

Daniel Schönherr, Martina Zandonella, Harald Glaser

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN MIT ANDEREN STAATSANGEHÖRIGKEITEN ALS DER ÖSTERREICHISCHEN AM ARBEITSMARKT

Zwischen Systemrelevanz und Exklusion: Erwerbssituation,
Arbeitszufriedenheit und Diskriminierung in der Arbeit



Jänner 2022



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

A professional headshot of Renate Anderl, a woman with dark hair, wearing a black blazer over a white top, smiling slightly. The background is a plain, light grey.

Renate Anderl

AK Präsidentin

GLEICHE RECHTE FÜR ALLE ARBEITNEHMER:INNEN

Wie wichtig der gesellschaftliche Beitrag von Kolleg:innen mit anderen Staatsangehörigkeiten als der österreichischen ist, zeigt sich gerade jetzt in der Corona Krise besonders deutlich. Sie leisten enormen Einsatz, damit das gesellschaftliche Leben funktioniert. Sie sind unverzichtbar für Wirtschaft und den Sozialstaat.

Vielfach jedoch bleiben die Leistungen von Kolleg:innen mit anderen Staatsangehörigkeiten als der österreichischen unbeachtet. Die aktuell vorliegende Studie und die Erfahrungen unserer Rechtsberatung machen nochmal mehr deutlich, dass jene Kolleg:innen auf vielen Ebenen mehrfach belastet sind, stärker der Ausbeutung ausgesetzt sind und aufgrund einer anderen Staatsangehörigkeit als der österreichischen oftmals von demokratischen Prozessen und Mitbestimmung – auf betrieblicher und politischer Ebene – ausgeschlossen sind.

Fast durchgehend schwere Arbeitsbedingungen wie körperliche und psychische Belastungen, geringe Einkommen, geringe betriebliche Mitbestimmung- und Gestaltungsspielräume, schlechte Behandlung am Arbeitsplatz bis hin zu Diskriminierungserfahrungen sind Realitäten im Arbeitsleben unserer Kolleg:innen mit anderen Staatsangehörigkeiten als der österreichischen. Ihnen bleibt die Anerkennung oftmals verwehrt.

Die Studie zeigt auch ganz deutlich, welche Konsequenzen Diskriminierung hat: Sie führt zu Ausgrenzung, Krankheit und gefährdet den sozialen Zusammenhalt. Und das ist ein ernstzunehmendes Problem.

Mittlerweile stellen Kolleg:innen mit anderen Staatsangehörigkeiten als der österreichischen ein Fünftel aller Arbeitskräfte in Österreich, in vielen systemrelevanten Berufen sind es noch mehr. Das bedeutet, dass ein Fünftel der Arbeitnehmer:innen nicht an Parlamentswahlen teilnehmen kann. Die Stimmen der Arbeitnehmer:innen haben damit im Nationalrat nicht das Gewicht, das ihrem Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg in diesem Land entspricht.

Die Arbeiterkammer versteht sich als Haus der Gerechtigkeit. Seit ihren Anfängen steht die Arbeiterkammer für eine faire Arbeitswelt, in der Ungleichbehandlung und Diskriminierung keinen Platz haben und in der Vielfalt und Toleranz gelebt werden. Aber dieser Vielfalt stehen Rechte zu.



Kolleginnen und Kollegen mit anderen Staatsangehörigkeiten als der österreichi- schen am Arbeitsmarkt – Zwischen Systemrelevanz und Exklusion: Erwerbssi- tuation, Arbeitszufriedenheit und Diskriminierung in der Arbeit

Endbericht

Daniel Schönherr / Martina Zandonella / Harald Glaser

Wien, Jänner 2022

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	1
Einleitung	7
1 Ausländische Staatsbürger/-innen am Arbeitsmarkt	10
1.1 Kennzahlen.....	10
1.2 Merkmale und Erwerbscharakteristika	15
1.3 Exkurs: Ausländische Staatsbürger/-innen in systemrelevanten Tätigkeiten	20
2 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen von ausländischen Staatsbürger/-innen	24
2.1 Rahmenbedingungen der Arbeit	25
2.2 Betriebliche Situation und Integration	28
2.3 Ressourcen in der Arbeit.....	31
2.4 Arbeitsbelastungen	33
2.5 Allgemeine Berufszufriedenheit	35
3 Diskriminierung von ausländischen Staatsbürger/-innen in der Arbeit	37
3.1 Oaxaca-Blinder Zerlegung.....	38
3.2 Diskriminierung bei Arbeitsplatzsicherheit.....	40
3.3 Diskriminierung bei Einkommenssituation	42
3.4 Diskriminierung bei betrieblicher Integration	43
3.5 Diskriminierung bei Arbeitsbelastungen	45
3.6 Diskriminierung bei Wertschätzung.....	46
Tabellenverzeichnis	48
Abbildungsverzeichnis.....	49
Literaturverzeichnis	50
Anhang.....	52

Executive Summary

Der vorliegende Bericht liefert Kennzahlen zur Erwerbs- und Arbeitssituation ausländischer Staatsbürger/-innen in Österreich und Wien, thematisiert aber auch Benachteiligungen und Diskriminierungen dieser Gruppe. Er beruht auf Sonderauswertungen vorhandener Daten wie etwa des Österreichischen Arbeitsklima Index (Daten der Jahre 2017 bis 2021), der Statistik Austria (Daten aus 2020) und der Österreichischen Sozialversicherungen (aus 2021).

Ausländische Staatsbürger/-innen am Arbeitsmarkt

Im ersten Halbjahr 2021 waren rund 803.000 Menschen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft in Österreich beschäftigt, davon rund 248.000 in Wien. Damit haben 21% aller unselbständig Beschäftigten in Österreich bzw. 29% in Wien eine ausländische Staatsbürgerschaft. Die größten Zuwanderergruppen stammen aus Deutschland, Ungarn, Rumänien, der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien bzw. einem seiner Nachfolgestaaten.

Ausländische Staatsangehörige sind mit einem Durchschnittsalter von 34,6 Jahren um ca. neun Jahre jünger als inländische Staatsbürger/-innen, da tendenziell eher jüngere Personen nach Österreich zuwandern. Während österreichische Beschäftigte häufiger sekundäre Bildungsabschlüsse abschließen, liegt der Anteil an Ausländer/-innen sowohl im niedrigsten (maximal Pflichtschulabschluss) als auch im höchsten Bildungsniveau (akademische Abschlüsse) im direkten Vergleich höher. Vor allem ausländische Frauen am Arbeitsmarkt haben verhältnismäßig häufig einen Hochschulabschluss.

Geringe Erwerbsquote und höheres Arbeitslosigkeitsrisiko

Während 2020 74% aller 15 bis 64-jährigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft in Österreich einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind, waren es unter ausländischen Staatsbürger/-innen nur 65% bzw. 59% in Wien. Auffällig ist die niedrige Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktintegration von Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft (59% bundesweit, 53% in Wien).

Während die Erwerbsquote unter dem Durchschnitt liegt, ist das Arbeitslosigkeitsrisiko höher. Ausländische Beschäftigte schätzen ihren Arbeitsplatz doppelt so häufig als unsicher ein (25%) als inländische Beschäftigte (12%). Die Coronakrise hat diese Ungleichheit weiter verschärft. Somit lag auch die Arbeitslosenquote im ersten Halbjahr 2021 unter ausländischen Staatsbürger/-innen fast doppelt so hoch (13,9) wie unter inländischen (7,7). Der zeitliche Verlauf

zeigt, dass vor allem Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft seltener wieder zurück auf den Arbeitsmarkt finden.

Branchenspezifische Beschäftigung und berufliche Stellung

Zuwanderer und Zuwandererinnen sind in Österreich schon seit Jahrzehnten in zahlreichen Bereichen tätig. Ein Vergleich mit der inländischen Erwerbsbevölkerung zeigt, dass ausländische Staatsbürger/-innen v.a. im Gastgewerbe, im produzierenden Bereich, in wirtschaftlichen und persönlichen Dienstleistungen, im Handel und im Bauwesen überrepräsentiert sind. Im Öffentlichen Sektor sind sie jedoch stark unterrepräsentiert. Dementsprechend sind ausländische Staatsbürger/-innen häufiger als Arbeiter/-innen beschäftigt (Frauen häufiger als Männer), während sie in Angestelltenberufen und im Öffentlichen Dienst weniger oft vertreten sind. Beides – sowohl die branchenspezifische Beschäftigung als auch die berufliche Stellung – hängt stark mit der jeweiligen Ausbildung einer Person zusammen, aber auch mit der Verwertbarkeit dieser Ausbildung. Daten zeigen, dass insbesondere Neuzuwanderer/-innen sich schwer tun, am österreichischen Arbeitsmarkt eine ihrem formalen Bildungsabschluss entsprechende Beschäftigung zu finden und dementsprechend häufig unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation beschäftigt sind. 25% aller ausländischen Beschäftigten finden, ihre Ausbildung sei höher als die beruflichen Anforderungen in ihrem derzeitigen Job.

Rahmenbedingungen der Arbeit

Ein erster Blick auf zentrale Arbeitsbedingungen zeigt bereits fast durchgehend Benachteiligungen von ausländischen Staatsbürger/-innen in der Arbeit. So sind sie z.B. österreichweit nicht nur mit der Arbeitszeitregelung weniger zufrieden (63%) als inländische Beschäftigte (75%), sondern wünschen sich zu einem Viertel auch, mehr Stunden zu arbeiten als derzeit (inländische Beschäftigte: 17%). Dies hängt auch mit der Einkommenssituation zusammen. Der Anteil an Working Poor, also Beschäftigten, die mit ihrem Einkommen nicht auskommen, liegt unter Arbeitnehmer/-innen mit ausländischer Staatsbürgerschaft ca. doppelt so hoch (13%) wie unter inländischen Beschäftigten (6%), vor allem Frauen (19%) und Frauen in Wien (29%) geben häufiger an, ihr Einkommen reiche nicht aus.

Geringere betriebliche Integration

Ausländische Staatsbürger/-innen sind mit dem Führungsstil ihrer Vorgesetzten und der Beziehung zu ihren Kollegen/-innen unzufriedener, wobei vor allem der Führungsstil schlechter bewertet wird, insbesondere von Frauen. Andere Daten

zeigen, dass zwischen einem Viertel und einem Fünftel aller ausländischen Beschäftigten nicht das Gefühl haben, ihre Arbeit werde von den Kollegen/-innen und Vorgesetzten wertgeschätzt – doppelt so viele wie unter inländischen Beschäftigten. Bezieht man auch die Benachteiligungen ausländischer Beschäftigter in punkto Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitszeit und Einkommen mit ein, ist der politische Anspruch, durch Erwerbsarbeit integrative Wirkungen zu erzielen, zumindest in Zweifel zu stellen. Arbeit und Beschäftigung haben nicht automatisch integrative Wirkung, im Gegenteil: Ist die Beschäftigung gekennzeichnet von Benachteiligungen, Chancenungleichheit und Abwertungen, führt sie potenziell zu Exklusion und Vertrauensverlust in demokratische Prozesse.

Weniger Autonomie, Ressourcen und Entwicklungsmöglichkeiten in der Arbeit

Auch in anderen Aspekten ihrer Arbeit fühlen sich ausländische Staatsbürger/-innen benachteiligt. Während 57% aller Beschäftigten mit einer österreichischen Staatsbürgerschaft mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb und 70% mit den Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeit zufrieden sind, sind es unter ausländischen Beschäftigten um 8 bis 10 Pp. weniger. In Wien liegt die Zufriedenheit mit beiden Dingen nochmals niedriger.

Autonomie und Handlungsspielräume sind jedoch nicht die einzigen Ressourcen, die Mitarbeiter/-innen von ihrem Betrieb zur Verfügung gestellt werden können. In punkto Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zeigen sich aber noch größere Unterschiede: Österreichweit sind 61% aller inländischen Beschäftigten mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten und 53% mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden. Unter ausländischen Staatsbürger/-innen sind es um 15 Pp. bzw. 13 Pp. weniger, wobei vor allem Männer mit ihren Aufstiegschancen unzufrieden sind.

Hohe körperliche und psychische Belastungen in der Arbeit

Ausländische Staatsbürger/-innen geben häufiger an, sich durch sowohl körperliche als auch psychische Faktoren in der Arbeit belastet zu fühlen. Im Österreichschnitt fühlen sich 12% aller inländischen Beschäftigten durch schlechte Gesundheitsbedingungen sehr oder ziemlich stark belastet, unter ausländischen Arbeitnehmer/-innen sind es mit 20% fast doppelt so viele. In Wien liegen die Anteile ca. gleich hoch. Es sind vor allem zugewanderte Männer, die zu 26% angeben, sich durch körperliche Belastungen in Form von schlechten Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz belastet zu fühlen. Aber auch psychosoziale Belastungen sind unter ausländischen Staatsbürger/-innen stärker

verbreitet. Während sich österreichweit 23% der österreichischen Beschäftigten durch Zeitdruck, 17% durch ständigen Arbeitsdruck ohne Möglichkeit auf Pausen und 5% durch Isolation am Arbeitsplatz belastet fühlen, liegen die Anteile unter ausländischen Staatsbürger/-innen bei 29%, 24% und 11%.

Nachweisliche Diskriminierung von ausländischen Staatsbürger/-innen in der Arbeit

Die Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit und in den Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitnehmer/-innen mit ausländischer und jenen mit inländischer Staatsbürgerschaft lassen sich zu einem großen Teil auf Erwerbsmerkmale zurückführen. Mittels einer statistischen Methode der Komponenten-Zerlegung nach Oaxaca-Blinder wurden jene Effekte auf die Arbeitszufriedenheit, die von Merkmalen wie z.B. dem jüngeren Durchschnittsalter, dem höheren Männeranteil, dem Bildungsniveau, aber auch der Über- und Unterrepräsentation in bestimmten Branchen und beruflichen Stellungen ausgehen, vom sogenannten Gruppeneffekt getrennt, der auf eine unterschiedliche Behandlung ausländischer und inländischer Staatsbürger/-innen hinweist. Die dahinterstehende Frage war, ob ausländische Beschäftigte ihren Arbeitsplatz z.B. deshalb als unsicherer einschätzen, seltener mit ihrem Einkommen auskommen, höhere Arbeitsbelastungen aufweisen und eine geringere innerbetriebliche Integration erfahren, weil sie z.B. häufiger geringqualifiziert sind und entsprechend auch häufiger in Branchen und Berufen mit den diesbezüglichen Nachteilen arbeiten, oder ob es darüber hinaus Hinweise auf eine systematische Diskriminierung ausländischer Staatsbürger/-innen innerhalb der Berufe gibt. Die Analysen zeigen, dass zwar ein Großteil der Unterschiede tatsächlich auf Merkmale wie eine unterschiedliche Alters- und Qualifikationsstruktur und dementsprechend auch andere Beschäftigungssituation zurückzuführen sind, aber dennoch zwischen 15 und 35 Prozent aller Unterschiede dadurch nicht erklärt werden können.

Diskriminierungserfahrungen von ausländischen Staatsbürger/-innen

Die SORA-Studie „Diskriminierungserfahrungen in Österreich“ aus dem Jahr 2018 liefert in diesem Zusammenhang eindeutige Hinweise zu den Gründen für die geringere Arbeitszufriedenheit ausländischer Staatsbürger/-innen. So erklärt sich die geringere Erwerbsbeteiligung bzw. höhere Arbeitslosenquote und Arbeitsplatzunsicherheit auch durch Diskriminierung: 15% aller Befragten mit ausländischer Staatsbürgerschaft geben an, in den drei Jahren zuvor ihren Job aus nicht nachvollziehbaren Gründen verloren zu haben, 8% haben selbst den Job kündigen müssen wegen anhaltender Diskriminierung. 18% haben bei der Jobsuche ungewöhnliche Fragen beim Vorstellungsgesprächen erlebt, und 24%

glauben, eine Arbeitsstelle nicht bekommen zu haben aufgrund persönlicher Merkmale. Sämtliche Anteile liegen ca. drei Mal so hoch wie unter Befragten mit österreichischer Staatsbürgerschaft.

Auch die größeren Schwierigkeiten, mit dem Einkommen auszukommen, können durch Diskriminierung zum Teil erklärt werden: 24% aller Befragten mit ausländischer Staatsbürgerschaft geben an, sie erhalten ein niedrigeres Einkommen trotz gleicher Position und Aufgaben, und 16% fühlten sich schon einmal übergangen beim beruflichen Aufstieg bzw. einer Gehaltserhöhung.

Diskriminierung wirkt auch stark in die innerbetriebliche Situation hinein und damit desintegrativ. Ein Viertel aller Befragten mit ausländischer Staatsbürgerschaft empfand in den letzten drei Jahren z.B. eine unsachgemäße Kritik an ihrer Arbeit als diskriminierend (inländische Befragte: 12%), rund ein Fünftel erlebte Ausgrenzung und Isolation, Gerüchte, Tuscheln, üble Nachrede bis hin zu Mobbing und Psychoterror am Arbeitsplatz (unter österreichischen Befragten waren es jeweils deutlich weniger als 10%).

Ausländischen Beschäftigten bleibt Anerkennung oft verwehrt

Eine abschließende Berechnung hat zudem gezeigt, dass Arbeitnehmer/-innen mit ausländischer Staatsbürgerschaft häufiger in Berufen mit einem nur geringen Berufsprestige, also Ansehen in der Bevölkerung, arbeiten – und zwar unabhängig ihrer jeweiligen Qualifikation. Dies wird insbesondere in den sog. systemrelevanten Berufen evident, die im Frühjahr während des Lockdowns im Zuge der Coronapandemie plötzlich im Zentrum der Aufmerksamkeit gestanden sind. Insgesamt arbeiten ca. 1,3 Mio. Beschäftigte in Österreich in einem systemrelevanten Bereich, in Wien sind es rund 250.000. Im Österreichschnitt stammt rund ein Fünftel, in Wien sogar ein Drittel der systemrelevant Beschäftigten aus dem Ausland. Ausländische Staatsbürger/-innen sind aber nicht in allen systemrelevanten Berufsgruppen gleichermaßen vertreten, sondern vor allem in jenen, denen bisher kaum gesellschaftliche Wertschätzung entgegengebracht wurde. In systemrelevanten Berufen mit einem geringen Ansehen (z.B. Reinigung, Verkauf, Zustelldienste) stellen ausländische Staatsbürger/-innen im Schnitt mehr als ein Viertel aller Beschäftigten, in Wien sogar 46%. In anderen Berufen mit hohem Ansehen (wie z.B. Ärzte/-innen oder Lehrkräfte) machen sie jedoch nur 12% bzw. in Wien 21% aller Beschäftigten aus. Daran wird ersichtlich, dass Anerkennung und Wertschätzung genauso wenig wie Einkommen, Aufstiegschancen oder gute Arbeitsbedingungen gleich verteilt sind.

Ausländische Staatsbürger/-innen mit eingeschränkten Partizipationsmöglichkeiten

All diese Ergebnisse verdeutlichen aber auch die Problematik der fehlenden oder nur eingeschränkten Partizipationsmöglichkeiten von Menschen mit ausländischer Herkunft an der Gestaltung ihrer Arbeits-, aber darüber hinausgehend auch Lebensbedingungen. Zum einen gehen mit der österreichischen Staatsangehörigkeit zentrale Partizipationsrechte einher, die ausländischen Staatsbürger/-innen verwehrt bleiben, allen voran das Wahlrecht und andere, an die Staatsbürgerschaft geknüpfte Beteiligungsrechte. Die Partizipationsmöglichkeiten sind jedoch auch auf betrieblicher Ebene eingeschränkt wie die Analysen gezeigt haben, etwa in den Gestaltungsmöglichkeiten wenn es um ihre konkrete Tätigkeit geht. Auf die Art wird ausländischen Staatsbürger/-innen eine Mitsprache an der Ausgestaltung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen verwehrt.

Die vorliegenden Ergebnisse weisen eine systematische Benachteiligung von Menschen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft nach. Gleichzeitig sind diese Ergebnisse nicht neu. Sie erscheinen aber angesichts der derzeitigen Situation besonders dringlich. Die Auswirkungen der Coronapandemie und des politischen Umgangs mit ihr werden die sozialen Ungleichheiten in Österreich und über die Ländergrenzen hinaus weiter verschärfen. Von den Balkongesängen und Beklatschungen im Frühjahr 2020 ist nicht viel geblieben, zumal damals nicht einmal (mit wenigen Ausnahmen) darauf hingewiesen wurde, dass es vor allem auch ausländische Staatsbürger/-innen – und hier insbesondere *Frauen* mit ausländischer Staatsbürgerschaft – waren, die mit ihrer Arbeit zur Aufrechterhaltung der Gesellschaft wesentlich beigetragen haben. Aber die angekündigten finanziellen Zuwendungen sind weitestgehend ausgeblieben. Eine nachhaltige Aufwertung der sog. systemrelevanten Berufe und Beschäftigten und damit auch der Arbeitsbedingungen in diesen Berufen ist nicht absehbar. Und es bleibt fraglich, ob die neugefundene Aufmerksamkeit für die systemrelevanten Berufe auch in den absehbaren Verteilungskonflikten nach der Krise anhält.

Einleitung

Die Coronapandemie und ihre Folgen für unseren Alltag und unser Arbeitsleben hatten im Frühjahr 2020 einen interessanten Nebeneffekt. Plötzlich standen Berufe und Beschäftigte im Zentrum der Aufmerksamkeit, deren Arbeitsleistung und Unverzichtbarkeit für das Funktionieren unserer Gesellschaft bis dahin oft wenig Beachtung gefunden haben. Reinigungskräfte, die unsere Arbeitsplätze sauber halten. Supermarktbedienstete, die die Versorgung mit Lebensmitteln sicherstellen. Pfleger/-innen, die sich um unsere Angehörigen kümmern. Busfahrer/-innen, Lieferdienste, Beschäftigte der Öffentlichen Sicherheit, Kinderbetreuer/-innen – die Liste der systemrelevanten Berufe hat auch gezeigt, auf welche Beschäftigtengruppen wir als Gesellschaft im Ausnahmezustand angewiesen sind.

Schnell war klar: Es sind in vielen Bereichen überwiegend Frauen, die diese systemrelevanten Berufe außer Haus ausüben. 65 Prozent der systemrelevanten Arbeitskräfte sind weiblich, und in acht von elf Berufsgruppen überwiegt der Frauenanteil deutlich, etwa in der Kinderbetreuung (88%), im Einzelhandel (86%), unter Reinigungskräften (83%) oder in der Pflege (82%) (vgl. Schönherr / Zandonella 2020). Der Zusammenhang zwischen diesen Berufen, dem Frauenanteil und der bisherigen gesellschaftlichen Geringachtung (ablesbar z.B. an der unterdurchschnittlichen Entlohnung) ist evident, wenn man sich vor Augen führt, dass viele dieser Tätigkeiten schon seit jeher von Frauen ausgeübt wurden – früher unbezahlt, heute schlecht bezahlt.

Neben dem hohen Frauenanteil kam aber ein weiteres Merkmal, das sich viele der systemrelevant Beschäftigten teilen, in der öffentlichen Diskussion bisher zu kurz – nämlich das der Herkunft, insbesondere der Staatsbürgerschaft. Beim Thema Migration richtete sich der Blick im Frühjahr 2020 lediglich auf ausländische Saisonarbeiter/-innen in der Landwirtschaft und ausländische 24-Stunden-Betreuer/-innen, deren Einreise von der Regierung in Sonderzügen organisiert werden musste. Dass jedoch auch viele Migranten/-innen und ausländische Staatsbürger/-innen, die bereits in Österreich leben, in systemrelevanten Berufen arbeiten und zur Grundsicherung der Versorgung der Gesellschaft beitragen, wurde bislang kaum anerkannt (vgl. Khalil / Lietz / Mayer 2020). Ähnlich wie die bis zur Coronakrise geringe gesellschaftliche Wertschätzung und Aufmerksamkeit gegenüber Frauen in diesen Berufen, wurde der Blick genauso vor der Tatsache verschlossen, dass es sehr häufig ausländische Staatsbürger/-innen sind, die in diesen Berufen arbeiten.

Die Staatsbürgerschaft als eine sich im 19. Jahrhundert ausformende rechtliche Institution ist spätestens seit der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts auch ein zentrales Zeichen politischer Zugehörigkeit in Europa. Sie signalisiert zunächst

die administrative Zugehörigkeit von Bürger/-innen, definiert aber darüber hinaus auch Rechte und Pflichten als gegenseitige Verantwortung. Sie entscheidet mitunter über Schutz und Freiheit von Menschen und damit auch über ihre Lebenschancen sowie Teilhabemöglichkeiten an wesentlichen Errungenschaften unserer Gesellschaft. Dies wird beispielhaft daran ersichtlich, dass die soziale Frage im 19. Jahrhundert noch primär als *Klassenfrage* diskutiert wurde, heutzutage aber andere Heterogenitäten wie z.B. die Staatsbürgerschaft, Ethnizität oder Religion stärker in den Blick gerückt sind.

Der Anteil an Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft in Österreich beträgt derzeit 17,1 Prozent (Stand 01.01.2021). Beschränkt man den Blick auf den Arbeitsmarkt, arbeiteten im ersten Halbjahr 2021 803.207 Menschen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft als unselbständig Beschäftigte in Österreich, das sind 21% - bzw. jede/jeder Fünfte - aller Beschäftigten. Der Beitrag von ausländischen Staatsbürger/-innen zur Aufrechterhaltung unseres Alltags ist nicht zu übersehen. Sie finden sich häufig in Berufen mit geringem Ansehen aber hohem gesellschaftlichen Nutzen wieder, etwa in der Reinigung, in der Abfallentsorgung, in Lieferdiensten oder als Verkaufskräfte.

Nicht nur daran zeigt sich das Ausmaß sozialer Ungleichheit, das ausländische Staatsbürger/-innen besonders betrifft. Auch der Ausschluss von Menschen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft von zentralen Verfahren der politischen Partizipation stellt das Selbstverständnis demokratischer Nationalstaaten zumindest in Frage. Die Verschränkung von Demokratie und Nationalstaatlichkeit führt dazu, dass Politiker/-innen sich in Wahlen gegenüber einer durch Staatsangehörigkeit definierten Wähler/-innenschaft verantworten müssen, die bei weitem nicht mehr die ganze Bevölkerung abdeckt (vgl. Scherr 2017). In Wien waren bei den Gemeinderatswahlen am 11. Oktober 2020 rund 228.000 Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft nicht wahlberechtigt, bezieht man auch Nicht-Erwerbspersonen mit ein, zeigen Zahlen der Statistik Austria, dass 30% der in Wien lebenden Personen im wahlberechtigten Alter aufgrund ihrer Staatsbürgerschaft von der jüngsten Wiener Gemeinderatswahl ausgeschlossen waren.

Gerade sozioökonomische Ungleichheiten und die staatliche Unterscheidung zwischen Staatsbürger/-innen und Nicht-Staatsbürger/-innen sind dabei als integraler Bestandteil der Strukturen nationaler Wohlfahrtsstaaten anzusehen und auch als solcher zu benennen. In der explizit zugelassenen politischen Ungleichbehandlung von ausländischen Staatsbürger/-innen gegenüber inländischen wird aber auch ersichtlich, dass die Konstruktion rechtlich schützenswerter Diskriminierungsmerkmale am Ende des Tages vom jeweiligen politischen Willen abhängt. Eine EU-Richtlinie aus dem Jahr 2000 adressiert

zwar einerseits das Diskriminierungsverbot aufgrund der Herkunft einer Person, *„betrifft jedoch keine Ungleichbehandlungen aufgrund der Staatsangehörigkeit und lässt die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf unberührt.“* (EU Richtlinie 2000/43/EU, Art. 13)

Die Folgen solch rechtlich begünstigter Ungleichbehandlungen zeigen sich für Zuwanderer/-innen in fast allen Lebensbereichen. Sie betreffen nicht nur die ökonomische Situation, sondern auch rechtliche Benachteiligungen und eine weitgehende Exklusion von politischer Interessensvertretung. Diese Diskriminierung beginnt jedoch nicht erst in der Frage des Wahlrechts, sondern schon früher – etwa bei den Chancen auf gute Arbeitsbedingungen, ein existenzsicherndes Einkommen oder eine betriebliche Interessensvertretung.

Wie weit diese Benachteiligungen reichen, soll der vorliegende Kurzbericht überblickshaft aufzeigen. Auf Basis einer Sonderauswertung verschiedener bereits vorliegender Datenquellen (insbesondere die aktuellsten Daten Mikrozensus der Statistik Austria, Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger und des Österreichischen Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer Oberösterreich)¹ liefert der Bericht zu Beginn eine kurze Übersicht über die Anzahl bzw. Anteile an ausländischen Staatsbürger/-innen in der Erwerbsbevölkerung in Österreich und Wien. Im Anschluss folgen Auswertungen zur Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen von Beschäftigten mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft sowie etwaigen Diskriminierungserfahrungen.

¹ Ausgewertet wurden die Mikrozensus-Daten des Jahres 2020, die aktuellsten Sozialversicherungsdaten des 1. Halbjahres 2021 sowie die Befragungsdaten der Jahre 2017 bis 2021 des Arbeitsklima Index.

1 Ausländische Staatsbürger/-innen am Arbeitsmarkt

1.1 Kennzahlen

Im ersten Halbjahr 2021 waren österreichweit rund 803.000 Menschen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft unselbständig beschäftigt, davon rund 248.000 (31%) in Wien. Der Frauenanteil beträgt bundesweit 40%, in Wien sind 45% aller Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft Frauen.

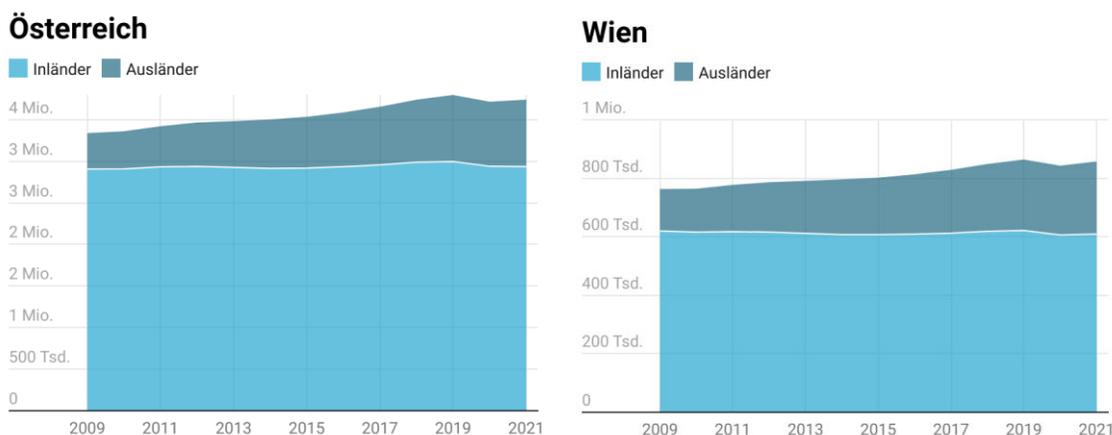
Tabelle 1: Anzahl ausländischer Staatsbürger/-innen am Arbeitsmarkt 2021

	Österreich	Wien
unselbständig Beschäftigte insgesamt	3.740.192	857.356
davon mit ausländischer Staatsbürgerschaft	803.206	248.149
<i>davon Männer mit ausländischer Staatsbürgerschaft</i>	<i>483.812</i>	<i>137.131</i>
<i>davon Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft</i>	<i>319.394</i>	<i>111.018</i>

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: HV (1. Halbjahr 2021)

Die Anzahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft ist in den letzten Jahren und Jahrzehnten deutlich gestiegen. 2009 arbeiteten etwas mehr als 431.000 unselbständig Beschäftigte mit einer nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft in Österreich, ihre Zahl ist seitdem um 86% gestiegen. In Wien waren 2009 143.000 Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft beschäftigt, ihr Anteil hat sich seitdem um 73% erhöht (vgl. Anhang 1). Klar ist, dass ein großer Teil des Beschäftigungswachstums der letzten zehn Jahre damit auch auf die Beschäftigung ausländischer Staatsbürger/-innen zurückgeht.

Abbildung 1: Anzahl unselbständig Beschäftigter mit ausländischer Staatsbürgerschaft im Zeitverlauf seit 2009



Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: HV

Die meisten ausländischen Beschäftigten am österreichischen Arbeitsmarkt stammen aus Deutschland. Mehr als 106.800 Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft arbeiteten im ersten Halbjahr 2021 in Österreich. An zweiter Stelle folgen Menschen aus Ungarn (mehr als 92.800), gefolgt von Menschen aus Rumänien (über 64.600) und der Türkei (beinahe 57.900). Einen großen Anteil stellen Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien bzw. einem seiner Nachfolgestaaten dar – würde man diese zusammenrechnen, sind sie sogar die größte Gruppe ausländischer Staatsbürger/-innen am österreichischen Arbeitsmarkt.

Welche ausländischen Staatsbürger/-innen in welchem Bundesland arbeiten, ist nicht gleich verteilt. So sind z.B. Beschäftigte mit polnischer, serbischer oder türkischer Staatsbürgerschaft überdurchschnittlich häufig in Wien ansässig, während Beschäftigte aus Ungarn, Slowenien, der Slowakei und Deutschland verhältnismäßig häufiger in anderen Bundesländern leben.

Tabelle 2: Ausländische Beschäftigte nach Herkunftsland

	Österreich	Wien
Deutschland	106.879	26.565
Ungarn	92.888	17.951
Rumänien	64.667	15.369
Türkei	57.898	19.112
Bosnien-Herzegovina	50.438	9.840
Polen	42.247	19.832
(ehem.) Jugoslawien	40.780	19.024
Kroatien	40.539	8.943
Slowakei	35.789	11.546
Serbien	32.055	16.737
Slowenien	26.305	1.578

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: HV (1. Halbjahr 2021)

Auch wenn im vorliegenden Bericht das Merkmal „Staatsbürgerschaft“ im Zentrum steht, gilt es an dieser Stelle zu betonen, dass die Herkunftsregion oftmals eine wichtigere Analysekategorie darstellt als das bloße Merkmal „Staatsbürgerschaft“ oder „Migrationshintergrund“, insbesondere wenn es um Fragen der Diskriminierung bestimmter Personengruppen geht. Diskriminierung setzt dort an, wo Unterschiede sichtbar werden – eine nicht-weiße Hautfarbe kann genauso wie ein ausländischer Akzent oder Nachname schneller Auslöser für Diskriminierungshandlungen sein als die am Papier vermerkte Staatsbürgerschaft. So gaben 2018 in einer Befragung von mehr als 2.300 Menschen ab 15 Jahren bereits 52% aller Befragten mit Migrationshintergrund an, sich in den drei

Jahren davor zumindest einmal in einem Lebensbereich diskriminiert gefühlt zu haben – unter Migrant*innen mit nicht-weißer Hautfarbe oder ausländischem Akzent waren es jedoch 84% (Schönherr et al. 2019).

Die geringeren Teilhabechancen von Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft zeigen sich zunächst im eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Grundsätzlich gilt: Um in Österreich arbeiten zu können, benötigen Menschen ein Aufenthaltsrecht. Das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) reguliert dabei den Zugang von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft zum heimischen Arbeitsmarkt. Es soll zum einen den inländischen Arbeitsmarkt schützen, zum anderen aber auch Nachteile für Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft minimieren. Eine Reihe an Personengruppen sind davon aber ausgenommen, z.B. EWR Bürger*innen, Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte, Wissenschaftler*innen sowie deren Ehepartner*innen und Kinder oder Diplomaten*innen und deren Mitarbeiter*innen. Weitere Ausnahmen, die es Menschen ermöglichen, auch ohne Aufenthaltsrecht in Österreich zu arbeiten, verlaufen u.a. über einen Titel „Daueraufenthalt – EU“, eine „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“, eine „Aufenthaltsberechtigung plus“ oder eine „Beschäftigungsbewilligung“ für Schüler*innen oder Studenten*innen.

Ausländische Staatsbürger*innen stehen demzufolge in geringerem Ausmaß im Erwerbsleben als Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Dies wird an der Erwerbstätigenquote ersichtlich. Diese bezeichnet den Anteil der Erwerbstätigen an der gesamten Bevölkerung zwischen 15 und 64 und liegt unter ausländischen Staatsbürger*innen deutlich niedriger als unter Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Während drei Viertel aller Menschen zwischen 15 und 64 in Österreich und 69% in Wien einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sind es unter ausländischen Staatsbürger*innen bundesweit 65% und in Wien nur 59%. Deutlich wird auch, dass Frauen insgesamt und vor allem ausländische Frauen seltener aktiv im Erwerbsleben stehen als Männer.

Tabelle 3: Erwerbstätigenquote

		Österreich	Wien
Inländer	Gesamt	74%	69%
	<i>Männer</i>	78%	71%
	<i>Frauen</i>	70%	67%
Ausländer	Gesamt	65%	59%
	<i>Männer</i>	71%	65%
	<i>Frauen</i>	59%	53%

Quelle: Statistik Austria - Mikrozensus 2020, Eigenauswertung

Ausländische Staatsbürger*innen sind aber nicht nur beim Zugang zu Arbeit benachteiligt sondern auch wenn es darum geht, diese Arbeit langfristig zu

behalten. Laut Österreichischem Arbeitsklima Index liegt der Anteil an unselbstständig Beschäftigten, die angeben, in den 12 Monaten davor arbeitslos gewesen zu sein, unter ausländischen Staatsbürger/-innen mehr als doppelt so hoch wie unter inländischen, und rund jede/-r vierte ausländische Beschäftigte schätzt den eigenen Arbeitsplatz als unsicher ein. Erschwerend kommt hinzu, dass aufgrund der Arbeitsmarktdynamik arbeitslos gewordene Menschen heutzutage oft nur noch über atypische bis prekäre Arbeitsverhältnisse den Weg zurück auf den Arbeitsmarkt finden, diese Stellen jedoch erneut oft nicht auf Dauer angelegt sind. Dass ausländische Beschäftigte, die in den 12 Monaten zuvor arbeitslos waren, ihren aktuellen Job zu 50% als erneut unsicher einstufen, während inländische dies nur zu 32% tun, legt den Schluss nahe, dass ausländische Staatsbürger/-innen von dieser Dynamik („Drehtürarbeitslosigkeit“) im größeren Umfang betroffen sind.

Tabelle 4: Arbeitslosigkeit in den letzten 12 Monaten und Arbeitsplatzunsicherheit

		in den letzten 12 Monaten arbeitslos	Subjektive Arbeitsplatz- unsicherheit
Inländer	Gesamt	6%	12%
	<i>Männer</i>	6%	12%
	<i>Frauen</i>	6%	13%
Ausländer	Gesamt	14%	25%
	<i>Männer</i>	14%	22%
	<i>Frauen</i>	14%	27%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte in Österreich; Quelle: Arbeitsklima Index, 2017-2021

Die ungleichen Chancen auf Arbeit und den Behalt dieser Arbeit wurden durch die Coronakrise und den Umbrüchen am Arbeitsmarkt im Zuge des Lockdowns im Frühjahr weiter verschärft. Laut Daten des AMS waren 38% der neu vorge-merkten Arbeitslosen im ersten Lockdown im März 2020 ausländische Staatsbürger/-innen, in Wien waren es sogar 55%. Somit lag auch die Arbeitslosenquote im ersten Halbjahr 2020 unter ausländischen Staatsbürger/-innen fast doppelt so hoch wie unter inländischen, und das sowohl in Wien als auch bundesweit und sowohl unter Männern als auch unter Frauen. Seitdem ist die Arbeitslosigkeit von ausländischen Männern stärker gesunken, liegt im 1. Halbjahr 2021 aber immer noch rund 4 Pp. über der Quote von österreichischen Männer. Die Arbeitslosenquote ausländischer Frauen ist im Vergleich weniger stark gesunken, sie weisen im Gruppenvergleich die höchste Arbeitslosigkeit auf, ihre Arbeitslosenquote liegt mehr als doppelt so hoch als bei inländischen Frauen. In Wien zeigt sich dieser Geschlechterunterschied nicht, hier liegt die Arbeitslosenquote unter ausländischen Staatsbürger/-innen insgesamt wesentlich höher.

Tabelle 5: Registerarbeitslosenquote im 1. Halbjahr 2021 (Vergleich zu 1. HJ 2020)

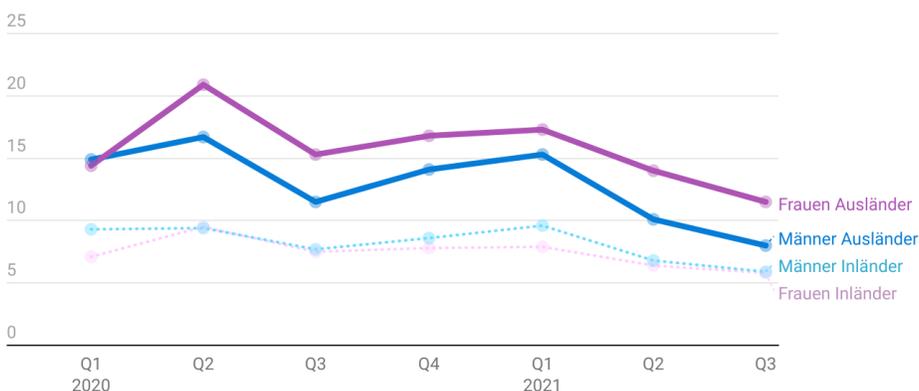
		Österreich	Wien
Inländer	Gesamt	7,7 (-1,2)	11,1 (-0,9)
	Männer	8,2 (-1,2)	12,6 (-1,0)
	Frauen	7,2 (-1,1)	9,5 (-0,8)
Ausländer	Gesamt	13,9 (-2,7)	19,9 (-3,6)
	Männer	12,7 (-3,1)	20,1 (-4,5)
	Frauen	15,6 (-2,0)	19,6 (-2,6)

Quelle: HV (1. Halbjahr 2021)

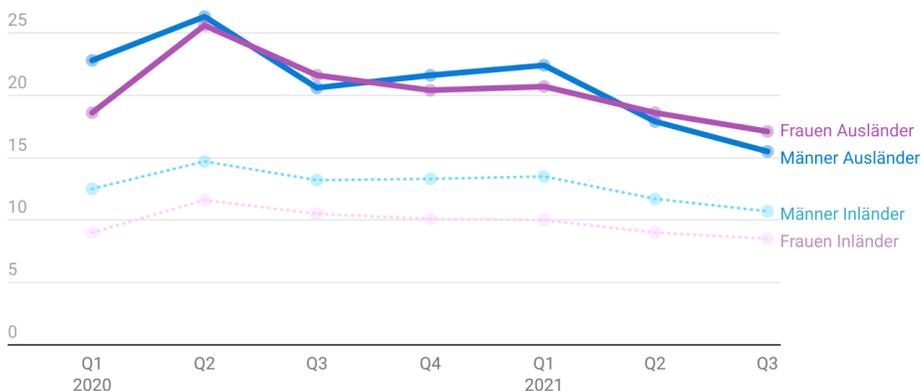
Auch wenn man sich die zeitliche Entwicklung der Arbeitslosenquote ansieht, wird ersichtlich, dass ausländische Staatsbürger/-innen während des Lockdowns deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen waren als inländische Staatsbürger/-innen. Es wird aber auch deutlich, dass vor allem Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft jetzt in den Monaten nach dem Lockdown schwerer wieder zurück auf den Arbeitsmarkt finden als Männer (vgl. Anhang 2).

Abbildung 2: Arbeitslosenquote im Zeitverlauf 2020/21

Österreich



Wien



Quelle: HV, 2020 - 2021

1.2 Merkmale und Erwerbscharakteristika

Die Zuwanderung nach Österreich wirkt sich zunächst auf die Altersstruktur der österreichischen Bevölkerung aus, da tendenziell eher jüngere Personen nach Österreich zuwandern. Dadurch sinkt das Durchschnittsalter und die demographische Entwicklung wird abgeschwächt. Ausländische Staatsangehörige waren 2017 mit einem Durchschnittsalter von 34,6 Jahren um ca. 9 Jahre jünger als inländische Staatsbürger/-innen (43,9 Jahre). Auch wenn man sich den Arbeitsmarkt ansieht, fällt das durchschnittlich jüngere Alter von Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft auf. Österreichweit sind 32% aller Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft bereits 50 Jahre oder älter, unter ausländischen Staatsbürger/-innen sind es nur 20%.

Tabelle 6: Altersstruktur

		bis 29 Jahre	30 - 49 Jahre	50 Jahre und älter
Österreich				
Inländer	Gesamt	22%	46%	32%
	<i>Männer</i>	23%	45%	32%
	<i>Frauen</i>	21%	47%	31%
Ausländer	Gesamt	24%	56%	20%
	<i>Männer</i>	25%	56%	20%
	<i>Frauen</i>	23%	57%	20%
Wien				
Inländer	Gesamt	21%	47%	32%
	<i>Männer</i>	20%	47%	33%
	<i>Frauen</i>	21%	48%	31%
Ausländer	Gesamt	25%	56%	19%
	<i>Männer</i>	26%	56%	18%
	<i>Frauen</i>	24%	56%	19%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: HV (1. Halbjahr 2021)

In Bezug auf das Bildungsniveau zeigt sich eine gewisse Heterogenität. Während Beschäftigte mit österreichischer Staatsbürgerschaft überdurchschnittlich oft in der sekundären Bildungsebene vertreten sind, liegt der Anteil an Ausländer/-innen sowohl im niedrigsten Bildungsniveau (maximal Pflichtschulabschluss) als auch im höchsten Bildungsniveau (Hochschulabschluss) im Vergleich höher, letzteres vor allem bedingt durch die Forcierung der Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus den EU-Staaten. Die Statistik zeigt auch, dass vor allem Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft oft hohe Bildungsabschlüsse mitbringen, sowohl in Wien als auch bundesweit sind sie jene Gruppe, die am häufigsten einen Hochschulabschluss aufweist. Trotzdem zeigt der Vergleich mit anderen Ländern, dass sich die Bildungsstruktur von Zu-

gezogenen in Österreich relativ zu den im Inland Geborenen immer noch auf das untere Qualifikationsspektrum konzentriert (vgl. Huber/Horvath/Bock-Schappelwein 2017).

Tabelle 7: Bildungsstruktur

		Maximal Pflichtschule	Lehre/mittlerer Abschluss/Matura	Hochschul- abschluss
Österreich				
Inländer	Gesamt	10%	70%	20%
	<i>Männer</i>	10%	73%	17%
	<i>Frauen</i>	11%	67%	22%
Ausländer	Gesamt	22%	52%	26%
	<i>Männer</i>	23%	54%	23%
	<i>Frauen</i>	20%	50%	30%
Wien				
Inländer	Gesamt	11%	55%	34%
	<i>Männer</i>	12%	58%	30%
	<i>Frauen</i>	10%	52%	38%
Ausländer	Gesamt	20%	44%	36%
	<i>Männer</i>	23%	46%	30%
	<i>Frauen</i>	16%	42%	42%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Mikrozensus 2020

Die Position einer Person am Arbeitsmarkt hängt stark davon ab, über welche Qualifikationen sie verfügt und wie gut oder schlecht sie diese am Arbeitsmarkt verwerten kann. Diese Verwertbarkeit hängt wiederum davon ab, inwieweit die jeweilige Ausbildung auch tatsächlich anerkannt und zertifiziert wird. Im Fall von Zuwanderern/-innen geschieht dies durch die formale Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen. Im Zeitraum zwischen Oktober 2019 und September 2020 wurden laut Statistik Austria im ganzen Bundesgebiet 9.587 Anträge auf Anerkennung oder Bewertung gestellt. Von diesen wurden österreichweit 6.791 (davon 2.336 in Wien) positiv anerkannt. Dies entspricht bundesweit mehr als 70%. Mehr als die Hälfte der positiven Ergebnisse dieser Bewertungen betraf Hochschulabschlüsse, in Wien waren es sogar ca. 57%. (Statistik Austria, 2021)

Selbst wenn ausländische Staatsbürger/-innen ihrem Heimatland erworbenen Qualifikationen und Bildungsabschlüsse auch in Österreich zertifiziert bekommen, heißt das nicht, dass sie hierzulande auch eine ausbildungsadäquate Beschäftigung finden. Auswertungen der Statistik Austria aus dem Jahr 2011 haben etwa gezeigt, dass insbesondere Neuzuwanderer/-innen sich schwer tun, am österreichischen Arbeitsmarkt eine ihrem formalen Bildungsabschluss entsprechende Beschäftigung zu finden. Ein Drittel der Arbeitnehmer/-innen der ersten Generation und ein Sechstel der zweiten Generation gaben 2008 an,

nicht entsprechend ihrer Berufsausbildung beschäftigt zu sein (vgl. Stadler / Wiedenhofer-Galik 2011). Im Arbeitsklima Index wird die subjektive Einschätzung der Ausbildungsadäquatheit des eigenen Berufs seit 2020 gestellt, bundesweit bestätigen sich dabei die Ergebnisse früherer Studien: Während inländische Beschäftigte zu fast drei Viertel angeben, ihr Beruf entspreche ihrer Ausbildung, sagen das ausländische Beschäftigte nur zu rund 60%. Ein Viertel aller ausländischen Beschäftigten fühlt sich für ihre Arbeit überqualifiziert.

Tabelle 8: Subjektive Ausbildungsadäquatheit des Beruf

		Ausbildung ist <i>höher</i> als berufliche An- forderungen	Ausbildung ist <i>geringer</i> als berufliche Anfor- derungen	Ausbildung entspricht beruflichen Anforderungen
Österreich				
Inländer	Gesamt	15%	11%	74%
	<i>Männer</i>	14%	11%	74%
	<i>Frauen</i>	15%	11%	74%
Ausländer	Gesamt	25%	15%	61%
	<i>Männer</i>	25%	14%	61%
	<i>Frauen</i>	24%	16%	60%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2020/21

Sowohl entlang der unterschiedlichen Qualifikationsstrukturen – eine Kumulation am unteren als auch am oberen Ende der Bildungsabschlüsse – als auch entlang von Mis-Matches in Bezug auf die ausbildungsadäquate Beschäftigung finden sich ausländische Staatsbürger/-innen dementsprechend häufiger in bestimmten Branchen und beruflichen Stellungen wieder. Klar ist: Zuwanderer und Zuwandererinnen sind in Österreich schon seit Jahrzehnten in vielen unterschiedlichen Bereichen tätig sind. Schaut man sich die Statistiken heutzutage an, gibt es nur wenige Branchen, wo sie nicht mindestens ein Fünftel oder mehr der Beschäftigten ausmachen.

Die höchsten Anteile an ausländischen Staatsbürger/-innen finden sich in der Land- und Forstwirtschaft (z.B. Erntehelfer) und in exterritorialen Organisationen und Körperschaften. Beide Branchen sind jedoch eher kleine Branchen mit insgesamt wenigen Beschäftigten. Vor allem in exterritorialen Organisationen und Körperschaften arbeiten österreichweit nur etwas mehr als 800 Personen, aber mehr als die Hälfte der Beschäftigten haben eine ausländische Staatsbürgerschaft. Gleichzeitig spiegelt sich in diesen Ergebnissen auch die Heterogenität der Bildungsstruktur ausländischer Staatsbürger/-innen beispielhaft wider: Geringqualifizierte Ausländer/-innen, die in Hilfstätigkeiten in der Landwirtschaft arbeiten, und hochqualifizierte, die in internationalen Organisationen wie z.B. der UNO oder OPEC tätig sind.

Darüber hinaus sind Zuwanderer/-innen im Bauwesen, im Tourismussektor, im Gastgewerbe und in der Gastronomie sowie in den wirtschaftsnahen Dienstleistungen wie z.B. in der Reinigungsbranche überdurchschnittlich häufig vertreten. Rein zahlenmäßig arbeiten ausländische Staatsbürger/-innen österreichweit am häufigsten im verarbeitenden Gewerbe, also im industriellen/produzierenden Bereich (127.346 Menschen), gefolgt vom Handel (116.847) und der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen (103.485). Auch in Wien arbeiten die meisten ausländischen Staatsbürger/-innen entweder im Handel (36.196), im wirtschaftlichen Dienstleistungssektor (31.966) oder aber im Baugewerbe (26.692) (vgl. Anhang 3 bis Anhang 6).

Auf der anderen Seite stellen ausländische Staatsbürger/-innen in einigen Branchen eine konstante Minderheit dar, etwa in der Energieversorgung. Zudem sind sie vor allem in der Öffentlichen Verwaltung und im Finanz- und Versicherungswesen deutlich unterrepräsentiert und stellen österreichweit gerade mal 6 bzw. 11 % der dort Beschäftigten.

Tabelle 9: Die 5 Branchen mit dem höchsten Anteil an ausländischen Staatsbürger/-innen (Österreich und Wien)

	Insgesamt	unter Frauen	unter Männern
Österreich			
Exterritoriale Organisationen	54%	56%	53%
Land- und Forstwirtschaft	54%	46%	58%
Beherbergung und Gastronomie	50%	45%	56%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	47%	46%	48%
Bau	31%	13%	34%
Wien			
Land- und Forstwirtschaft	71%	70%	71%
Beherbergung und Gastronomie	60%	59%	60%
Exterritoriale Organisationen	55%	56%	53%
Bau	52%	29%	55%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	49%	51%	48%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: HV (1. Halbjahr 2021)

Tabelle 10: Die 5 Branchen mit dem niedrigsten Anteil an ausländischen Staatsbürger/-innen (Österreich und Wien)

	Insgesamt	unter Frauen	unter Männern
Österreich			
Energieversorgung	5%	8%	5%
Öffentliche Verwaltung	6%	7%	4%
Finanz- und Versicherungswesen	11%	11%	11%
Bergbau	11%	9%	11%
Gesundheits- und Sozialwesen	17%	17%	17%
Wien			
Energieversorgung	7%	10%	6%
Öffentliche Verwaltung	10%	11%	7%
Finanz- und Versicherungswesen	18%	18%	19%
Information und Kommunikation	23%	23%	23%
Bergbau	24%	39%	15%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: HV (1. Halbjahr 2021)

Abseits der Branchenbeschäftigung zeigen sich auch deutliche Unterschiede in der beruflichen Stellung, vor allem in Wien. So sind ausländische Staatsbürger/-innen in Arbeiterberufen zwar auch bundesweit überrepräsentiert, in Wien aber haben Arbeiter/-innen mehrheitlich eine ausländische Staatsbürgerschaft, und zwar sowohl unter Frauen als auch Männern. Deutlich wird auch, dass ausländische Staatsbürger/-innen so gut wie gar nicht im Öffentlichen Dienst beschäftigt sind, umgekehrt jedoch überdurchschnittlich häufig als freie Dienstnehmer/-innen arbeiten.

Tabelle 11: Anteil an ausländischen Staatsbürger/-innen je nach beruflicher Stellung

	Insgesamt	unter Frauen	unter Männern
Österreich			
Arbeiter/-innen	27%	35%	27%
Angestellte	14%	15%	14%
Öffentlicher Dienst	2%	3%	2%
Freie Dienstnehmer/-innen	27%	24%	27%
Wien			
Arbeiter/-innen	60%	65%	58%
Angestellte	26%	26%	26%
Öffentlicher Dienst	6%	8%	3%
Freie Dienstnehmer/-innen	35%	31%	38%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Mikrozensus 2020

1.3 Exkurs: Ausländische Staatsbürger/-innen in systemrelevanten Tätigkeiten

Die Ergebnisse zur Branchenstruktur und zur beruflichen Stellung werfen angesichts der Diskussionen im Frühjahr 2020 auch die Frage nach der Beschäftigung in den sog. systemrelevanten Berufen auf. Im Zuge des ersten Lockdowns kam es einerseits zu einem rasanten Anstieg von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit, andererseits wurden auch neue Trennlinien zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen sichtbar, die bis dahin weitestgehend unbeachtet geblieben sind. Dazu zählt u.a. die Frage, welche Beschäftigten von zuhause arbeiten können und welche ihre Arbeit weiterhin an ihrem üblichen Arbeitsort verrichten müssen und damit aber auch einem höheren gesundheitlichen Risiko ausgesetzt sind. Auf die Art wurde ersichtlich, welche Berufe und Berufsgruppen zur Aufrechterhaltung des täglichen Lebens enorme Wichtigkeit haben und es war die Rede von sog. systemrelevanten oder systemerhaltenden Tätigkeiten. Auffällig war dabei, dass zum ersten Mal nicht militärische oder ökonomische Institutionen (wie etwa im Jahr 2008 die Banken) als systemrelevant anerkannt wurden, sondern in weiten Teilen das was man als „soziale Dienstleistungen“ bezeichnen könnte. Dazu zählen u.a.: Reinigungskräfte, Beschäftigte in der Abfallentsorgung, Fahrzeugführer/-innen, Verkaufskräfte, Kinderbetreuung, medizinische Assistenten/-innen und Pflegekräfte, Lehrkräfte, Ärzte sowie andere Gesundheitsberufe.

Tabelle 12: Anzahl systemrelevant Beschäftigter am Arbeitsmarkt 2020

	Österreich	Wien
insgesamt Beschäftigte in systemrelevanten Berufen	1.353.400	249.700
davon mit ausländischer Staatsbürgerschaft	247.800	84.500
<i>davon Männer mit ausländischer Staatsbürgerschaft</i>	<i>95.700</i>	<i>35.200</i>
<i>davon Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft</i>	<i>152.100</i>	<i>49.300</i>

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: AKE/Mikrozensus der Statistik Austria (2020)

Insgesamt arbeiteten 2020 rund 1,3 Mio. Menschen in Österreich in einem systemrelevanten Bereich, in Wien sind es rund 250.000 (vgl. Anhang 7). Im Österreichschnitt stammen 18%, in Wien sogar 34% der systemrelevant Beschäftigten aus dem Ausland und haben keine österreichische Staatsbürgerschaft. Das heißt, dass zwischen jede/-r fünften und jede/-r dritten Arbeitskraft, die während der Lockdowns zur Aufrechterhaltung der Grundversorgung der österreichischen Gesellschaft wesentlich beigetragen hat, aus dem Ausland kommt, keine österreichische Staatsbürgerschaft hat und dementsprechend von wesentlichen Teilhabemöglichkeiten ausgeschlossen ist.

Den höchsten Anteil stellen ausländische StaatsbürgerInnen in der Reinigung – mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten kommen aus dem Ausland. Auch in anderen systemrelevanten Berufen wie z.B. in der Pflege oder Paketzustellung liegt der Anteil an Beschäftigten aus dem Ausland überdurchschnittlich hoch.

In vielen Fällen sind es Frauen, die diese Arbeiten erledigen. Frauen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft stellen 11% aller systemrelevant Beschäftigten in Österreich und 20% in Wien – d.h. in Wien ist jede fünfte systemrelevante Arbeitskraft eine Frau mit ausländischer Staatsbürgerschaft.

Tabelle 13: Anteil an ausländischen StaatsbürgerInnen in ausgewählten systemrelevanten Berufen

	Anteil an ausländ. StaatsbürgerInnen
Allgemeine Gebäudereinigung	68%
Pflege- /Altenheime und Behindertenbetreuung	27%
Lehrkräfte	25%
Paket/Zustelldienste	25%
Lebensmittelhandel	25%
Kinderbetreuung	22%
Personenbeförderung Nahverkehr/Eisenbahn	16%
Gesundheitswesen	15%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: HV (1. Halbjahr 2021)

Ausländische Staatsbürger/-innen sind aber nicht in allen systemrelevanten Berufen gleich stark vertreten. Schaut man etwas genauer hin, zeigt sich, dass sie vor allem in jenen Berufsgruppen zu finden sind, die (zumindest vor der Coronakrise noch) ein geringes Berufsprestige² innehatten. Die Spannweite innerhalb der systemrelevanten Berufe reicht von 20 Punkten (Reinigungskräfte) bis hin zum Höchstwert von 69 Punkten für Ärzte und Ärztinnen und Apotheker/-innen. Fünf der elf systemrelevanten Berufe weisen demnach ein nur unterdurchschnittliches Ansehen in der Gesellschaft auf. Neben Reinigungskräften trifft das auch auf Berufsfahrer/-innen und Lieferdienste, Beschäftigte der Öffentlichen Sicherheit, Kassakräfte und Regalbetreuer/-innen im Einzelhandel sowie Bankangestellte zu. Ein hohes Ansehen in der Gesellschaft genießen demge-

² Als Berufsprestige wird das Ansehen eines konkreten Berufs in der Bevölkerung verstanden. Messbar gemacht werden kann das Berufsprestige mit der sogenannten Standard International Occupational Prestige Scale (SIOPS). Diese weist einzelnen Berufen einen empirisch ermittelten Prestigewert zu. Die SIOPS wurde bereits in den 1970er Jahren entwickelt, um eine standardisierte Berufsprestigeskala für internationale Vergleiche zu haben. Die Datenbasis bilden Befragungen aus 55 Ländern, in denen die Probanden/-innen unterschiedliche Berufe hinsichtlich deren sozialen Ansehens bewertet und eine entsprechende Reihenfolge gebildet haben. Die Ergebnisse wurden anschließend in der SIOPS zusammengefasst und liefern (auch international vergleichbare) Ergebnisse zum sozialen Ansehen einzelner Berufe.

genüber neben Ärzten und Ärztinnen und Apotheker/-innen auch noch Lehrer/-innen, Pfleger/-innen und medizinische Assistenten/-innen sowie Kindergartenpädagoginnen/-innen.

Österreichweit haben 27% aller Beschäftigten in systemrelevanten Berufen mit einem geringen Ansehen in der Bevölkerung (Reinigung, Abfallentsorgung, Öffentlicher Verkehr, Verkaufskräfte) eine ausländische Staatsbürgerschaft, aber nur 12% aller Beschäftigten in Berufen mit einem hohen Ansehen (z.B. Lehrer/-innen, Ärzte, medizinische Assistenz). In Wien ist der Unterschied nochmals dramatischer: Fast die Hälfte (46%) aller Beschäftigten in Berufen mit geringem Prestige sind ausländische Staatsbürger/-innen (Frauen häufiger als Männer), aber nur 21% aller Beschäftigten in prestigeträchtigeren Berufen. Wenn die Chancen auf eine Tätigkeit in einem Beruf mit hohem Ansehen in Österreich gleich verteilt wären, müssten diese Anteile ca. gleich hoch liegen. Stattdessen zeigt sich, dass ausländische Staatsbürger/-innen einerseits in systemrelevanten Berufen überrepräsentiert sind, aber lediglich in jenen Berufen, die ein geringes Ansehen in der Gesellschaft innehaben.

Tabelle 14: Anteil ausländischer Staatsbürger/innen an systemrelevant Beschäftigten je nach Berufsprestige

	Insgesamt	unter Frauen	unter Männern
Österreich			
Berufe mit niedrigem Berufsprestige: <i>Reinigungskräfte</i> <i>Abfallentsorger</i> <i>Fahrzeugführer</i> <i>Verkaufskräfte</i> <i>Hilfsarbeiter in der Landwirtschaft</i>	27%	28%	26%
Berufe mit mittlerem/höherem Berufsprestige: <i>Kinderbetreuung</i> <i>medizinische Assistenz und Pflege</i> <i>Lehrkräfte</i> <i>Ärzte und akademische Gesundheitsberufe</i>	12%	12%	11%
Wien			
Berufe mit niedrigem Berufsprestige: <i>Reinigungskräfte</i> <i>Abfallentsorger</i> <i>Fahrzeugführer</i> <i>Verkaufskräfte</i> <i>Hilfsarbeiter in der Landwirtschaft</i>	46%	54%	42%
Berufe mit mittlerem/höherem Berufsprestige: <i>Kinderbetreuung</i> <i>medizinische Assistenz und Pflege</i> <i>Lehrkräfte</i> <i>Ärzte und akademische Gesundheitsberufe</i>	23%	25%	22%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: AKE/Mikrozensus der Statistik Austria (2020)

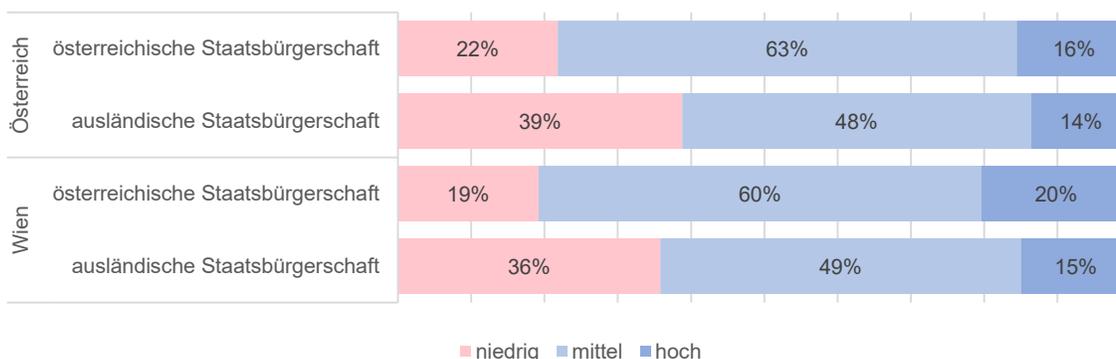
Allein daran wird bereits ersichtlich, dass Anerkennung und Wertschätzung genauso wenig wie Einkommen, Aufstiegschancen oder gute Arbeitsbedingungen

gleich verteilt sind. Selbst innerhalb der im Frühjahr 2020 im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit gestandenen systemrelevanten Berufe zeichnen sich soziale Ungleichheiten ab. Während z.B. Ärzte/-innen oder medizinische Assistenten/-innen, aber auch Lehrer/-innen ein traditionell höheres Ansehen in der Bevölkerung genießen, bleibt Beschäftigten mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft der Zugang zu diesen Berufen offenbar öfters verwehrt. Umgekehrt sind ausländische Staatsbürger/-innen mindestens doppelt so häufig in jenen Berufen vertreten, die nicht weniger systemrelevant sind, aber ein traditionell eher geringes Ansehen innehaben – und in diesen Fällen auch nachweislich mit geringerer Entlohnung, höheren Arbeitsbelastungen und einer niedrigeren sozialen Absicherung einhergehen (vgl. Schönherr/Zandonella 2020). Diese Fragen rund um das Ansehen eines Berufs und inwieweit ausländische Staatsbürger/-innen auch Zugang zu angeseheneren Berufen haben, werfen nun unmittelbar auch die Frage der Chancen auf gute Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit auf, die im nächsten Kapitel geklärt werden soll.

2 Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen von ausländischen Staatsbürger/-innen

Die am Ende des vorigen Kapitels angestellte Analyse des Berufsprestiges der beruflichen Tätigkeiten, in denen systemrelevant Beschäftigte sich hauptsächlich wiederfinden, lässt sich auch auf Berufsgruppen, die nicht als systemrelevant gelten, ausweiten. Unterscheidet man dann das durchschnittliche Berufsprestige von ausländischen und inländischen Staatsbürger/-innen am österreichischen Arbeitsmarkt, zeigt sich ein Unterschied von 5 Punkten. Anders ausgedrückt: Während österreichweit nur 22% und in Wien nur 19% der Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft in Jobs mit einem geringen Ansehen in der Bevölkerung arbeiten, sind es unter ausländischen Staatsbürger/-innen bundesweit 39% bzw. in Wien 36%. Sowohl Männer als auch Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft arbeiten überdurchschnittlich häufig in Jobs mit geringem Ansehen.

Abbildung 3: Berufsprestige nach Staatsbürgerschaft



Anm.: nur unselbständig Beschäftigte, Zeitraum 2017-2021; Quelle: Arbeitsklima Index

Das Prestige eines Berufs liefert oft nicht nur Aufschluss darüber, wie angesehen manche Jobs in der Bevölkerung sind, sondern auch, wie diese Berufe entlohnt werden, welche Qualifikationen dafür benötigt werden und welche Arbeitsbedingungen man in diesen Berufen vorfindet. Der Zugang zu Arbeit, die soziale Absicherung und gute Arbeitsbedingungen sind damit genauso Kategorien sozialer Ungleichheit wie z.B. das Wahlrecht, der Zugang zu leistbarem Wohnen oder Teilhabemöglichkeiten im privaten Bereich, zumal Arbeit ja neben Bildung als zentraler Motor von Integration gesehen wird. Insofern stellt sich die Frage, inwieweit Männer und Frauen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft dieselben Zugangschancen zu guten Arbeitsbedingungen haben wie inländische Beschäftigte.

Ein Indikator dafür ist die Arbeitszufriedenheit. Wie zufrieden oder nicht zufrieden jemand mit seiner bzw. ihrer Arbeit und den wesentlichsten Charakteristika dieser Arbeit ist, liefert nicht nur Aufschluss darüber, wie die dahinterliegenden Arbeitsbedingungen objektiv sind, sondern auch wie diese Arbeitsbedingungen von dieser Person empfunden und eingestuft werden.

Der Österreichische Arbeitsklima Index misst die Arbeitszufriedenheit in insgesamt 25 Kernfragen, die sich zu 16 Subdimensionen zusammenfassen lassen. Diese decken das breite Spektrum der Arbeitswelt größtmöglich ab – von Bedingungen, die sich aus dem vertraglichen Anstellungsverhältnis ergeben über tätigkeitsinhärente Herausforderungen sowie den organisationalen Rahmenbedingungen der Arbeit bis hin zu subjektiven Einschätzungen die berufliche Zukunft betreffend. Mit zwei Ausnahmen – nämlich dem Optimismus, wie sich die wirtschaftliche Situation in Österreich in den kommenden Jahren entwickeln wird sowie den subjektiven Arbeitsmarktchancen – weisen ausländische Staatsbürger/-innen in 14 der 16 Subdimensionen signifikant geringere Werte auf, sind also z.B. weniger zufrieden mit Arbeitszeit, Führungsstil oder Kollegen/-innen, kommen schwerer mit dem Einkommen aus, sind pessimistischer in Bezug auf ihre Aufstiegsmöglichkeiten und stärker belastet durch psychische und körperliche Arbeitsbelastungen.

2.1 Rahmenbedingungen der Arbeit

Zu den zentralen Rahmenbedingungen von Arbeit zählt zunächst das Beschäftigungsverhältnis. Grundlegend lassen sich hierbei Normalarbeitsverhältnisse von atypischen Beschäftigungsverhältnissen unterscheiden. Atypische Beschäftigung stellte lange Zeit eine Ausnahme dar, bis in die 1980er Jahre dominierten sozialversicherungspflichtige und unbefristete Jobs den Arbeitsmarkt. Erst im Zuge der 1990er Jahre kam es zunehmend zu externen Flexibilisierungstendenzen und damit zu einem deutlichen Anstieg atypischer Arbeitsverhältnisse, sodass ein Großteil des Beschäftigungswachstums der letzten Jahrzehnte auf befristete Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeit und vor allem Teilzeitbeschäftigung zurückgeht (Clegg 2007; Wagner 2013).

Für Arbeitgeber/-innen haben diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse zwar Vorteile, für Arbeitnehmer/-innen hingegen ebenso viele Nachteile. Auf der einen Seite bieten atypische Arbeitsverhältnisse durchaus zusätzliche Erwerbschancen für benachteiligte Arbeitsmarktgruppen, die sonst keine oder nur schwer neue Beschäftigung finden würden, auf der anderen Seite sind atypische Arbeitsverhältnisse oft geprägt von Abweichungen vom jeweiligen kollektivvertraglichen oder betriebsüblichen Standard hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitszeitregelung, Weiterbildungsmöglichkeiten, Entlohnung oder Arbeitsplatzsicherheit.

Daten der Statistik Austria zeigen, dass ausländische Staatsbürger/-innen etwas häufiger in atypischen Arbeitsverhältnissen arbeiten als inländische. Vor allem in der Leiharbeit sind sie überrepräsentiert, sowohl bundesweit als auch in Wien. Interessanterweise zeigen sich in der Teilzeitbeschäftigung kaum nennenswerte Unterschiede zwischen inländischen und ausländischen Staatsbürger/-innen am Arbeitsmarkt, einmal mehr bestätigt sich jedoch, dass es vor allem Frauen sind, die in Teilzeit beschäftigt sind.

Tabelle 15: Atypische Beschäftigung

		Befristung	Leiharbeit	Teilzeit
Österreich				
Inländer	Gesamt	5%	2%	29%
	<i>Männer</i>	4%	2%	10%
	<i>Frauen</i>	6%	1%	49%
Ausländer	Gesamt	7%	5%	27%
	<i>Männer</i>	6%	5%	11%
	<i>Frauen</i>	7%	4%	46%
Wien				
Inländer	Gesamt	7%	2%	29%
	<i>Männer</i>	7%	2%	18%
	<i>Frauen</i>	7%	2%	41%
Ausländer	Gesamt	7%	4%	28%
	<i>Männer</i>	6%	4%	15%
	<i>Frauen</i>	9%	3%	43%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Mikrozensus 2020

Atypische Beschäftigungsverhältnisse bieten oft nur eine geringe Beschäftigungsstabilität. Entweder Beschäftigte verlieren ihren Job, oder aber sie wechseln häufiger den Arbeitgeber auf der Suche nach sichereren Arbeitsverhältnissen. Beides trifft auf ausländische Staatsbürger/-innen häufiger zu, wie der Arbeitsklima Index zeigt. Die subjektive Arbeitsplatzsicherheit liegt unter Beschäftigten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft deutlich niedriger (25% halten den Arbeitsplatz für unsicher, vgl. Kapitel 1), und während über 45-jährige Beschäftigte mit österreichischer Staatsbürgerschaft rückblickend im Schnitt 4 Arbeitgeber hatten, sind es unter ausländischen Beschäftigten mit sieben um 3 mehr. Gleichzeitig sagen 22% der ausländischen Beschäftigten, sie planen die Firma in nächster Zeit zu wechseln (im Vergleich zu 13% aller inländischen Beschäftigten), und 18% wollen den Beruf komplett wechseln (im Vergleich zu 10% der inländischen Beschäftigten). All dies deutet auf eine wesentlich höhere Instabilität der Erwerbskarrieren von ausländischen Staatsbürger/-innen hin.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse bieten darüber hinaus oft auch kein existenzsicherndes Einkommen. Hinzu kommt, dass in allen Branchen Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft im Durchschnitt deutlich weniger als Österreicher/-innen verdienen, wie das IHS 2018 berechnet hat (Hofer et al 2018).

Dies mag auch erklären, weshalb Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft häufiger als inländische Beschäftigte angeben, sie würden mit dem erzielten Einkommen, insbesondere aber später mit der Pension schwerer auskommen. Im Österreichschnitt sagen 13% der ausländischen Staatsbürger/-innen, sie würden mit ihrem derzeitigen Einkommen gar nicht auskommen (mehr als doppelt so viele wie unter inländischen Staatsbürger/-innen mit 6%). Vor allem Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft/-innen kommen zu 19% nicht mit ihrem Einkommen aus. In Wien liegt dieser Anteil nochmals höher, 29% der berufstätigen Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft fallen in die Gruppe der Working Poor, verdienen also so wenig, dass sie vom Einkommen allein nicht leben könnten. Noch dramatischer fällt die Einschätzung der sozialen Absicherung in der Pension aus: 45% aller Wiener Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft und 34% im Österreichschnitt glauben nicht, von ihrer Pension später einmal leben zu können – erneut sind Frauen in Wien am stärksten davon betroffen (56%).

Tabelle 16: Kein Auskommen mit Einkommen und Pension

		Einkommen reicht nicht	Pension wird nicht reichen
Österreich			
Inländer	Gesamt	6%	18%
	<i>Männer</i>	4%	14%
	<i>Frauen</i>	8%	23%
Ausländer	Gesamt	13%	34%
	<i>Männer</i>	9%	25%
	<i>Frauen</i>	19%	44%
Wien			
Inländer	Gesamt	11%	30%
	<i>Männer</i>	9%	24%
	<i>Frauen</i>	14%	35%
Ausländer	Gesamt	21%	45%
	<i>Männer</i>	14%	36%
	<i>Frauen</i>	29%	56%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte, Zeitraum 2017-20121; Quelle: Arbeitsklima Index

Ein weiterer Rahmenfaktor betrifft die Arbeitszeit und Arbeitszeitregelungen. Hier fällt zunächst eine deutlich größere Unzufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung unter Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft auf. Österreichweit sind 75% der inländischen Beschäftigten damit zufrieden, in Wien 69%. Unter ausländischen Beschäftigten sinkt die Zufriedenheit auf 63% bzw. 55%. Vor allem Männer mit ausländischer Staatsbürgerschaft sind mit ihrer Arbeitszeitregelung unzufrieden. Dies hängt ursächlich mit einem deutlich höheren Anteil an Schichtarbeit in dieser Gruppe zusammen. Österreichweit arbeiten z.B. 22% aller Männer mit ausländischer Staatsbürgerschaft in Schichtdiensten

und 23% zu unregelmäßigen Arbeitszeiten, unter Männern mit österreichischer Staatsbürgerschaft sind es mit 16% bzw. nur 14% deutlich weniger.

Ebenfalls auffällig ist, dass ausländische Staatsbürger/-innen häufiger eine Änderung ihrer Wochenarbeitszeit wünschen. Während österreichweit 17% aller Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft gerne mehr Stunden arbeiten wollen und 19% weniger Stunden, sind es unter ausländischen Beschäftigten 25% bzw. 19%. In Wien liegen beide Anteile nochmals etwas höher und es zeigt sich, dass bei 31% der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft der Wunsch besteht, mehr Stunden zu arbeiten.

Tabelle 17: Einschätzung der Arbeitszeit

		Zufriedenheit mit AZ-regelung	Wunsch nach mehr Stunden	Wunsch nach weniger Stunden
Österreich				
Inländer	Gesamt	75%	17%	19%
	<i>Männer</i>	74%	18%	19%
	<i>Frauen</i>	77%	16%	18%
Ausländer	Gesamt	63%	25%	19%
	<i>Männer</i>	59%	25%	21%
	<i>Frauen</i>	67%	26%	18%
Wien				
Inländer	Gesamt	69%	21%	26%
	<i>Männer</i>	69%	21%	24%
	<i>Frauen</i>	70%	21%	27%
Ausländer	Gesamt	55%	31%	25%
	<i>Männer</i>	51%	29%	26%
	<i>Frauen</i>	60%	33%	25%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte, Zeitraum 2017-2021; Quelle: Arbeitsklima Index

2.2 Betriebliche Situation und Integration

Die Integration von Zuwanderern/-innen in die Gesellschaft ist eine zentrale Herausforderung und Voraussetzung für eine erfolgreiche Migration. Als Schlüsselement gilt dabei neben dem Bildungsbereich insbesondere die Integration in den Arbeitsmarkt. Integrative Maßnahmen enden aber nicht bei der bloßen Erwerbstätigkeit. Vielmehr spielt die betriebliche Integration eine mindestens genauso große Rolle.

Zwei Faktoren, die die betriebliche Situation kennzeichnen, sind die Zufriedenheit mit dem Führungsstil durch Vorgesetzte und die Zufriedenheit mit der Beziehung zu den Kollegen und Kolleginnen. Auch hier fällt in beiden Fragen ei-

ne etwas geringere Zufriedenheit unter Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft auf, wobei vor allem der Führungsstil schlechter bewertet wird. Insbesondere Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft bezeichnen den Führungsstil ihrer Vorgesetzten im Österreichschnitt zu mehr als einem Drittel, in Wien sogar zu mehr als 40% als mittel bis nicht zufriedenstellend.

Tabelle 18: Zufriedenheit mit Führungsstil und Kollegen/Kolleginnen; Betriebsrat im Unternehmen?

		Zufriedenheit mit Führungsstil	Zufriedenheit mit Kollegen/-innen	Betriebsrat vorhanden
Österreich				
Inländer	Gesamt	69%	85%	53%
	<i>Männer</i>	67%	85%	56%
	<i>Frauen</i>	70%	85%	51%
Ausländer	Gesamt	66%	80%	49%
	<i>Männer</i>	68%	80%	51%
	<i>Frauen</i>	64%	79%	46%
Wien				
Inländer	Gesamt	62%	82%	60%
	<i>Männer</i>	63%	82%	61%
	<i>Frauen</i>	61%	81%	60%
Ausländer	Gesamt	61%	75%	47%
	<i>Männer</i>	63%	76%	45%
	<i>Frauen</i>	59%	73%	49%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte, Zeitraum 2017-2021; Quelle: Arbeitsklima Index

Diese ersten Ergebnisse legen bereits den Schluss nahe, dass ausländische Staatsbürger/-innen eine geringere betriebliche Integration erfahren als inländische Staatsbürger/-innen. Dieser Befund wird bestärkt durch Ergebnisse einer SORA-Studie aus 2018 („Demokratie und Arbeit“), die sich mit Auswirkungen von Änderungen in der Arbeitswelt auf die demokratiepolitischen Einstellungen österreichischer Arbeitnehmer/-innen beschäftigt (vgl. Zandonella et al. 2020). In der telefonischen Befragung von 1.740 unselbständig Beschäftigten in Österreich, davon knapp mehr als 160 mit ausländischer Staatsbürgerschaft, hat sich gezeigt:

- 20% der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft haben nicht das Gefühl, ihre Arbeit wird von den Kollegen/-innen wertgeschätzt – vier mal so viele wie unter inländischen Beschäftigten;
- 25% der ausländischen Beschäftigten glauben auch nicht, dass ihre Arbeit von den Vorgesetzten wertgeschätzt wird – mehr als doppelt so viel wie unter inländischen Beschäftigten;

- ein Fünftel der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft gibt an, dass es in ihrem Betrieb normal sei, dass das Arbeitsrecht nicht eingehalten werde, erneut doppelt so viel wie unter inländischen Beschäftigten;
- 57% der ausländischen Beschäftigten haben das Gefühl, die Führung kümmert sich mehr um die Gewinne als um die Mitarbeiter/-innen, um 24 Pp. mehr als unter inländischen Beschäftigten;
- 46% der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft sehen, dass in ihrem Betrieb manche Beschäftigtengruppen besser behandelt werden als andere – im Vergleich dazu haben nur 28% der inländischen Beschäftigten dieses Gefühl.

Tabelle 19: Einschätzung der innerbetrieblichen Situation

	Inländer	Ausländer
Die Führung kümmert sich mehr um die Gewinne als um das Wohlergehen der Mitarbeiter.	33%	57%
Die eigene Arbeit wird von den KollegInnen nicht wertgeschätzt.	5%	20%
Die eigene Arbeit wird von den Vorgesetzten nicht wertgeschätzt.	12%	25%
Es kommt vor, dass das Arbeitsrecht - z.B. Arbeitszeitregeln - im Betrieb nicht eingehalten wird.	10%	20%
In unserem Betrieb werden manche Gruppen besser behandelt als andere.	28%	46%

Anm.: unselbständig Beschäftigte, Zeitraum 2020; Quelle: Demokratie und Arbeit

All diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass Beschäftigte mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft innerbetrieblich nicht mit ihren inländischen Kollegen/-innen gleichgestellt sind. Dies mag zum einen damit zusammenhängen, dass ausländische Staatsbürger/-innen häufiger in Branchen arbeiten, die eher gekennzeichnet sind von geringerer Wertschätzung, zum zweiten mit dem höheren Anteil von ausländischen Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die traditionell eine geringere betriebliche Integration mit sich bringen, zum dritten aber auch mit häufigeren und umfassenderen Diskriminierungserfahrungen ausländischer Staatsbürger/-innen im betrieblichen Kontext (vgl. nächstes Kapitel). In jedem Fall stellen diese Ergebnisse den Anspruch in Frage, durch Arbeit und Erwerbstätigkeit immer auch integrative Wirkungen zu erzielen. Arbeit und Beschäftigung hat nicht automatisch integrative Wirkung, im Gegenteil: Ist die Beschäftigung gekennzeichnet von Benachteiligungen, Chancenungleichheit und Abwertungen, führt sie potenziell zu Exklusion und Vertrauensverlust in demokratische Prozesse (vgl. Zandonella et al. 2020).

2.3 Ressourcen in der Arbeit

Als Ressourcen in der Arbeit werden insbesondere jene Faktoren verstanden, die es Beschäftigten ermöglichen, ihre Tätigkeit und die Ausübung dieser Tätigkeit auch autonom und selbstbestimmt mitzugestalten. Mitsprache- und Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeit stellen wichtige Ressourcen für Beschäftigte im Sinne von Handlungsspielräumen zur Gestaltung der eigenen Arbeit dar. Grundsätzlich haben bisherige Studien gezeigt, dass mit zunehmendem Alter und wachsender Berufserfahrung auch die Autonomiespielräume steigen, ebenso wie mit der Höhe des Ausbildungsabschlusses bzw. der beruflichen Stellung (vgl. z.B. dazu Eichmann / Saupe 2014). Die Daten des Arbeitsklima Index zeigen aber, dass ausländische Staatsbürger/-innen auch in diesen Faktoren benachteiligt sind. Während etwa 57% aller Beschäftigten mit einer österreichischen Staatsbürgerschaft mit ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb und 70% mit den Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeit zufrieden sind, sind es unter ausländischen Beschäftigten um 8 bzw. 10 Pp. weniger. In Wien liegt die Zufriedenheit mit beiden Faktoren grundsätzlich etwas niedriger, wobei ausländische Beschäftigte nochmals unzufriedener mit ihren Handlungsspielräumen in der Arbeit sind. Geschlechterunterschiede zeigen sich kaum.

Tabelle 20: Zufriedenheit mit Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten

		Mitbestimmungs- möglichkeiten	Gestaltungsmöglichkeiten
Österreich			
Inländer	Gesamt	57%	70%
	<i>Männer</i>	56%	69%
	<i>Frauen</i>	58%	71%
Ausländer	Gesamt	49%	60%
	<i>Männer</i>	49%	60%
	<i>Frauen</i>	49%	60%
Wien			
Inländer	Gesamt	49%	65%
	<i>Männer</i>	50%	67%
	<i>Frauen</i>	48%	64%
Ausländer	Gesamt	42%	52%
	<i>Männer</i>	42%	52%
	<i>Frauen</i>	41%	51%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte, Zeitraum 2017-2021; Quelle: Arbeitsklima Index

Autonomie und Handlungsspielräumen sind jedoch nicht die einzigen Ressourcen, die Betriebe ihren Mitarbeiter/-innen gewähren können. Ebenfalls zu den Ressourcen gezählt werden können berufliche Weiterbildungen (entweder im Betrieb oder extern) und Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Hier zeigen

sich jedoch noch deutlichere Unterschiede. Österreicher sind 61% aller inländischen Beschäftigten mit ihren beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten und 53% mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden. Unter ausländischen Staatsbürger/-innen sind es um 15 Pp. bzw. 13 Pp. weniger. Die Gründe dafür liegen nahe: Zum einen investieren Unternehmen eher in Mitarbeiter/-innen, deren Beschäftigung auf längere Zeit hin ausgerichtet ist – ausländische Staatsbürger/-innen aber werden z.B. häufiger in Leiharbeit oder anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen angestellt, dienen also häufiger zur Abfederung kurzfristiger Arbeitsspitzen. Hinzu kommt, dass ausländische Staatsbürger/-innen im Schnitt über geringere Bildungsabschlüsse verfügen, und sowohl von Arbeitgeber/-innen als auch Arbeitnehmer/-innenseite diesbezüglich seltener an Weiterbildungen gedacht wird, da diese Beschäftigten primär für Hilfs- und Routinetätigkeiten eingesetzt werden. Das erschwert bis verunmöglicht aber das Erlernen neuer beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten, wodurch ein beruflicher Aufstieg gebremst wird.

Die Mehrheit der ausländischen Beschäftigten in Österreich ist also mit den Möglichkeiten zur Weiterbildung, aber auch mit ihren Zukunftsperspektiven im Job unzufrieden. In Wien fallen die Ergebnisse sehr ähnlich aus. Auffällig ist, dass ausländische Männer mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten in ihrem Beruf nochmals etwas unzufriedener sind – mehr als zwei Drittel wünschen sich hier bessere Chancen.

Tabelle 21: Zufriedenheit mit beruflichen Weiterbildungs- und Aufstiegs-/Entwicklungsmöglichkeiten

		Weiterbildungs- möglichkeiten	Aufstiegs- /Entwicklungs- möglichkeiten
Österreich			
Inländer	Gesamt	61%	53%
	<i>Männer</i>	60%	53%
	<i>Frauen</i>	62%	52%
Ausländer	Gesamt	46%	40%
	<i>Männer</i>	45%	38%
	<i>Frauen</i>	46%	44%
Wien			
Inländer	Gesamt	53%	46%
	<i>Männer</i>	51%	47%
	<i>Frauen</i>	55%	45%
Ausländer	Gesamt	42%	35%
	<i>Männer</i>	41%	31%
	<i>Frauen</i>	43%	39%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte, Zeitraum 2017-2021; Quelle: Arbeitsklima Index

Die Unzufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten spiegelt sich abschließend auch in den realen beruflichen Positionen von Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft wider. Österreichweit sind nur 10%, in Wien nur 8% aller Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft in einer leitenden Position tätig, unter inländischen Staatsbürger/-innen sind es 13% bzw. in Wien 15%.

2.4 Arbeitsbelastungen

Arbeit ist anstrengend, sie belastet sowohl körperlich als auch psychisch und emotional. Arbeitsbedingte Gesundheitsbelastungen stehen oft im Zusammenhang mit dem Fehlen einer ganzheitlichen gesundheitsförderlichen Arbeitsorganisation, also z.B. eine sichere und gut bezahlte Arbeit, in der Beschäftigte ausreichend Mitsprachemöglichkeiten haben und zudem am Arbeitsplatz sozial integriert sind. Wie bereits gezeigt, arbeiten ausländische Staatsbürger/-innen häufiger in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen, kommen schwerer oder gar nicht mit ihrem Einkommen aus, haben seltener Mitsprachemöglichkeiten in der Arbeit und sind auch innerbetrieblich weniger integriert. Insofern ist es nicht überraschend, dass auch die subjektiven Arbeitsbelastungen³ unter ausländischen Beschäftigten höher liegen als unter inländischen Beschäftigten.

In den beiden körperlichen Belastungsfaktoren liegen die Belastungswerte vor allem bei schlechten Gesundheitsbedingungen höher. Im Österreichschnitt fühlen sich 12% aller inländischen Beschäftigten dadurch sehr oder ziemlich stark belastet, unter ausländischen Arbeitnehmer/-innen ist es jede/-r Fünfte. In Wien liegen die Anteile geringfügig höher. In der Frage der Unfall- und Verletzungsgefahr zeigen sich kleinere Unterschiede zwischen Wien und ganz Österreich. Deutlich wird jedoch, dass vor allem Männer nach wie vor unter körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz leiden, wobei vor allem in Wien Männer mit ausländischer Staatsbürgerschaft zu 27% angeben, sie fühlen sich durch schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz sehr stark oder ziemlich belastet.

³ Im Gegensatz zu den objektiven Arbeitsbelastungen, bei denen lediglich nach dem Auftreten bestimmter Belastungsfaktoren in der Arbeit gefragt wird, beziehen sich die subjektiven Arbeitsbelastungen auf die Antworten der Befragten, wie sehr oder wenig sie sich durch die einzelnen Belastungsfaktoren auch persönlich belastet fühlen (auf einer Skala von 1 „sehr belastend“ bis 5 „gar nicht belastend“).

Tabelle 22: Subjektive körperliche Arbeitsbelastungen (sehr/ziemlich stark)

		Schlechte Gesundheits- bedingungen	Unfall- und Verletzungsgefahr
Österreich			
Inländer	Gesamt	12%	10%
	<i>Männer</i>	15%	14%
	<i>Frauen</i>	9%	6%
Ausländer	Gesamt	20%	15%
	<i>Männer</i>	26%	21%
	<i>Frauen</i>	13%	9%
Wien			
Inländer	Gesamt	13%	10%
	<i>Männer</i>	15%	12%
	<i>Frauen</i>	11%	8%
Ausländer	Gesamt	22%	16%
	<i>Männer</i>	27%	22%
	<i>Frauen</i>	18%	10%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte, Zeitraum 2017-2021; Quelle: Arbeitsklima Index

Aber nicht nur durch körperliche Belastungen, sondern auch durch psychische Belastungsfaktoren fühlen sich ausländische Beschäftigte häufiger und stärker belastet als Beschäftigte mit einer österreichischen Staatsbürgerschaft. Während sich österreichweit 23% der österreichischen Beschäftigten durch Zeitdruck, 5% durch Isolation am Arbeitsplatz belastet fühlen und 17% durch ständigen Arbeitsdruck ohne Möglichkeit auf Pausen, liegen die Anteile unter ausländischen Staatsbürger/-innen bei 29%, 11% und 24%. Sowohl Männer als auch Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft fühlen sich häufiger psychisch belastet. In Wien sind es erneut vor allem Männer mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft, die sich durch psychische Belastungen in der Arbeit belastet fühlen, im Fall von Zeitdruck etwa um 9 Pp. mehr als Frauen.

Tabelle 23: Subjektive psychische Arbeitsbelastungen (sehr/ziemlich stark)

		Zeitdruck	Einsamkeit, Isolation	Arbeitsdruck ohne Pausen
Österreich				
Inländer	Gesamt	23%	5%	17%
	<i>Männer</i>	24%	5%	17%
	<i>Frauen</i>	22%	5%	17%
Ausländer	Gesamt	29%	11%	24%
	<i>Männer</i>	32%	12%	27%
	<i>Frauen</i>	25%	9%	21%
Wien				
Inländer	Gesamt	30%	8%	22%
	<i>Männer</i>	30%	8%	19%
	<i>Frauen</i>	30%	8%	25%
Ausländer	Gesamt	37%	14%	29%
	<i>Männer</i>	41%	15%	32%
	<i>Frauen</i>	32%	13%	25%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte, Zeitraum 2017-2021; Quelle: Arbeitsklima Index

2.5 Allgemeine Berufszufriedenheit

Abschließend soll noch ein Blick auf die generelle Arbeitszufriedenheit geworfen werden, konkret auf die Zufriedenheit mit dem Beruf insgesamt und der Frage, ob man wieder im selben Betrieb zu arbeiten beginnen würde. In beiden Fragen zeigt sich eine deutlich geringere Berufszufriedenheit unter ausländischen Beschäftigten. So sind österreichweit 84% aller Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft mit dem Beruf insgesamt zufrieden, unter ausländischen Staatsbürger/-innen sind es nur 73%, um 11 Pp. weniger. Umgekehrt ist somit mehr als jede/-r vierte Arbeitnehmer/-in mit ausländischer Staatsbürgerschaft in Österreich mit dem Job nur mittel bis gar nicht zufrieden. Auch in Wien liegt die allgemeine Berufszufriedenheit unter ausländischen Beschäftigten um 9 Pp. niedriger als unter inländischen Arbeitnehmer/-innen. Dass ein Teil dieser Unzufriedenheit auch auf die betriebliche Situation zurückzuführen ist, zeigt die zweite Frage.

Auf die Frage, ob sie wieder im selben Betrieb eine Tätigkeit aufnehmen würden, bejahen dies 75% der Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft, aber nur 61% der Beschäftigten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft. In Wien fällt der Unterschied noch größer aus: nur 54% der ausländischen Beschäftigten würden wieder im selben Betrieb zu arbeiten beginnen.

Tabelle 24: Allgemeine Berufszufriedenheit

		Zufriedenheit Beruf insgesamt	Wieder Tätigkeit im selben Betrieb
Österreich			
Inländer	Gesamt	84%	75%
	<i>Männer</i>	84%	76%
	<i>Frauen</i>	84%	74%
Ausländer	Gesamt	73%	61%
	<i>Männer</i>	76%	63%
	<i>Frauen</i>	70%	60%
Wien			
Inländer	Gesamt	79%	70%
	<i>Männer</i>	79%	71%
	<i>Frauen</i>	79%	69%
Ausländer	Gesamt	70%	54%
	<i>Männer</i>	74%	56%
	<i>Frauen</i>	66%	53%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte, Zeitraum 2017-2021; Quelle: Arbeitsklima Index

3 Diskriminierung von ausländischen Staatsbürger/-innen in der Arbeit

Ausländische Staatsbürger/-innen arbeiten anteilmäßig nicht genauso häufig in denselben Branchen wie Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Sie sind, wie gezeigt, z.B. häufiger im Bau, in der Gastronomie, im persönlichen Dienstleistungsbereich, in der Landwirtschaft oder in anderen Branchen mit zum Teil schweren Arbeitsbedingungen zu finden. Sie sind häufiger als Arbeiter/-innen oder Freie Dienstnehmer/-innen beschäftigt und ihre Beschäftigungsverhältnisse sind öfters atypisch mit den entsprechenden Nachteilen.

Innerbetrieblich sind sie weniger stark eingebunden, sie fühlen sich nicht nur in Punkto Aufstiegsmöglichkeiten und Weiterbildungen benachteiligt, sondern sind auch real seltener in leitenden Positionen zu finden. Aus diesem Blick erklärt sich ein Teil der niedrigeren Berufszufriedenheit sicherlich auch aus dieser ungleichen Positionierung am Arbeitsmarkt. Die Frage ist jedoch: Gibt es auch darüber hinaus so etwas wie eine systematische Diskriminierung von Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft am Arbeitsmarkt abseits dieser ungleichen Positionierungen?

Einen ersten Hinweis darauf liefert die 2019 erschienene SORA-Studie zu Diskriminierungserfahrungen von Menschen in Österreich (vgl. Schönherr et al. 2019). Im Schnitt fühlten sich österreichweit⁴ 38% aller befragten Menschen zwischen 15 und 65 und mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft in den letzten drei Jahren im Arbeitsbereich diskriminiert – doppelt so viele wie unter Befragten mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Auffällig ist auch, dass sich Männer mit ausländischer Staatsbürgerschaft etwas häufiger diskriminiert fühlten als Frauen.

Tabelle 25: Diskriminierungserfahrung nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft

		Diskriminierungserfahrung in der Arbeitswelt in den letzten 3 Jahren
Österreich		
Inländer	Gesamt	19%
	<i>Männer</i>	17%
	<i>Frauen</i>	21%
Ausländer	Gesamt	38%
	<i>Männer</i>	43%
	<i>Frauen</i>	33%

Anm.: Menschen zwischen 15 und 65; Quelle: Diskriminierungsstudie (2018)

⁴ Aufgrund zu geringer Fallzahlen sind aus dieser Studie leider keine bundesländerspezifischen Sonderauswertungen zur Staatsbürgerschaft statistisch möglich.

Solch strukturelle Diskriminierungsmechanismen, wenn sie nicht im persönlichen Kontakt passieren (z.B. Witzeleien, Spott, Beschimpfungen u. dgl.), sind für Betroffene oft nur schwer zu erkennen. Trotzdem beeinflussen strukturelle Barrieren ihre Zugangschancen zu zentralen Errungenschaften unserer Gesellschaft (z.B. gute Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung, gesellschaftlicher Aufstieg, Wahlrecht usw.) indirekt, indem sie bestimmte Bevölkerungsgruppen von vornherein ausschließen oder ihnen aber innerhalb eines bestimmten Lebensbereichs wie z.B. Arbeit eine niedrigere Position zuweisen.

Im vorliegenden Fall stellt sich nun die Frage, inwieweit die in den vorigen Kapiteln dargestellten Unterschiede zwischen ausländischen und inländischen Staatsbürger/-innen am Arbeitsmarkt tatsächlich auf das Merkmal der Staatsbürgerschaft zurückzuführen sind (und damit potenziell Resultat von Diskriminierung sind), oder aber viel mehr auf die Unterschiede in Bezug auf z.B. die Altersstruktur, das Qualifikationsniveau, die Verteilung auf Branchen oder unterschiedliche Rahmenbedingungen in der Arbeit (wobei man durchaus auch letzteres – also die unterschiedlichen Rahmenbedingungen etwa in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis bereits als Form struktureller Diskriminierung ansehen könnte).

3.1 Oaxaca-Blinder Zerlegung

Um dieser „verborgenen“ Diskriminierung auf den Grund zu gehen, bedarf es höherer statistischer Methoden. Die Oaxaca-Blinder Zerlegung (Blinder 1973; Oaxaca 1973) ist an und für sich ein statistisches Verfahren zur Berechnung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke, des Gender Pay Gaps. Grundlage des Dekompositionsverfahrens bilden zwei differenzierte, semilogarithmische Regressionsfunktionen, mit denen der Einfluss verschiedener Strukturmerkmale auf z.B. den Bruttostundenverdienst bestimmt wird. Dabei werden die Unterschiede einer Outcome-Variable (z.B. des Bruttolohns) zwischen zwei Gruppen (z.B. Männer und Frauen) zunächst in zwei Komponenten zerlegt: Die erste Komponente quantifiziert den Teil des Unterschiedes, der auf unterschiedliche erklärende Charakteristika wie z.B. Ausbildung, Arbeitszeit oder Berufserfahrung zurückzuführen ist (Merkmals- oder Ausstattungseffekt); die zweite Komponente (Gruppeneffekt, oft auch Diskriminierungsanteil genannt) beinhaltet jenen Anteil des Unterschiedes, der auf nicht beobachtete Prozesse (z.B. Diskriminierung) in Zusammenhang mit der Gruppierungsvariable (in diesem Fall Geschlecht) zurückgeht⁵. Diese zweite Komponente misst somit jene Unterschiede von bis auf z.B. die Staatsbürgerschaft identischen Personen.

⁵ Diese Diskriminierungskomponente ist allerdings mit Vorsicht zu betrachten, weil sie den Anteil an Diskriminierung meistens überschätzt. So ist z.B. denkbar, dass nicht alle Merkmale, die zur Erklärung eines Unterschiedes dienen können, erfasst wurden und

Das Verfahren wurde 2018 bereits in einer Studie des IHS zur Lohndiskriminierung von Migranten/-innen am österreichischen Arbeitsmarkt angewandt. Demnach liegen die Stundenlöhne von unselbständig vollzeitbeschäftigten ausländischen Staatsbürger/-innen in Österreich im Durchschnitt um 15,3% unter den Werten der österreichischen Staatsbürger/-innen (bei Frauen sind es 18,4%). Ein wesentlicher Teil – rund 85% - dieser Lohnunterschiede geht aber auf Unterschiede in den produktivitätsrelevanten Ausstattungsmerkmalen zurück, also z.B. Ausbildung, Branche oder Beschäftigungsdauer (Hofer et al. 2018, 65f.).

Der Oaxaca-Blinder-Ansatz hat den Vorteil, dass die „*Frage der Arbeitsmarktdiskriminierung isoliert dargestellt und somit eine klare grundsatzpolitische Schwerpunktsetzung erleichtert wird*“. (ILO 2003; zu den Grenzen des Ansatzes vgl. Grimshaw/Rubery 2002). Somit liegt es nahe, die Methode auch zur Erklärung anderer arbeitsrelevanter Unterschiede heranzuziehen, etwa in Fragen der Arbeitszufriedenheit.

Die folgenden Analysen gehen somit der Frage nach: Werden ausländische Staatsbürger/-innen in Österreich gegenüber inländischen Beschäftigten auch in zentralen Fragen der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen benachteiligt, oder sind die gefundenen Unterschiede vielmehr auf andere Faktoren zurückzuführen? Als mögliche Erklärungsfaktoren wurden folgende Merkmale ins Modell aufgenommen:

Tabelle 26: Modellvariablen der Oaxaca-Blinder Zerlegung (Variablen des Merkmals- oder Ausstattungseffekts)

Merkmale	Hypothese
Geschlecht	„Ein Teil der niedrigeren Arbeitszufriedenheit ist darauf zurückzuführen, dass unter ausländischen Beschäftigten mehr Männer als Frauen vertreten sind.“
Alter	„Ein Teil der niedrigeren Arbeitszufriedenheit ist darauf zurückzuführen, dass ausländische Beschäftigte im Durchschnitt jünger sind als inländische Beschäftigte.“
Bildungsniveau	„Ein Teil der niedrigeren Arbeitszufriedenheit ist darauf zurückzuführen, dass unter ausländischen Beschäftigten mehr Menschen mit maximal Pflichtschulabschluss sowie mehr Menschen mit Hochschulabschluss vertreten sind.“
Bundesland (Wien)	„Ein Teil der niedrigeren Arbeitszufriedenheit ist darauf zurückzuführen, dass ausländische Beschäftigte anteilmäßig häufiger in Wien ansässig sind.“
Stellung im Beruf	„Ein Teil der niedrigeren Arbeitszufriedenheit ist darauf zurückzuführen, dass ausländische Beschäftigte häufiger als Arbeiter-innen oder Freie Dienstnehmer/-innen und seltener als Öffentlich Bedienstete beschäftigt sind.“
Branche	„Ein Teil der niedrigeren Arbeitszufriedenheit ist darauf zurückzuführen, dass ausländische Beschäftigte häufiger in Branchen wie z.B. Landwirtschaft, Gastronomie oder Bau arbeiten tätig sind und seltener in Branchen wie z.B. im Öffentlichen Dienst, Bankenwesen oder im Unterrichtssektor.“
Beschäftigungsverhältnis	„Ein Teil der niedrigeren Arbeitszufriedenheit ist darauf zurückzuführen, dass ausländische Beschäftigte häufiger in Leiharbeit oder Teilzeit beschäftigt sind.“

somit auch nicht Eingang in die Modelle finden können. Der jeweilige unerklärte Anteil („Diskriminierungsanteil“) wird daher meistens als *Obergrenze* interpretiert, da meistens nicht alle relevanten Merkmale für die Analyse zur Verfügung stehen.

Untersucht werden Unterschiede zwischen ausländischen und inländischen Beschäftigten in der Arbeitsplatzsicherheit, subjektiven Einkommenssituation, betrieblichen Integration, Arbeitsbelastungen und gesellschaftlichen Wertschätzung.

3.2 Diskriminierung bei Arbeitsplatzsicherheit

Ausländische Beschäftigte in Österreich schätzen ihren Arbeitsplatz unsicherer ein als inländische Beschäftigte. Während 13% aller Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft ihren Job als sehr oder ziemlich unsicher bezeichnen, sind es unter Beschäftigten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft doppelt so viele (26%).

Abbildung 4: Arbeitsplatzunsicherheit

eigener Arbeitsplatz ist...

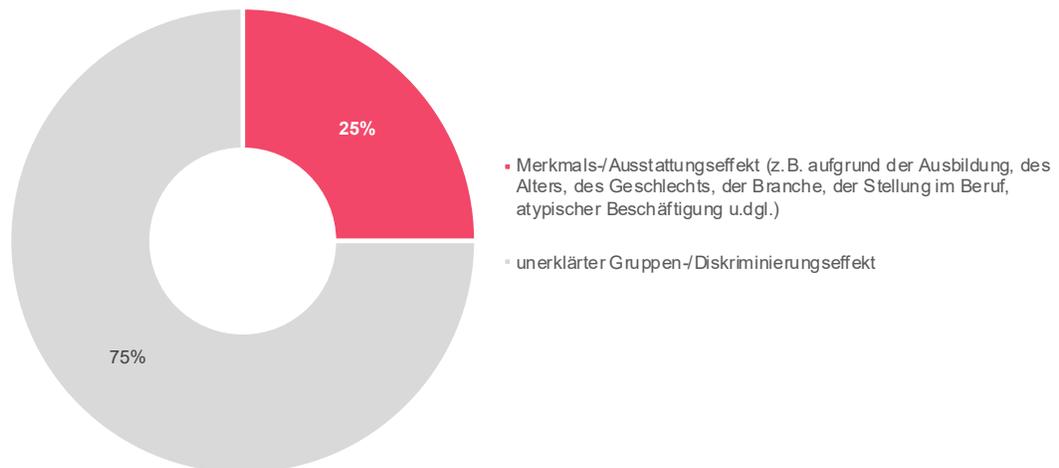


Anm.: unselbständig Beschäftigte, Zeitraum 2017-2021; Quelle: Arbeitsklima Index

Die Modellberechnungen zeigen: Rund drei Viertel dieses Unterschieds können statistisch auf personenbezogene oder berufliche Merkmale zurückgeführt werden. Dass z.B. unter ausländischen Staatsbürger/-innen anteilmäßig mehr Männer, Geringqualifizierte, Jüngere, Arbeiter-innen, mehr Leiharbeiter/-innen und Beschäftigte in Teilzeit sowie mehr Beschäftigte in Wien beschäftigt sind, erklärt zu 75% den Unterschied zwischen inländischen und ausländischen Beschäftigten in der subjektiven Einschätzung, wie sicher der eigene Arbeitsplatz ist.

Damit bleibt aber rund ein Viertel des Unterschieds in der Arbeitsplatzsicherheit übrig, das statistisch nicht den oben aufgelisteten Merkmalen und Rahmenbedingungen der Arbeit zugeordnet werden kann.

Abbildung 5: Zerlegung der durchschnittlichen subjektiven Arbeitsplatzsicherheit; Ausstattungs- und Diskriminierungseffekt

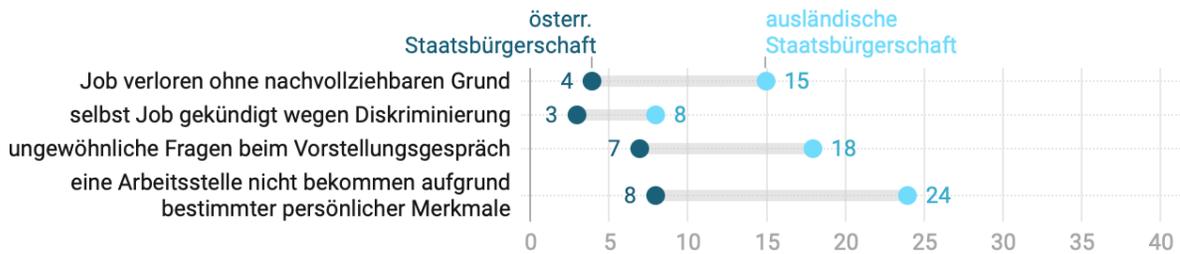


Dieser Gruppeneffekt bzw. Diskriminierungsanteil lässt sich zum einen auf in unserer Analyse nicht beobachtete Effekte zurückführen, die negativ auf die subjektive Arbeitsplatzsicherheit von ausländischen Staatsbürger/-innen wirken, zum anderen auf eine Diskriminierungskomponente, die zu einem höheren Kündigungsrisiko unter ausländischen Beschäftigten führt.

Dass ausländische Staatsbürger/-innen durchaus häufiger gefährdet sind, ihren Job zu verlieren, hat auch die SORA-Studie „Diskriminierungserfahrungen in Österreich“ 2018 gezeigt. 15% aller Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft geben an, in den letzten drei Jahren ihren Job aus nicht nachvollziehbaren Gründen verloren zu haben, vermuten also, sie wurden ungerechtfertigt gekündigt. Weitere 8% sagen, sie haben in den letzten drei Jahren selbst ihren Job gekündigt weil sie in ihrem Unternehmen diskriminiert wurden.

Aber auch auf der anderen Seite – nämlich beim Zugang zu Arbeit – erleben ausländische Staatsbürger/-innen häufiger Diskriminierungen. Auf die Art kommt es zu einer doppelten Arbeitsmarktdiskriminierung von Menschen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft: Zum einen sind sie einem höheren Risiko ausgesetzt, ihre Arbeit zu verlieren (insbesondere in Krisenzeiten), zum anderen haben sie größere Schwierigkeiten, eine neue adäquate Stelle zu finden als inländische Beschäftigte. 18% der ausländischen Befragten sagen, sie hätten schon einmal ungewöhnliche Fragen beim Vorstellungsgespräch gestellt bekommen, und 24% - rund jede/-r Vierte – geben an, sie haben auch schon einmal eine Arbeitsstelle nicht bekommen aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale. Sämtliche Diskriminierungserfahrungen sind unter ausländischen Staatsbürger/-innen zwei bis drei Mal so häufig verbreitet wie unter Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft.

Abbildung 6: Diskriminierungserfahrungen bei Zugang zu Arbeit/Jobverlust



Anm.: Menschen zwischen 15 und 65; Quelle: Diskriminierungsstudie (2018)

3.3 Diskriminierung bei Einkommenssituation

Ausländische Staatsbürger/-innen verdienen im Schnitt weniger als inländische, im Fall von vollzeitbeschäftigten Befragten beträgt der Unterschied knapp 100 Euro, im Fall von Teilzeitbeschäftigten sogar fast 300 Euro. Dementsprechend überrascht es nicht, dass ausländische Staatsbürger/-innen auch häufiger angeben, nicht mit ihrem Einkommen auszukommen – 13% zählen zur Gruppe der Working Poor, bei 45% reicht das Einkommen nur noch knapp aus.

Abbildung 7: Auskommen mit dem Einkommen

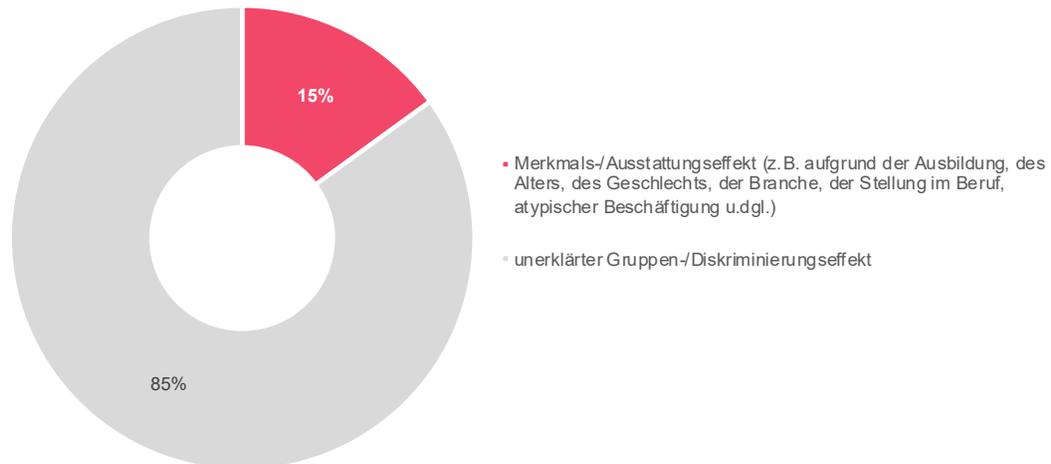


Anm.: unselbständig Beschäftigte, Zeitraum 2017-2021; Quelle: Arbeitsklima Index

Die Modellberechnungen zeigen: 85% dieses Unterschieds in der subjektiven Einschätzung des Einkommens können statistisch auf personenbezogene oder berufliche Merkmale zurückgeführt werden. Aufgrund der Tatsache, dass sich unter ausländischen Beschäftigten auch mehr jüngere, geringqualifizierte, Arbeiter/-innen bzw. mehr Leiharbeiter/-innen und Beschäftigte in Teilzeit wiederfinden, erklärt sich auch zum größten Teil der Unterschied in der subjektiven Einschätzung, wie gut ausländische Beschäftigte im Vergleich zu inländischen mit ihrem Einkommen auskommen.

Damit bleiben aber immerhin 15% des Unterschieds in der Einschätzung, das Einkommen reicht nicht zum Leben aus, übrig, die statistisch nicht den oben aufgelisteten Merkmalen und Rahmenbedingungen der Arbeit zugeordnet werden können. Tatsächlich fühlen sich ausländische Staatsbürger/-innen häufiger in Bezug auf ihre Entlohnung diskriminiert. In der Diskriminierungsstudie aus 2018 gaben 24% aller Befragten mit ausländischer Staatsbürgerschaft an, sie erhalten ein niedrigeres Einkommen trotz gleicher Position und Aufgaben.

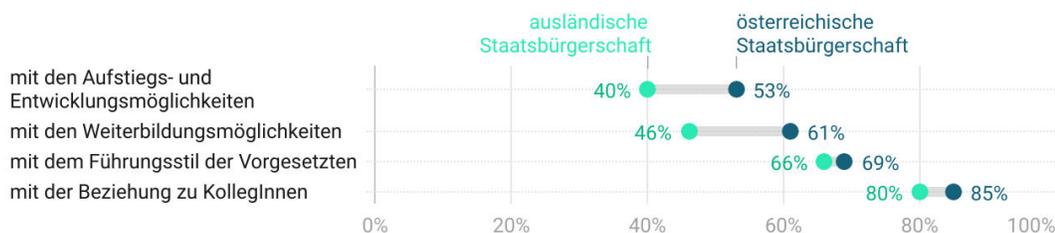
Abbildung 8: Zerlegung der durchschnittlichen subjektiven Einkommenseinschätzung; Ausstattungs- und Diskriminierungseffekt



3.4 Diskriminierung bei betrieblicher Integration

Ausländische Beschäftigte sind mit zentralen betrieblichen Faktoren wie etwa ihren Vorgesetzten und Kollegen/-innen, aber auch mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie ihren Möglichkeiten auf Weiterbildungen jeweils unzufriedener als ihre Kollegen/-innen mit österreichischer Staatsbürgerschaft.

Abbildung 9: Zufriedenheit mit betrieblichen Faktoren

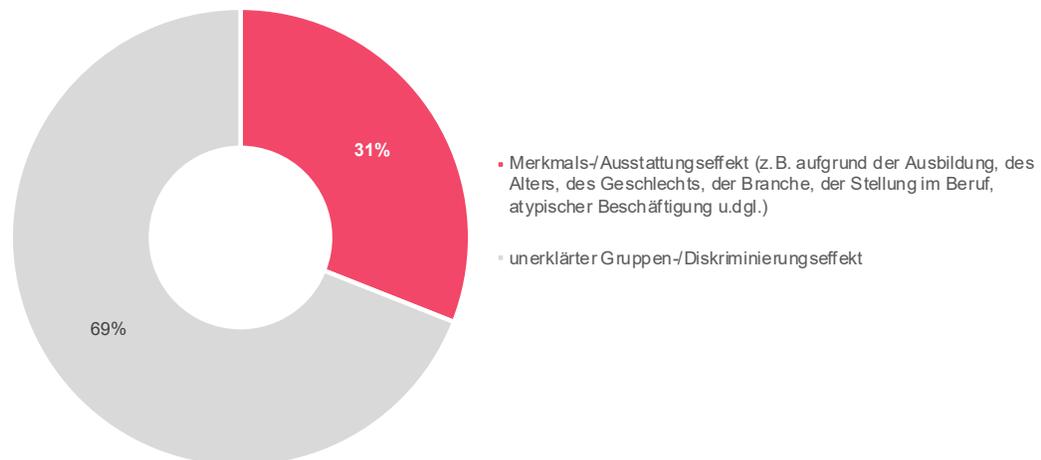


Anm.: unselbständig Beschäftigte, Zeitraum 2017-2021, Quelle: Arbeitsklima Index

Um das Ausmaß dieses Unterschieds zu untersuchen, wurde aus diesen vier Fragen ein Summenindex gebildet, der damit die betriebliche Situation abbildet und misst. Dieser Summenindex reicht vom niedrigsten Wert 4 (höchste Unzufriedenheit) bis zum höchsten Wert 20 (höchste Zufriedenheit). Der Unterschied zwischen ausländischen und inländischen Beschäftigten beträgt 1,6 Punkte, wovon 69% auf Merkmals- oder Ausstattungseffekte zurückgeführt, 31% aber durch die vorliegenden Daten nicht restlos aufgeklärt werden können.

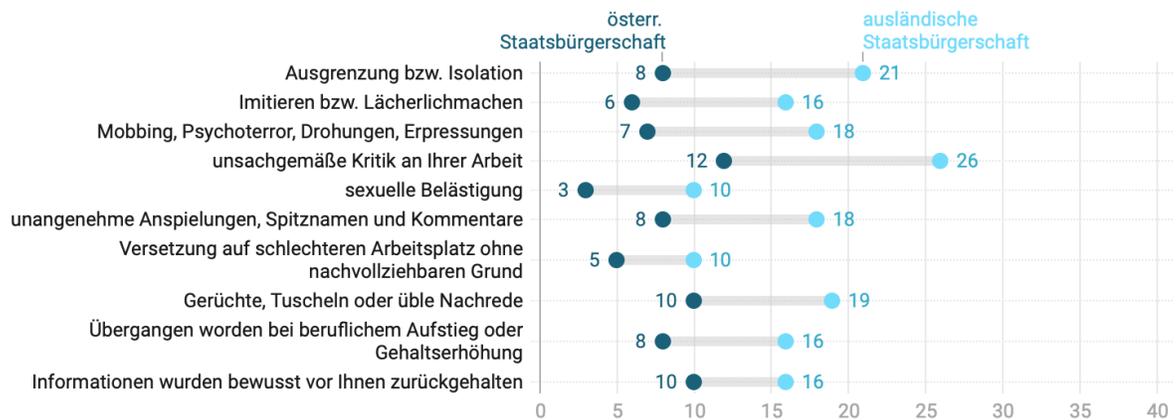
Die geringere Zufriedenheit mit der betrieblichen Situation unter Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft geht somit zum überwiegenden Teil darauf zurück, dass Geringqualifizierte, Arbeiter/-innen und Freie Dienstnehmer/-innen, Beschäftigte in Handel und in Industrie/Gewerbe sowie atypisch Beschäftigte insgesamt unzufriedener sind mit Aspekten wie z.B. Führungsstil oder Aufstiegsmöglichkeiten.

Abbildung 10: Zerlegung der durchschnittlichen subjektiven Betriebsituation; Ausstattungs- und Diskriminierungseffekt



Gleichzeitig liegt der Gruppen- bzw. Diskriminierungseffekt mit 31% vergleichsweise hoch. Die geringere betriebliche Integration von ausländischen Staatsbürger/-innen in heimischen Betrieben ist somit nicht ausschließlich auf deren Bildungsstruktur oder branchenspezifische Beschäftigung zurückzuführen; vielmehr spielen offenbar andere, innerbetriebliche Faktoren eine Rolle.

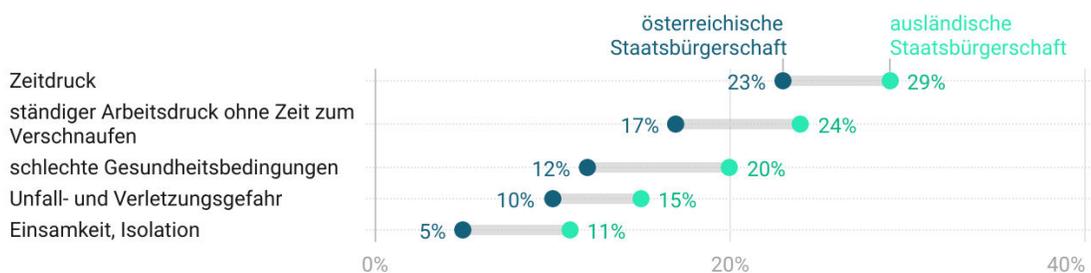
Hinweise darauf liefert erneut die Diskriminierungsstudie. Tatsächlich klagen nämlich Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft häufiger als inländische Beschäftigte über innerbetriebliche Diskriminierung, die entweder von Vorgesetzten oder von Kollegen/-innen ausgeht. Dazu zählen zwischenmenschliche Diskriminierungsformen wie z.B. Ausgrenzung und Isolation, Imitieren, Lächerlichmachen bis hin zu Mobbing, sexueller Belästigung und Psychoterror. Von Vorgesetzten geäußerte Kritik an der Arbeit wird aber genauso als diskriminierend erlebt, wenn die Betroffenen das Gefühl haben die Kritik sei unsachgemäß und beziehe sich auf sie persönlich. Auch zu Versetzungen auf schlechtere Arbeitsplätze und bewusstem Zurückhalten von arbeitsrelevanten Informationen kommt es unter ausländischen Staatsbürger/-innen häufiger als unter inländischen. 16% und damit doppelt so viele wie unter Befragten mit österreichischer Staatsbürgerschaft geben an, sie seien zudem übergangen worden beim beruflichen Aufstieg und/oder einer Gehaltserhöhung.

Abbildung 11: Diskriminierungserfahrungen im Unternehmen

Anm.: Menschen zwischen 15 und 65; Quelle: Diskriminierungsstudie (2018)

3.5 Diskriminierung bei Arbeitsbelastungen

Sowohl körperliche als auch psychische subjektive Belastungen liegen unter ausländischen Beschäftigten höher als unter inländischen. Die Vermutung liegt nahe, dass Beschäftigte mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft vor allem deshalb häufiger angeben, durch die Arbeit sehr oder ziemlich stark belastet zu sein, weil sie häufiger in Branchen und Tätigkeiten arbeiten, die anstrengend und fordernd sind.

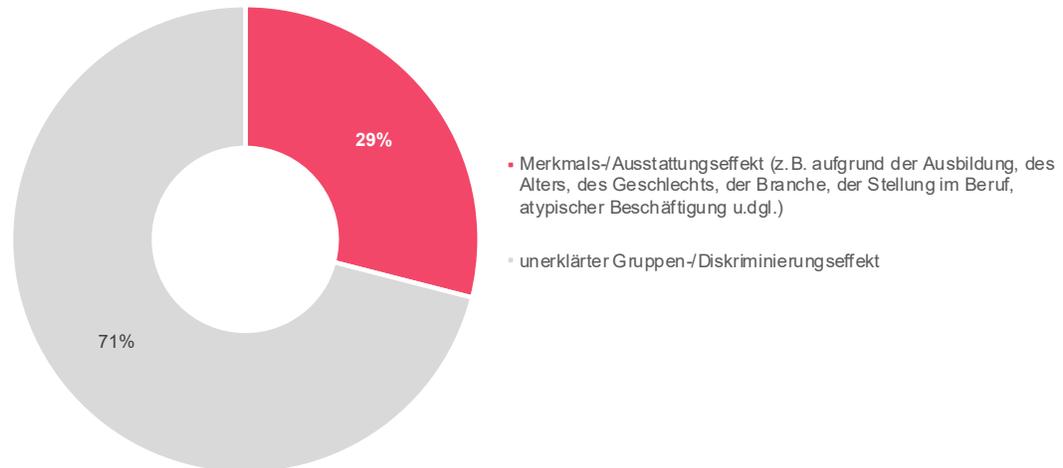
Abbildung 12: Arbeitsbelastungen

Anm.: unselbständig Beschäftigte, Zeitraum 2017-2021; Quelle: Arbeitsklima Index

Um den Unterschied zwischen inländischen und ausländischen Beschäftigten in den körperlichen und psychischen Arbeitsbelastungen zu untersuchen, wurde wie zuvor wieder ein Index zum Ausmaß subjektiv empfundener Arbeitsbelastungen insgesamt gebildet. Dieser Index reicht von 5 (keine Belastungen) bis 25 (höchste Belastung). Der Unterschied in der allgemeinen Arbeitsbelastung liegt bei 1,6 Punkten, wovon 71% durch die vorliegenden Daten erklärt werden können, 29% jedoch nicht. 71% der höheren Arbeitsbelastung von ausländischen Staatsbürger/-innen lassen sich somit auf Aspekte wie etwa eine häufigere Be-

schäftigung im produzierenden Gewerbe, in traditionellen Arbeiter/-innenberufen, aber auch als Leiharbeiter/-innen zurückführen.

Abbildung 13: Zerlegung der durchschnittlichen Arbeitsbelastungen; Ausstattungs- und Diskriminierungseffekt



29% der höheren Arbeitsbelastungen sind aber nicht darin begründet, dass ausländische Staatsbürger/-innen häufiger in bestimmten Branchen und Berufen vertreten sind, sondern hängen ursächlich mit anderen Faktoren zusammen. Die Analyse legt den Schluss nahe, dass ausländische Beschäftigte selbst bei gleicher Qualifikation, beruflicher Stellung und Branchenbeschäftigung innerhalb dieser Berufe dennoch häufiger belastenden Situationen ausgesetzt sind bzw. belastende Tätigkeiten ausüben müssen als inländische Beschäftigte.

3.6 Diskriminierung bei Wertschätzung

Abschließend soll noch ein Blick auf die Unterschiede im Berufsprestige geworfen werden. Wie eingangs schon exemplarisch beschrieben, sind Beschäftigte mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft in der Gruppe der systemrelevanten Berufe überdurchschnittlich häufig vertreten. Innerhalb dieser Berufsgruppen aber arbeiten sie vor allem in Berufen mit einem eher geringen Berufsprestige, also einem geringen Ansehen und Stellenwert in der Gesellschaft (z.B. als Reinigungskräfte, Supermarktkassierer/-innen oder in Transport- und Lieferdiensten). Auch die Analyse des durchschnittlichen Berufsprestiges von ausländischen Beschäftigten insgesamt hat gezeigt, dass diese häufiger in Berufen mit geringem Prestige und Ansehen arbeiten. Das durchschnittliche Berufsprestige der Berufe, die von inländischen Beschäftigten ausgeübt werden, liegt bei 41 Punkten, das von ausländischen Beschäftigten nur bei 36. Zur besseren Einordnung: Berufe mit dem geringsten Berufsprestige (z.B.

LagerarbeiterInnen, RegalbetreuerInnen, Zustelldienste) haben einen Wert von 19, Berufe mit dem höchsten Prestige (z.B. Ärzte, ApothekerInnen, GrafikerInnen) einen Wert von 69.

Wer in welchem Beruf arbeitet, ist nicht zufällig. Der Zugang zu Berufen mit einem höheren Prestige hängt z.B. stark von Dingen wie der jeweiligen Ausbildung ab. Statt einer Zerlegung des Unterschieds von rund 5 Punkten in seine erklärbaren und nicht-erklärbaren Anteile ist in diesem Fall die Frage relevanter, ob ausländische Staatsbürger/-innen auch unabhängig von ihrer Ausbildung in Berufen mit niedrigerem Berufsprestige arbeiten?

Eine Regressionsanalyse zeigt zunächst, dass das Berufsprestige einen deutlichen linearen Zusammenhang mit der Ausbildung der Beschäftigten aufweist: Je höher das Bildungsniveau, desto höher in der Regel auch das Prestige des Berufs, in dem Beschäftigte arbeiten. Dieser Zusammenhang zeigt sich sowohl für inländische als auch ausländische Beschäftigte. Deutlich wird aber auch, dass ausländische Beschäftigte in allen fünf Bildungskategorien jeweils niedrigere Prestigewerte erzielen. Hinzu kommt, dass selbst bereinigt um Merkmale wie z.B. Bildung, Alter, Geschlecht ausländische Staatsbürger/-innen im Schnitt in Berufen mit einem um 5 Punkte geringeren Berufsprestige arbeiten. Fünf Punkte sind z.B. der Unterschied zwischen einer Reinigungskraft und einem Büroangestellten ohne Kundenkontakt, zwischen Fabrikarbeiter/-innen und Polizist/-innen, zwischen Bauarbeiter/-innen und Bankangestellten. Das heißt, dass ausländische Staatsbürger/-innen trotz z.B. gleicher Ausbildung dennoch häufiger in Berufen arbeiten, die ein geringeres Prestige aufweisen – zumindest im Vergleich zu ihren inländischen Kollegen/-innen mit demselben Bildungsabschluss.

Sämtliche Analysen zeigen sehr deutlich, dass ausländische Beschäftigte in Österreich am Arbeitsmarkt und in der Arbeit benachteiligt werden. Sie arbeiten oftmals trotz gleicher Qualifikation in Berufen mit geringerem Ansehen in der Gesellschaft. Dieses geringere Ansehen resultiert u.a. auch daraus, dass diese Berufe ein höheres Arbeitsplatzrisiko aufweisen, also seltener eine umfassende soziale Absicherung und Beschäftigungsstabilität bieten, höhere Arbeitsbelastungen mit sich bringen, die aber nicht nur ein entsprechend höheres Einkommen abgegolten werden. Hinzu kommt, dass die integrative Funktion von Arbeit durch eine betriebliche Schlechterstellung von ausländischen Staatsbürger/-innen abgeschwächt wird.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl ausländischer Staatsbürger/-innen am Arbeitsmarkt 2021	10
Tabelle 2: Ausländische Beschäftigte nach Herkunftsland	11
Tabelle 3: Erwerbstätigenquote	12
Tabelle 4: Arbeitslosigkeit in den letzten 12 Monaten und Arbeitsplatzunsicherheit	13
Tabelle 5: Registerarbeitslosenquote im 1. Halbjahr 2021 (Vergleich zu 1. HJ 2020)	14
Tabelle 6: Altersstruktur	15
Tabelle 7: Bildungsstruktur	16
Tabelle 8: Subjektive Ausbildungsadäquatheit des Beruf	17
Tabelle 9: Die 5 Branchen mit dem höchsten Anteil an ausländischen Staatsbürger/-innen (Österreich und Wien)	18
Tabelle 10: Die 5 Branchen mit dem niedrigsten Anteil an ausländischen Staatsbürger/-innen (Österreich und Wien)	19
Tabelle 11: Anteil an ausländischen Staatsbürger/-innen je nach beruflicher Stellung	19
Tabelle 12: Anzahl systemrelevant Beschäftigter am Arbeitsmarkt 2020	20
Tabelle 13: Anteil an ausländischen StaatsbürgerInnen in ausgewählten systemrelevanten Berufen	21
Tabelle 14: Anteil ausländischer Staatsbürger/-innen an systemrelevant Beschäftigten je nach Berufsprestige	22
Tabelle 15: Atypische Beschäftigung	26
Tabelle 16: Kein Auskommen mit Einkommen und Pension	27
Tabelle 17: Einschätzung der Arbeitszeit	28
Tabelle 18: Zufriedenheit mit Führungsstil und Kollegen/Kolleginnen; Betriebsrat im Unternehmen?	29
Tabelle 19: Einschätzung der innerbetrieblichen Situation	30
Tabelle 20: Zufriedenheit mit Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten	31
Tabelle 21: Zufriedenheit mit beruflichen Weiterbildungs- und Aufstiegs-/Entwicklungsmöglichkeiten	32
Tabelle 22: Subjektive körperliche Arbeitsbelastungen (sehr/ziemlich stark)	34
Tabelle 23: Subjektive psychische Arbeitsbelastungen (sehr/ziemlich stark)	35
Tabelle 24: Allgemeine Berufszufriedenheit	36
Tabelle 25: Diskriminierungserfahrung nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft	37
Tabelle 26: Modellvariablen der Oaxaca-Blinder Zerlegung (Variablen des Merkmals- oder Ausstattungseffekts)	39

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anzahl unselbständig Beschäftigter mit ausländischer Staatsbürgerschaft im Zeitverlauf seit 2009	10
Abbildung 2: Arbeitslosenquote im Zeitverlauf 2020/21	14
Abbildung 3: Berufsprestige nach Staatsbürgerschaft	24
Abbildung 4: Arbeitsplatzunsicherheit	40
Abbildung 5: Zerlegung der durchschnittlichen subjektiven Arbeitsplatzsicherheit; Ausstattungs- und Diskriminierungseffekt	41
Abbildung 6: Diskriminierungserfahrungen bei Zugang zu Arbeit/Jobverlust	42
Abbildung 7: Auskommen mit dem Einkommen	42
Abbildung 8: Zerlegung der durchschnittlichen subjektiven Einkommenseinschätzung; Ausstattungs- und Diskriminierungseffekt	43
Abbildung 9: Zufriedenheit mit betrieblichen Faktoren	43
Abbildung 10: Zerlegung der durchschnittlichen subjektiven Betriebssituation; Ausstattungs- und Diskriminierungseffekt	44
Abbildung 11: Diskriminierungserfahrungen im Unternehmen	45
Abbildung 12: Arbeitsbelastungen	45
Abbildung 13: Zerlegung der durchschnittlichen Arbeitsbelastungen; Ausstattungs- und Diskriminierungseffekt	46

Literaturverzeichnis

Blinder, A. S. (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources* 8: 436–455.

Clegg, D. (2007): Continental drift: on unemployment policy change in Bismarckian welfare states, in: *social Policy and Administration* 41 (6), s. 597 – 617

Eichmann, H. / Saupe, B. (2014): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich: Follow-up-Studie. (Sozialpolitische Studienreihe, 15). Wien: ÖGB-Verlag

Grimshaw, D./Rubery, J. (2002): The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques. Manchester: University of Manchester Institute of Science and Technology.

Hofer, Helmut / Titelbach, Gerlinde / Weichselbaumer, Doris / Winter-Ebmer, Rudolf (2013): Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt: Endbericht ; Studie im Auftrag des BMASK.

Huber, Peter / Horvath, Thomas / Bock-Schappelwein, Julia (2017): Österreich als Zuwanderungsland. *WIFO Studies, WIFO*, number 59404, December.

ILO (2003): Gleichheit bei der Arbeit – ein Gebot der Stunde. Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Bericht des Generaldirektors.

Jann, Ben (2008): A Stata Implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition, ETH Zürich.

Khalil, Samir / Lietz, Almuth und Mayer, Sabrina (2020): Systemrelevant und prekär beschäftigt: Wie Migrant*innen unser Gemeinwesen aufrechterhalten. *DeZIM Research Notes – DRN #3/20*. Berlin: DeZIM-Institut

Oaxaca, R. (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* 14: 693–709.

Scherr, Albert (2017): Rassismus, Post-Rassismus und Nationalismus: Erfordernisse einer differenzierten Kritik. *PERIPHERIE - Politik, Ökonomie, Kultur*, 37(2), 232-249.

Schönherr, D. / Leibetseder B. / Moser W. / Hofinger C. (2019): Diskriminierungserfahrungen in Österreich Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung. Wien.

Schönherr, Daniel / Zandonella, Martina (2020): Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich. Im Auftrag der AK Wien

Stadler, Bettina / Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2011): Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Statistische Nachrichten 5/2011, 383-99.

Statistik Austria (2021): Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsabschlüsse und Berufsqualifikationen. Online unter:

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/a_nerkennung_und_bewertung_auslaendischer_abschluesse/index.html

Wagner, Norman (2013): Atypische Beschäftigung in Österreich: Bisherige Entwicklungen, aktueller Stand und Aussichten für die Zukunft, in: WISO 2013, Nr. 4, 72–88.

Zandonella, Martina / Mayerl, Corinna / Holzer, Andreas (2020): Wie soziale Ungleichheit und die Prekarisierung von Arbeit das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die Demokratie zerstört. In: Wirtschaft und Gesellschaft, 46(1), 41-62.

Anhang

Anhang 1: Anzahl unselbständig Beschäftigter nach Staatsbürgerschaft seit 2009

	Österreich		Wien	
	Inländer	Ausländer	Inländer	Ausländer
2009	2.907.499	431.552	619.767	143.124
2010	2.908.962	451.276	616.066	148.243
2011	2.932.814	488.934	617.657	159.516
2012	2.938.392	527.062	615.994	170.388
2013	2.926.243	556.752	611.877	179.451
2014	2.914.678	588.722	607.419	188.560
2015	2.919.173	615.681	607.277	194.639
2016	2.935.182	651.690	609.144	204.326
2017	2.956.785	698.512	612.233	216.709
2018	2.988.592	752.892	618.478	230.052
2019	2.997.820	799.483	621.335	242.782
2020	2.939.894	777.270	606.262	236.675
1. HJ 2021	2.936.986	803.206	609.207	248.149

Quelle: HV, 2009 - 2021

Anhang 2: Registerarbeitslosenquote nach Staatsbürgerschaft 2020-2021

	Österreich				Wien			
	Inländer		Ausländer		Inländer		Ausländer	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
01/2020	8,9	6	13,1	11,7	11,5	8,4	20,1	16,3
02/2020	8,2	5,9	11,9	11,5	11,4	8,2	19,2	16,4
03/2020	10,8	9,5	20	20,2	14,5	10,5	29	23
04/2020	10,4	10,5	19,4	23,1	15,3	11,9	28,9	26,4
05/2020	9,4	9,5	16,8	21,4	14,8	11,7	26,4	26
06/2020	8,4	8,4	14	18,3	14,1	11,2	23,8	24,5
07/2020	7,9	7,8	12,2	16,1	13,6	10,8	21,8	22,9
08/2020	7,7	7,7	11,5	15,5	13,4	10,7	20,7	21,9
09/2020	7,4	7	10,9	14,4	12,8	10,1	19,2	19,9
10/2020	7,5	7,3	11,5	15,5	12,7	9,9	18,9	19,5
11/2020	8,1	7,8	12,9	17	13,1	10,1	20,3	20,4
12/2020	10,2	8,3	18	17,9	14	10,4	25,6	21,1
01/2021	10,8	8,3	17,5	18	14	10,4	24,3	21,3
02/2021	9,9	7,9	15,8	17,5	13,6	10	22,7	20,8
03/2021	8,2	7,4	12,8	16,5	12,8	9,6	20,3	19,9
04/2021	7,4	7,1	11,6	16	12,3	9,3	19,2	19,6
05/2021	6,7	6,3	10	13,8	11,7	8,9	17,9	18,4
06/2021	6,2	5,8	8,7	12,2	11,2	8,7	16,6	17,7
07/2021	6	5,8	8,2	11,5	10,8	8,5	15,8	17
08/2021	6	6	8,1	11,8	10,8	8,8	15,6	17,5
09/2021	5,8	5,5	7,8	11,3	10,3	8,3	14,9	16,7
10/2021	5,8	5,5	8,1	11,4	10,1	7,9	14,5	15,7

Quelle: HV, 2020 - 2021

Anhang 3: Anzahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft je Branche

	Österreich			Wien		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	13.335	4.138	9.197	660	257	403
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	633	73	560	38	24	14
Herstellung von Waren	127.346	31.723	95.623	13.030	4.143	8.887
Energieversorgung	1.399	412	987	435	157	278
Wasserversorgung; Abwasser-/Abfallentsorgung; Bes. v. Umweltverschmutzungen	3.658	596	3.062	423	45	378
Bau	86.782	4.553	82.229	26.692	1.650	25.042
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	116.847	56.843	60.004	36.196	18.539	17.657
Verkehr und Lagerei	51.921	8.276	43.645	12.593	1.817	10.776
Beherbergung und Gastronomie	82.296	40.788	41.508	23.076	9.814	13.262
Information und Kommunikation	20.986	7.061	13.925	13.179	4.441	8.738
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	12.166	6.268	5.898	7.748	3.804	3.944
Grundstücks- und Wohnungswesen	8.842	4.803	4.039	4.887	2.681	2.206
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	35.311	17.433	17.878	18.679	9.650	9.029
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	103.485	42.831	60.654	31.966	14.902	17.064
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	33.656	24.444	9.212	13.363	9.402	3.961
Erziehung und Unterricht	27.241	15.601	11.640	15.443	9.409	6.034
Gesundheits- und Sozialwesen	49.648	37.787	11.861	19.150	14.265	4.885
Kunst, Unterhaltung und Erholung	9.547	4.348	5.199	3.538	1.719	1.819
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	15.986	9.976	6.010	5.713	3.423	2.290
Private Haushalte; Herst. v. Waren u. Dienstleistungen v. privaten Haushalten	1.210	934	276	531	417	114
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	456	264	192	454	263	191

Quelle: HV, 1. Halbjahr 2021

Anhang 4: Anzahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft nach Beruf (NACE2) – Österreich

	Beschäftigte insgesamt	Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft	Anteil an ausländischen Beschäftigten	davon Frauen	davon Männer
Abwasserentsorgung	2727	330	12%	35	295
Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chem. Untersuchung	50911	9506	19%	3626	5880
Beherbergung	66318	30188	46%	16886	13302
Beseitigung v. Umweltverschmutzungen und sonstige Entsorgung	107	22	21%	3	19
Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten	6048	1076	18%	635	441
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	297344	67163	23%	42398	24765
Energieversorgung	25892	1399	5%	412	987
Erbringung v. Dienstleistungen f. Bergbau / Gewinnung v. Steinen und Erden	191	26	14%	11	15
Erbringung v. wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen u. Privatpersonen	19245	5457	28%	2519	2938
Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	56360	11959	21%	3662	8297
Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und Erholung	13874	3909	28%	1468	2441
Erbringung von Finanzdienstleistungen	71275	8112	11%	4218	3894
Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	33322	9627	29%	6250	3377
Erzbergbau	227	5	2%	0	5
Erziehung und Unterricht	111154	27241	25%	15601	11640
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	839	456	54%	264	192
Fischerei und Aquakultur	262	52	20%	9	43
Forschung und Entwicklung	17302	5391	31%	2247	3144
Forstwirtschaft und Holzeinschlag	6201	2366	38%	256	2110
Gastronomie	98250	52108	53%	23902	28206
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	80557	47280	59%	30376	16904
Gesundheitswesen	142678	21926	15%	16787	5139
Getränkeherstellung	8164	1544	19%	424	1120
Gewinnung v. Erdöl und Erdgas	685	27	4%	13	14
Gewinnung v. Steinen und Erden, sonstiger Bergbau	4581	576	13%	49	527
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	189665	38250	20%	12646	25604
Grundstücks- und Wohnungswesen	43280	8842	20%	4803	4039
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	68143	11434	17%	1799	9635

Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	45346	11400	25%	8986	2414
Herst. v. Druckerzeugnissen; Ver- vielfältigung v. Ton-, Bild- und Datenträgern	8070	1308	16%	385	923
Herst. v. Waren u. Erbringung v. Dienstleistungen durch private Haushalte	67	47	70%	9	38
Herst. Verleih/Vertrieb v. Fil- men/Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios	4516	1010	22%	476	534
Herstellung v. Bekleidung	2980	781	26%	544	237
Herstellung v. chemischen Erzeug- nissen	19198	2816	15%	866	1950
Herstellung v. Datenverarbeitungs- geräten, elektronischen u. optischen Erzeugnissen	27882	5329	19%	1680	3649
Herstellung v. Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung v. Steinen und Erden	27931	5600	20%	821	4779
Herstellung v. Gummi- und Kunst- stoffwaren	29263	7630	26%	1923	5707
Herstellung v. Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	31031	6643	21%	786	5857
Herstellung v. Kraftwagen und Kraftwagenteilen	36722	7416	20%	1053	6363
Herstellung v. Leder, Lederwaren und Schuhen	3173	1336	42%	543	793
Herstellung v. Metallerzeugnissen	73977	16347	22%	2566	13781
Herstellung v. Möbeln	21662	3167	15%	597	2570
Herstellung v. Nahrungs- und Fut- termitteln	67890	23352	34%	8580	14772
Herstellung v. Papier, Pappe und Waren daraus	16106	2728	17%	710	2018
Herstellung v. pharmazeutischen Erzeugnissen	16582	3663	22%	1787	1876
Herstellung v. sonstigen Waren	15383	3196	21%	1267	1929
Herstellung v. Textilien	6758	2079	31%	786	1293
Herstellung von elektrischen Aus- rüstungen	44652	8249	18%	2756	5493
Hochbau	68212	23273	34%	1050	22223
Informationsdienstleistungen	19681	4376	22%	1484	2892
Interessenvertretungen; kirchliche u. sonst. religiöse Vereinigungen	47947	5977	12%	3605	2372
Kokerei und Mineralölverarbeitung	1559	231	15%	85	146
Kreative, künstlerische und unter- haltende Tätigkeiten	11317	3042	27%	1540	1502
Lagerei sowie Erbringung von sons- tigen Dienstleistungen für den Verkehr	54611	11670	21%	3038	8632
Landverkehr und Transport in Rohr- fernleitungen	104920	32563	31%	3112	29451
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	18337	10918	60%	3873	7045
Luftfahrt	7695	1616	21%	728	888
Maschinenbau	85617	12309	14%	2067	10242

Metallerzeugung und -bearbeitung	36306	5160	14%	526	4634
Mit den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	12639	1583	13%	867	716
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	585693	33656	6%	24444	9212
Post-, Kurier- und Expressdienste	23740	5947	25%	1368	4579
Private Haushalte mit Hauspersonal	2708	1163	43%	925	238
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	45408	5255	12%	4142	1113
Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonst. Reservierungsdienstleistungen	8844	1301	15%	846	455
Reparatur und Installation v. Maschinen und Ausrüstungen	24104	3717	15%	449	3268
Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern	1727	383	22%	121	262
Rundfunkveranstalter	5279	459	9%	224	235
Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung	14025	3276	23%	547	2729
Schifffahrt	342	128	37%	31	97
Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten	6386	1657	26%	740	917
Sonstiger Fahrzeugbau	13100	2748	21%	523	2225
Sozialwesen (ohne Heime)	104756	16323	16%	12014	4309
Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	5185	1521	29%	705	816
Telekommunikation	10441	1353	13%	421	932
Tiefbau	31066	7614	25%	293	7321
Verlagswesen	13294	1831	14%	795	1036
Vermietung v. beweglichen Sachen	8534	2048	24%	525	1523
Vermittlung und Überlassung v. Arbeitskräften	91633	43945	48%	7789	36156
Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	27319	2471	9%	1183	1288
Verwaltung und Führung v. Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung	50069	9932	20%	4749	5183
Veterinärwesen	2738	409	15%	297	112
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	177337	55896	32%	3210	52686
Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	11423	3455	30%	776	2679
Wasserversorgung	912	29	3%	11	18
Werbung und Marktforschung	17857	3163	18%	1633	1530

Quelle: HV, 1. Halbjahr 2021

Anhang 5: Anzahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft nach Beruf (NACE2) – Wien

	Beschäftigte insgesamt	Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft	Anteil an ausländischen Beschäftigten	davon Frauen	davon Männer
Abwasserentsorgung	222	62	28%	6	56
Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chem. Untersuchung	15889	4327	27%	1808	2519
Beherbergung	8301	4338	52%	2146	2192
Beseitigung v. Umweltverschmutzungen und sonstige Entsorgung	16	4	25%	0	4
Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten	3214	651	20%	392	259
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	58033	22346	39%	13816	8530
Energieversorgung	6276	435	7%	157	278
Erbringung v. Dienstleistungen f. Bergbau / Gewinnung v. Steinen und Erden	26	12	46%	10	2
Erbringung v. wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen u. Privatpersonen	9730	2893	30%	1422	1471
Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	27431	7422	27%	2266	5156
Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und Erholung	3348	1045	31%	415	630
Erbringung von Finanzdienstleistungen	25606	5298	21%	2558	2740
Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	7205	2925	41%	1839	1086
Erziehung und Unterricht	47438	15443	33%	9409	6034
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	835	454	54%	263	191
Fischerei und Aquakultur	8	1	13%	0	1
Forschung und Entwicklung	7970	2626	33%	1248	1378
Forstwirtschaft und Holzeinschlag	177	87	49%	11	76
Gastronomie	30408	18739	62%	7668	11071
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	26509	17518	66%	10629	6889
Gesundheitswesen	29311	8089	28%	6160	1929
Getränkeherstellung	732	138	19%	51	87
Gewinnung v. Erdöl und Erdgas	119	24	20%	12	12
Gewinnung v. Steinen und Erden, sonstiger Bergbau	14	3	21%	2	1
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	42114	11136	26%	4316	6820
Grundstücks- und Wohnungsw.	18897	4887	26%	2681	2206
Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	9456	2715	29%	408	2307

Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	12329	4674	38%	3636	1038
Herst. v. Druckerzeugnissen; Vervielfältigung v. Ton-, Bild- und Datenträgern	1294	206	16%	66	140
Herst. v. Waren u. Erbringung v. Dienstleistungen durch private Haushalte	4	3	75%	3	0
Herst. Verleih/Vertrieb v. Filmen/Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios	2482	463	19%	241	222
Herstellung v. Bekleidung	212	61	29%	42	19
Herstellung v. chemischen Erzeugnissen	1847	609	33%	221	388
Herstellung v. Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen u. optischen Erzeugnissen	2270	406	18%	123	283
Herstellung v. Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung v. Steinen und Erden	781	287	37%	62	225
Herstellung v. Gummi- und Kunststoffwaren	1074	369	34%	112	257
Herstellung v. Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	538	199	37%	24	175
Herstellung v. Kraftwagen und Kraftwagenteilen	2133	411	19%	35	376
Herstellung v. Leder, Lederwaren und Schuhen	116	54	47%	21	33
Herstellung v. Metallerzeugnissen	2960	972	33%	173	799
Herstellung v. Möbeln	648	161	25%	37	124
Herstellung v. Nahrungs- und Futtermitteln	6986	3215	46%	1263	1952
Herstellung v. Papier, Pappe und Waren daraus	1251	452	36%	98	354
Herstellung v. pharmazeutischen Erzeugnissen	5315	1163	22%	520	643
Herstellung v. sonstigen Waren	2698	690	26%	339	351
Herstellung v. Textilien	226	97	43%	48	49
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	5679	952	17%	343	609
Hochbau	13850	8005	58%	490	7515
Informationsdienstleistungen	11022	2858	26%	953	1905
Interessenvertretungen; kirchliche u. sonst. religiöse Vereinigungen	15693	2574	16%	1511	1063
Kokerei und Mineralölverarbeitung	695	186	27%	75	111
Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	5817	1542	27%	777	765
Lagerei sowie Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	8502	2300	27%	509	1791
Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	21394	8470	40%	890	7580
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	748	572	76%	246	326

Luftfahrt	216	82	38%	35	47
Maschinenbau	4301	919	21%	207	712
Metallerzeugung und -bearbeitung	198	44	22%	5	39
Mit den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	5548	1045	19%	516	529
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	138494	13363	10%	9402	3961
Post-, Kurier- und Expressdienste	5869	1688	29%	375	1313
Private Haushalte mit Hauspersonal	862	528	61%	414	114
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	17609	3227	18%	2387	840
Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonst. Reservierungsdienstleistungen	2290	503	22%	325	178
Reparatur und Installation v. Maschinen und Ausrüstungen	5536	931	17%	171	760
Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern	636	213	33%	73	140
Rundfunkveranstalter	3574	294	8%	143	151
Sammlung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen; Rückgewinnung	1014	357	35%	38	319
Schifffahrt	113	53	47%	8	45
Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten	2831	846	30%	435	411
Sonstiger Fahrzeugbau	3382	508	15%	109	399
Sozialwesen (ohne Heime)	24628	6388	26%	4470	1918
Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	1452	300	21%	135	165
Telekommunikation	6912	1066	15%	332	734
Tiefbau	5572	2012	36%	104	1908
Verlagswesen	6662	1077	16%	506	571
Vermietung v. beweglichen Sachen	2565	701	27%	222	479
Vermittlung und Überlassung v. Arbeitskräften	19344	8769	45%	2040	6729
Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	10772	1407	13%	731	676
Verwaltung und Führung v. Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung	21814	5822	27%	2814	3008
Veterinärwesen	390	66	17%	49	17
Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	32111	16675	52%	1056	15619
Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	4535	1583	35%	264	1319
Werbung und Marktforschung	8636	1766	20%	909	857

Quelle: HV, 1. Halbjahr 2021

Anhang 6: Anzahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft je nach beruflicher Stellung

	Beschäftigte insgesamt	Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft	Anteil an ausländischen Beschäftigten	davon Frauen	davon Männer
Österreich					
Arbeiter/-innen	1043500	311400	30%	112300	199100
Angestellte, öffentlich Bedienstete	2728600	349600	13%	197800	151800
Wien					
Arbeiter/-innen	156300	94300	60%	31300	63000
Angestellte, öffentlich Bedienstete	610000	144900	24%	79800	65100

Quelle: Statistik Austria – Mikrozensus 2020

Anhang 7: Anteil an Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft in ausgewählten systemrelevanten Berufen (Österreich)

	Ausländer		Inländer		Beschäftigte gesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Gesamt
Allgemeine Gebäudereinigung	24378	10090	10556	5398	50422
Pflege- /Altenheime und Behindertenbetreuung	7831	1937	20475	5888	36131
Lebensmittelhandel	24886	12364	91711	20655	149616
Paket/Zustelldienste	1368	4579	6496	11296	23739
Personenbeförderung Nahverkehr/Eisenbahn	537	3170	3320	16793	23820
Gesundheitswesen	16787	5138	90565	30185	142675
Lehrkräfte	11379	10511	36222	28497	86609
Kinderbetreuung	2904	217	10352	750	14223

	Ausländeranteil	Frauenanteil
Allgemeine Gebäudereinigung	68%	69%
Pflege- /Altenheime und Behindertenbetreuung	27%	78%
Lebensmittelhandel	25%	78%
Paket/Zustelldienste	25%	33%
Personenbeförderung Nahverkehr/Eisenbahn	16%	16%
Gesundheitswesen	15%	75%
Lehrkräfte	25%	55%
Kinderbetreuung	22%	93%

Quelle: HV, 1. Halbjahr 2021

IMPRESSUM

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum
Zulassungsnummer: AK Wien 02Z34648 M
ISBN-Nummer: 978-3-7063-0870-0
AuftraggeberInnen: AK Wien, Frauen und Familie
AutorInnen: Daniel Schönherr, Martina Zandonella, Harald Glaser
Titelfoto: © Adobe Stock - djvstock
Verlags- und Herstellungsort: Wien
© 2022: AK Wien

Stand Jänner 2022

Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

GERECHTIGKEIT #FÜRDICH

Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien

Alle Studien zum Download:



 arbeiterkammer.at/rechner
 youtube.com/AKoesterreich
 twitter.com/arbeiterkammer

 facebook.com/arbeiterkammer
 [@diearbeiterkammer](https://instagram.com/@diearbeiterkammer)
 tiktok.com/@arbeiterkammer



WIEN.ARBEITERKAMMER.AT