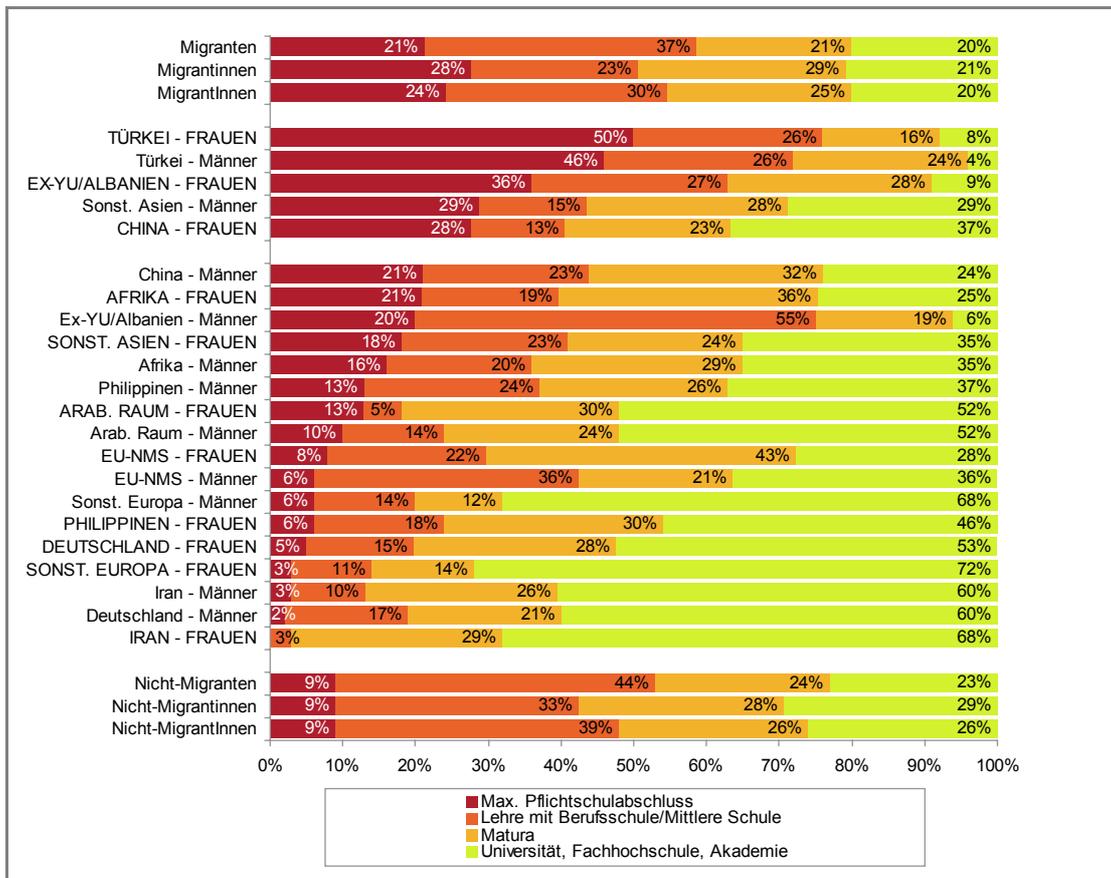
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 140; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 305, n miss = 6  
 \* Benachteiligung in mindestens einem der folgenden Bereiche: Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung. Bevorzugung in einem der genannten Bereiche, wenn in keinem Bereich eine Benachteiligung angegeben wurde.

- Die Einkommensanalyse von MigrantInnen macht geschlechtsspezifische Unterschiede deutlich und verweist auf geringere Einkommen im Vergleich zur Referenzgruppe. Vollzeitbeschäftigte MigrantInnen (ab 35 Wochenstunden) verdienen gut zur Hälfte ein monatliches Netto-Erwerbseinkommen bis zu EUR 1.399 (Referenzgruppe knapp 20%). Für Frauen trifft dies mit gut zwei Drittel stärker zu als für Männer. Höhere Einkommen (ab EUR netto 2.400 monatlich) erzielen rund 5% der MigrantInnen und circa jede/r Fünfte der Referenzgruppe.

#### 4 QUALIFIKATION UND WEITERBILDUNG

- Die schulische Qualifikationsstruktur der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund ist durch zwei Pole geprägt: Auf der einen Seite verfügt jede/r vierte MigrantIn über höchstens Pflichtschulniveau, auf der anderen Seite aber auch jede/r Fünfte über einen akademischen Abschluss. Im Vergleich zur Referenzgruppe besteht unter den MigrantInnen somit ein weitaus höherer Anteil gering qualifizierter Personen, bei gleichzeitig annähernd vergleichbar hohen Anteilen höherer Bildungsstufen. Geschlechterunterschiede bestehen unter MigrantInnen sowie unter Nicht-MigrantInnen in ähnlicher Weise vor allem hinsichtlich der Lehre/mittleren Schule: dieser Bildungsweg findet sich bei Männern wesentlich häufiger als bei Frauen (siehe Abbildung 4).

**Abbildung 4: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach Herkunft und Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 20; L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 305

- Es kann von einem bildungsmäßigen „Aufholen“ der 2. Generation gesprochen werden, das insbesondere bezüglich geringer beziehungsweise fehlender Bildungsabschlüsse stark ausgeprägt ist – wenngleich hierbei Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen bestehen. Deutlich ist diese Entwicklung etwa in den Herkunftsgruppen Türkei, Ehemaliges Jugoslawien oder dem Arabischen Raum. Innerhalb der 1. Generation steigt das Qualifikationsniveau im Zeitverlauf an: Je kürzere Zeit zugewandert, desto höher das Ausbildungsniveau der Befragten.
- Etwa zwei Drittel der MigrantInnen haben ihre Ausbildung außerhalb Österreichs absolviert. 17% von ihnen suchten bislang um Nostrifikation an. In den Berufsbereichen von Gesundheit-Lehre-Kultur sowie der Technik, und jeweils besonders betreffend FacharbeiterInnen-tätigkeiten, ist die Nostrifikationsquote überdurchschnittlich.
- Von einer Nostrifikation wird vor allem erwartet, den erlernten Beruf ausüben zu können. Die Erwartungshaltung ist bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern. Sämtliche Erwartungen an die Nostrifikation gehen allerdings nur für knapp die Hälfte in Erfüllung.
- Überqualifikation, das heißt die Ausübung einer Tätigkeit, die der persönlichen Wahrnehmung nach unterhalb des schulischen Qualifikationsniveaus liegt, trifft – ohne wesentliche Unterschiede nach Geschlecht – 33% der MigrantInnen. Damit ist Überqualifikation bei ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund deutlich ausgeprägter als bei Nicht-MigrantInnen (7% der Männer, 14% der Frauen).

- Die Weiterbildungsaktivität von MigrantInnen – Männern wie Frauen – ist im Schnitt vergleichsweise gering. Rund 30% haben in den letzten fünf Jahren eine berufs-, arbeitsmarktbezogene Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) absolviert, der entsprechende Anteil in der Referenzgruppe fällt mit knapp 60% deutlich höher aus. Ähnlich wie auch in der Referenzgruppe erweisen sich dabei das Bildungs-, insbesondere aber das Tätigkeitsniveau als die zentralen Einflussfaktoren hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme: Je geringer das Tätigkeitsniveau, desto unwahrscheinlicher ist eine Weiterbildungsteilnahme.
- Die zentrale Begründung für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildung ist das Fehlen zeitlich passender Angebote. Häufig fehlt auch das Interesse und insbesondere Frauen nennen auch andere Prioritäten und Zeitmangel als entscheidende Faktoren.
- Inhaltlicher Schwerpunkt der Weiterbildungsaktivitäten sind berufsspezifische Kurse, Seminare etc. (besonders bei höheren Bildungs- und Tätigkeitsniveaus). Um Deutschkurse handelt es sich bei etwa jeder fünften Weiterbildungsteilnahme. Das Nachholen von Bildungsabschlüssen spielt eine vergleichsweise geringe Rolle.
- Der/die ArbeitgeberIn übernimmt bei 42% der Weiterbildungen sämtliche Aufwendungen, bei 18% werden diese ausschließlich durch die TeilnehmerInnen getragen, beim Rest bestehen geteilte Arrangements. Der Anteil an Unterstützung ist bei MigrantInnen geringer als bei Nicht-MigrantInnen.
- Knapp 60% der MigrantInnen und rund 70% der Nicht-MigrantInnen zeigen Interesse an einer künftigen Weiterbildungsteilnahme, insbesondere besser gebildete und – ganz deutlich – bereits zuvor weiterbildungsaktive Personen äußern den Wunsch nach künftiger Weiterbildungsteilnahme. Ein Interesse an der Teilnahme an Deutschkursen bekunden 13% der MigrantInnen der 1. Generation.
- Die Weiterbildungsthematik ist auch im Kontext der Migrationsgeschichte zu sehen: Wenn die Einwanderung aus primär ausbildungsbezogenen Gründen erfolgte, ist eine große (Weiter-)Bildungsnähe gegeben, wenn arbeitsbezogene Gründe im Vordergrund standen, wird Weiterbildung eher hintangestellt.

## **5 SPRACHKOMPETENZEN**

- MigrantInnen verfügen über hohe Sprachkompetenzen. Im Durchschnitt sprechen sie 2,9 verschiedene Sprachen, bei Nicht-MigrantInnen sind es 2,4.
- Das Spektrum umfasst dabei über 100 verschiedene Sprachen und belegt die große Vielfalt der sprachlichen Kompetenzen der Wiener ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund.
- Knapp 60% beurteilen, basierend auf einer Selbsteinschätzung, ihre Deutschkenntnisse als schriftlich und mündlich fließend. Dieser Anteil variiert stark, so sind die Kenntnisse von MigrantInnen der 2. Generation deutlich besser, und auch in der 1. Generation nehmen die Kenntnisse mit längerer Aufenthaltsdauer zu. Generell beurteilen Frauen ihre Deutschkenntnisse durchwegs besser als Männer.
- Für nahezu alle ArbeitnehmerInnen (über 90%) sind die Deutschkenntnisse für die Ausübung ihres Berufes ausreichend, allerdings durchaus mit Unterschieden in den einzelnen Herkunftsgruppen. MigrantInnen der Herkunftsgruppen Philippinen, Sonstiges Asien, Sonstiges Europa, China und Afrika sehen hier vergleichsweise häufig Schwierigkeiten gegeben.
- Etwa jede/r Vierte nutzt Deutsch als Alltagssprache. Wird im privaten Alltag in erster Linie eine andere Sprache gesprochen – hier kommt den Sprachen der quantitativ großen Herkunftsgruppen entsprechend hohes Gewicht zu (Türkisch, Serbisch etc.) –

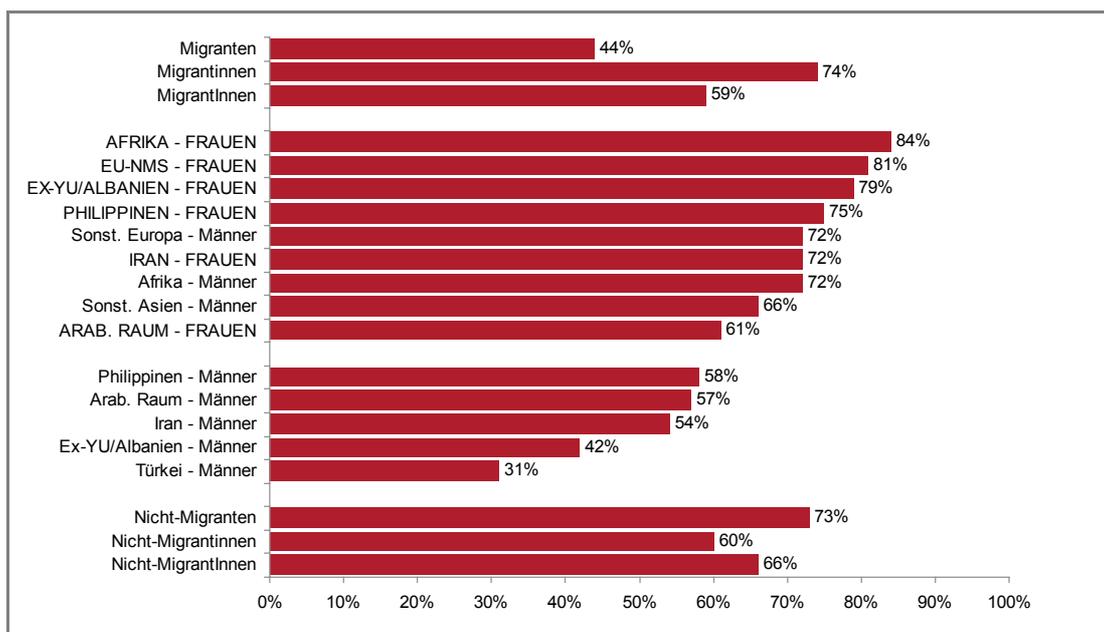
können 70% diese Sprache auch im Arbeitsalltag einsetzen. Bei gut der Hälfte betrifft dies die Kommunikation mit KollegInnen, ein gutes Drittel nutzt die Sprache mit KollegInnen wie auch geschäftlich und bei 15% liegt die Verwendung ausschließlich auf Ebene der Kommunikation mit GeschäftspartnerInnen.

- 60% derer, die neben Deutsch und der Alltagssprache (falls diese nicht Deutsch ist) eine weitere Sprache sprechen, können auch diese im Arbeitsleben einsetzen. Diesen Sprachen kommt verstärkt der Charakter von ‚Geschäftssprachen‘ zu.
- Fast 40% verfügen über darüber hinausgehende sprachliche Kompetenzen, sprechen also eine vierte und/oder fünfte Sprache.

## 6 PRIVATLEBEN UND VEREINBARKEIT

- Was die Haushaltsform, also die Konstellation der Haushaltsmitglieder betrifft, unterscheiden sich erwerbstätige Personen mit und ohne Migrationshintergrund nicht maßgeblich voneinander. Das Zusammenleben in einer Ehe- oder Lebensgemeinschaft mit Kind/ern ist die häufigste Haushaltsform, etwa die Hälfte der MigrantInnen betreut Kind/er im Haushalt.
- Bei einer Rückkehr aus einem Kinderbetreuungsgeldbezug ist der Wiedereinstieg von Männern durch mehr Kontinuität gekennzeichnet als jener von Frauen: Migranten steigen häufiger bei dem/derselben ArbeitgeberIn, mit der gleichen Arbeitszeit und auf dem gleichen Tätigkeitsniveau wieder ein als Migrantinnen.
- Institutionelle Kinderbetreuung hat für weibliche Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund eine zentrale Bedeutung – sowohl im Vergleich mit Männern mit Migrationshintergrund als auch mit Frauen ohne Migrationshintergrund – und kann als wichtige Voraussetzung für ihre Erwerbsteilnahme gesehen werden (siehe Abbildung 5).

**Abbildung 5: Nutzung institutioneller Kinderbetreuung (für Kinder von 0-12 Jahre), nach Herkunft und Geschlecht**



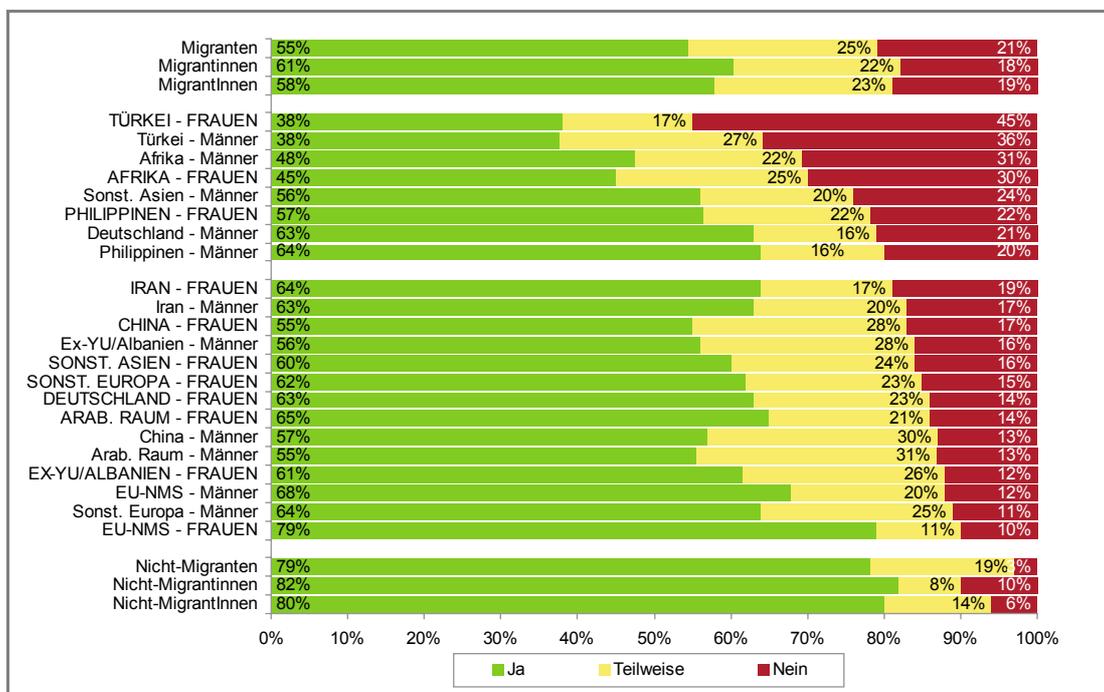
Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 635; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews n gesamt = 58; jeweils nur Personen mit Kindern im Alter von 0-12 Jahren; Subgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt

- Die Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung wird unabhängig des Alters der Kinder als überwiegend gut bezeichnet. Vergleichsweise problematischer stellt sich die Situation für Vollzeitbeschäftigte und für Personen mit speziellen Arbeitszeitregelungen dar.
- Verbesserungen im Bereich der institutionellen Kinderbetreuung – in zeitlicher und finanzieller Hinsicht – werden von rund der Hälfte der MigrantInnen mit Kindern als wünschenswerte Unterstützung ihrer Beschäftigungssituation gesehen.

## 7 ARBEITNEHMER/INNEN-INTERESSENVERTRETUNG

- Etwa 60% der MigrantInnen fühlen sich bezüglich ihrer Rechte als ArbeitnehmerInnen gut informiert. Für rund jede/n Fünften trifft dies nicht zu, der entsprechende Anteil ist unter Nicht-MigrantInnen mit 6% deutlich geringer (siehe Abbildung 6).

**Abbildung 6: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Herkunft und Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews gesamt n = 2001, n miss = 25; L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien', 2011; Interviews gesamt n = 305, n miss = 1

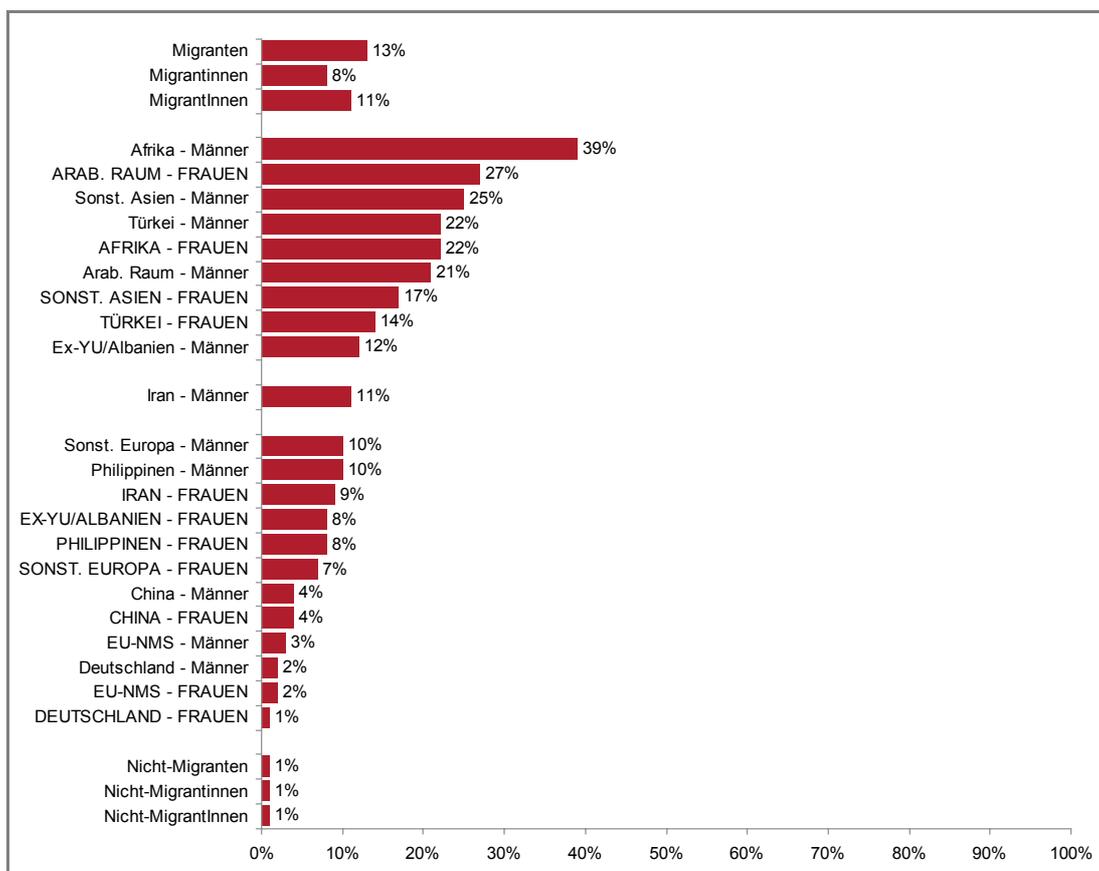
- Die Arbeiterkammer stellt für MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen die wichtigste Ansprechstelle in arbeitsrechtlichen Belangen dar: Rund 60% nennen die AK auf die Frage, an wen sie sich mit diesbezüglichen Fragen wenden (würden).
- Tatsächlich schon in Anspruch genommen wurden Angebote der Arbeiterkammer von 36% der MigrantInnen, das ist ein etwas geringerer Anteil als in der Referenzgruppe (42%). In beiden Gruppen steigt der Nutzungsanteil mit dem Alter und in mittleren Tätigkeitsniveaus, bei MigrantInnen wird er durch mangelnde Deutschkenntnisse gesenkt. Inhaltlich stehen bei MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen in ähnlichem Ausmaß die Rechte am Arbeitsplatz im Zentrum. Die erfahrene Unterstützung wird durchwegs positiv bewertet.

- Vom Wahlrecht bei der Arbeiterkammerwahl wissen zwei Drittel der MigrantInnen Bescheid, in der Referenzgruppe ist die Informiertheit mit fast 90% deutlich höher.
- Einen Betriebsrat finden 45% der MigrantInnen wie auch der Nicht-MigrantInnen an ihrer Arbeitsstätte vor. Von jenen, an deren Arbeitsstätte eine betriebliche Interessensvertretung besteht, haben diese 20% – Männer etwas häufiger als Frauen, Nicht-MigrantInnen etwas häufiger als MigrantInnen – bereits konsultiert. Am relativ häufigsten ging es dabei um den Arbeitsvertrag. Die vorgefundene Unterstützung bewertet gut die Hälfte als sehr hilfreich.
- Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund beträgt 22% und ist damit merklich geringer als in der Referenzgruppe mit 36%.

## 8 ZUR SITUATION VON ANGEHÖRIGEN ETHNISCHER MINDERHEITEN

- Insgesamt 11% der fernmündlich befragten MigrantInnen ordnen sich einer ethnischen Minderheit zu, mit einer in den einzelnen Herkunftsgruppen sehr unterschiedlichen Bedeutung. Besonders häufig gehören MigrantInnen aus dem afrikanischen Raum einer ethnischen Minderheit an (siehe Abbildung 7).

**Abbildung 7: Anteil MigrantInnen mit Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, nach Herkunft und Geschlecht**



Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52, L&R Datafile 'Nicht-MigrantInnen am AM in Wien' 2011, n gesamt = 305

Der folgende Ergebnisüberblick fokussiert auf die Situation jener 11% der MigrantInnen, die einer ethnischen Minderheit angehören. Diese Ergebnisse werden in Relation zur Gruppe der MigrantInnen ohne Minderheitenzugehörigkeit („Vergleichsgruppe“) dargestellt. Ergänzend dazu wird die Lage der beiden vertiefend untersuchten Gruppen der Roma/Romnien und KurdInnen thematisiert.

- Angehörige ethnischer Minderheiten, wie auch jene der gesondert betrachteten Gruppen der KurdInnen und Roma/Romnien, verfügen in unterdurchschnittlichem Ausmaß über einen primären **Migrationshintergrund** (im Ausland geboren und keine österreichische Staatsbürgerschaft). Vergleichsweise öfter trifft hier ein tertiärer Migrationshintergrund zu (im Ausland geboren und Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft).
- Familiäre Gründe gelten unabhängig einer ethnischen Minderheitenzugehörigkeit als **Hauptmotiv** für die **Immigration**. Gleichzeitig sind Asyl und Flucht bei ethnischen Minderheiten deutlich verstärkt anzutreffen. Dies gilt allerdings nicht für Roma/Romnien – sie führen in den Interviews häufiger als andere arbeitsbezogene Gründe an.
- Insgesamt ist eine voll- oder teilzeitige **Standardbeschäftigung** das hauptsächliche Beschäftigungsverhältnis auch unter Angehörigen einer Minderheit. In den Gruppen der KurdInnen und Roma/Romnien haben jedoch auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und – bei Roma – Leiharbeitsverhältnisse einen gewichtigeren Stellenwert. Auch Teilzeitbeschäftigung und spezielle Arbeitszeitregelungen finden sich in diesen beiden Gruppen vergleichsweise verstärkt.
- Insgesamt üben Angehörige ethnischer Minderheiten im Vergleich zu jenen ohne Minderheitenzugehörigkeit häufiger **geringqualifizierte Arbeiten** (Hilfstätigkeit oder angelernte Tätigkeit) aus. Dies gilt auch für Roma/Romnien, nicht jedoch für KurdInnen, deren berufliches Tätigkeitsniveau dem Gesamtschnitt der MigrantInnen entspricht.
- Dabei sind Minderheitenangehörige nicht wesentlich anders **formal ausgebildet** als andere MigrantInnen, allenfalls fällt der AkademikerInnen-Anteil etwas geringer und der Anteil von PflichtschulabsolventInnen noch etwas höher aus. Roma/Romnien allerdings weisen ein maßgeblich niedrigeres Qualifikationsniveau auf.
- **Belastungen im Arbeitsalltag** erleben Angehörige ethnischer Minderheiten häufiger als andere MigrantInnen, wobei dies besonders häufig von Roma/Romnien zum Ausdruck gebracht wird.
- **Benachteiligungen** im Vergleich zu KollegInnen ohne Migrationshintergrund werden von Angehörigen ethnischer Minderheiten rund doppelt so häufig angeführt als von anderen MigrantInnen. In den Gruppen der KurdInnen und Roma/Romnien wird dies jedoch etwas seltener als in der Gesamtgruppe ethnischer Minderheiten thematisiert.
- Das **(Weiter-)Bildungsverhalten** unterscheidet sich nicht signifikant von der Vergleichsgruppe, tendenziell fällt die Teilnahmequote unter Angehörigen ethnischer Minderheiten – wie auch der KurdInnen und Roma/Romnien – geringfügig niedriger aus. Bei fehlender Weiterbildungsteilnahme jedoch geben Minderheitenangehörige und insbesondere Roma/Romnien deutlich häufiger fehlende Information über die Weiterbildungsmöglichkeiten als Grund dafür an.
- Der Anteil derer, die um eine **Nostrifikation** ihrer Bildungsabschlüsse ansuchen, ist unter Angehörigen ethnischer Minderheiten mit 17% gleich hoch wie in der Vergleichsgruppe ohne Minderheitenzugehörigkeit, unter KurdInnen und Roma/Romnien hingegen deutlich niedriger. In diesen beiden Gruppen fällt bereits der Anteil derer mit ausländischen Bildungsabschlüssen geringer aus, so dass Nostrifikation hier insgesamt also ein quantitativ weniger bedeutsames Thema darstellt.

- Die **Weiterbildungsorientierung** von Angehörigen ethnischer Minderheiten kann wie in der Vergleichsgruppe als relativ hoch bezeichnet werden: 59% wollen in der Zukunft an berufsbezogener Weiterbildung teilnehmen, bei KurdInnen ist dieser Anteil geringfügig, bei Roma/Romnien merklich niedriger.
- Die **Sprachkompetenzen** sind in der Gruppe ethnischer Minderheiten mit durchschnittlich 3,2 beherrschten Sprachen noch etwas vielfältiger als unter den anderen MigrantInnen (2,8). Bei KurdInnen liegt der Wert ebenfalls bei 3,2, wobei bei rund 70% auch kurdisch darunter fällt. Knapp 60% der Roma/Romnien geben Sprachkenntnisse in Romanes an, im Mittel sprechen sie 3 verschiedene Sprachen.
- Die **Betreuung von Kindern** vor ihrem Schuleintritt wird von Angehörigen ethnischer Minderheiten vergleichsweise stärker in privaten Kontexten bewerkstelligt und die institutionellen Betreuungsformen haben in dieser Gruppe eine vergleichsweise etwas geringere Bedeutung. Bezogen auf 0-12-jährige Kinder ist der geschlechtsspezifische Unterschied – Mütter nutzen häufiger institutionelle Angebote als Väter – unter Angehörigen ethnischer Minderheiten deutlich stärker ausgeprägt als unter anderen MigrantInnen.
- Der Informationsgrad von Minderheitenangehörigen sowie von KurdInnen und Roma/Romnien hinsichtlich der **ArbeitnehmerInnenrechte** fällt etwas schlechter aus als jener der Vergleichsgruppe. Informationen hinsichtlich der ArbeitnehmerInnenrechte suchen KurdInnen und Roma/Romnien stärker als andere im privaten, informellen Bereich. Auf Ebene aller Personen mit einer Minderheitenzugehörigkeit ist wie auf Gesamtebene die Arbeiterkammer die am häufigsten genannte Anlaufstelle.
- Die **Vertretung** spezifischer Minderheiten-Interessen im **Arbeitsleben** wird unterschiedlich bewertet. Die qualitativen Gespräche mit KurdInnen und Roma/Romnien zeigen, dass im Erleben der Befragten häufig weniger die Minderheitenzugehörigkeit denn andere Aspekte im Vordergrund stehen – vor allem das Faktum, MigrantIn zu sein, oder etwa auch die Zugehörigkeit zur religiösen Minderheit der Muslime.
- Die qualitativen Gespräche mit Roma/Romnien und KurdInnen zeigen weiters, dass die **Selbstwahrnehmung** als Angehörige/r einer ethnischen Minderheit und der persönliche Stellenwert dieser Zugehörigkeit variieren. Die Bandbreite reicht von Stolz über Gleichgültigkeit bis hin zur Leugnung und bewussten Verheimlichung. Gerade Roma/Romnien thematisieren häufig eine Fremdwahrnehmung ihrer Minderheitenzugehörigkeit im Sinne diskriminierender und vorurteilsbeladener Verhaltensweisen.