

# Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien

## Kurzbericht

---

Andreas Riesenfelder, Susanne Schelepa, Petra Wetzel

## IMPRESSUM

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

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

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

Wien, August 2011

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Zur Studie</b>	<b>3</b>
	Methodische Durchführung der Studie im Überblick	4
<b>2</b>	<b>Migrationshintergrund und Einwanderungssituation</b>	<b>5</b>
	Welche soziostrukturellen Merkmale kennzeichnen ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt?	5
	Wieso verlassen Personen ihr Geburtsland und immigrieren nach Österreich?	7
	Welcher Migrationstyp dominiert bei ArbeitnehmerInnen?	8
<b>3</b>	<b>Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation</b>	<b>10</b>
	Wie gestaltet sich die Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen?	10
	Wo finden MigrantInnen ihre Arbeitsstelle?	11
	In welchen Jobs arbeiten MigrantInnen?	12
	Welche beruflichen Perspektiven bieten die Jobs?	17
	Welchen Belastungen am Arbeitsplatz sind MigrantInnen ausgesetzt?	18
	Werden MigrantInnen im Arbeitsleben gleichbehandelt?	19
<b>4</b>	<b>Qualifikation und Weiterbildung</b>	<b>21</b>
	Welche Schulabschlüsse haben die MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt?	21
	Welche Rolle spielt Nostrifikation?	22
	Arbeiten MigrantInnen entsprechend ihrem schulischen Qualifikationsniveau?	25
	Wie stark nehmen Personen mit Migrationshintergrund an Weiterbildungen teil?	26
	Welche Weiterbildungsperspektiven haben MigrantInnen?	29
<b>5</b>	<b>Sprachkompetenzen</b>	<b>32</b>
	Über welche Sprachkompetenzen verfügen MigrantInnen?	32
	Wie sind die Deutschkenntnisse?	32
	Welche Alltagssprache sprechen MigrantInnen?	33
<b>6</b>	<b>Privatleben und Vereinbarkeit</b>	<b>35</b>
	In welchen Haushaltskonstellationen leben MigrantInnen?	35
	In welchem Ausmaß nutzen MigrantInnen institutionelle Angebote der Kinderbetreuung?	36
<b>7</b>	<b>ArbeitnehmerInnen-Interessensvertretung</b>	<b>38</b>
	Wie informieren sich MigrantInnen über ihre Rechte als ArbeitnehmerIn?	38
	Welche Rolle spielt die Arbeiterkammer für MigrantInnen?	40
	Welche Rolle spielen Betriebsrat und Gewerkschaft für MigrantInnen?	41

<b>8 Zur Situation von Angehörigen ethnischer Minderheiten</b>	<b>44</b>
Zur Selbstthematization der ethnischen Minderheitenzugehörigkeit bei Roma/Romnien und KurdInnen	45
Migrationshintergrund und Einwanderungssituation	45
Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation	46
Qualifikationsniveau	50
Weiterbildungsteilnahme	52
Sprachkompetenzen	53
Privatleben und Vereinbarkeit	55
ArbeitnehmerInnen-Interessensvertretung	56
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>58</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>60</b>

## 1 Zur Studie

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

In den letzten Jahren sind verstärkte Bemühungen um eine Verbesserung der gegenständlichen empirischen Datenbasis festzustellen. Die vorliegenden Befragungsergebnisse, erstellt im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, erweitern die empirische Wissensbasis in besonderer Weise. Zentrale Zielsetzung war es **Beschäftigte am Wiener Arbeitsmarkt** mit Migrationshintergrund in ihrer inneren Differenzierung zu erfassen. Die Untersuchung liefert somit regionale Daten für den Wiener Raum, da die InterviewpartnerInnen auf Basis des Mitgliederverzeichnisses der Arbeiterkammer Wien akquiriert und folglich Personen befragt wurden, die ihren Arbeitsplatz in Wien haben. Gleichzeitig erlauben die Ergebnisse eine innere Differenzierung der Zielgruppe ‚der MigrantInnen‘ nach **elf** verschiedenen **Herkunftsgruppen**:

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

Darüber hinaus erfolgte auch eine spezifische Berücksichtigung Angehöriger **ethnischer Minderheiten**. Für die beiden in Wien wichtigen Gruppen der Roma und Romnia einerseits sowie der Kurden und Kurdinnen andererseits wurde eine entsprechende zusätzliche Stichprobe erhoben, die Aussagen spezifisch zu deren Beschäftigungssituation erlaubt.

Um die erzielten Ergebnisse als mehr oder weniger migrantInnenspezifische Befunde identifizieren zu können, wurde zusätzlich auch ein Sample von AK-Mitgliedern ohne Migrationshintergrund befragt.

**Inhaltlich** decken die Ergebnisse schwerpunktmäßig die Bereiche der Beschäftigungssituation sowie der Aus- und Weiterbildung ab. Darüber hinaus beinhalten sie aber auch Informationen zu den folgenden Punkten: Migrationshintergrund und Einwanderungssituation, Sprachkompetenzen, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Wahrnehmung und Nutzung von Interessensvertretungen.

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

Der hier vorliegende Kurzbericht fasst im Überblick wesentliche Befunde in Bezug auf Herkunftsgruppen und Geschlecht zusammen. Für mehr Details und vertiefende Analysen verschiedener Fragestellungen, auch im Kontext von Migrations-, Sozial-

und Beschäftigungsfaktoren, sei auf die Langfassung des Berichts verwiesen, welcher als pdf-Dokument online unter <http://wien.arbeiterkammer.at> zur Verfügung steht.

### Methodische Durchführung der Studie im Überblick

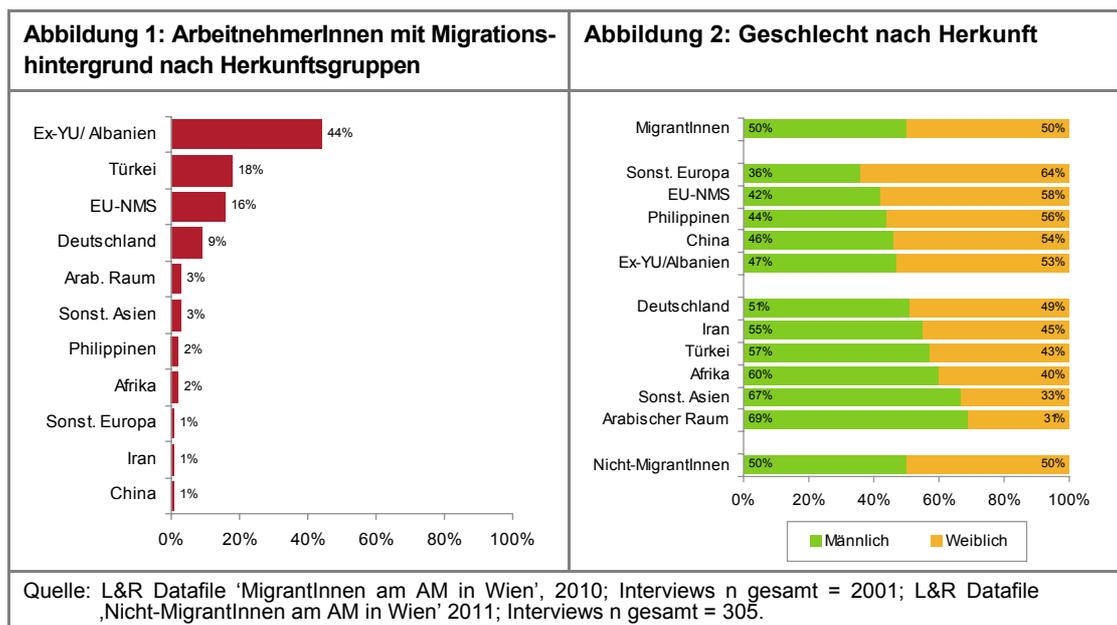
<p>Empirische Methoden</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Telefonische Befragung von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund aus 11 verschiedenen Herkunftsgruppen; n = 2001 (pro Herkunftsgruppe zwischen n=103 und n=283)</li> <li>■ Telefonische Befragung von AK-Mitgliedern ohne Migrationshintergrund; n=305 („Referenzgruppe“)</li> <li>■ Persönliche Interviews mit MigrantInnen, die den ethnischen Minderheiten der Roma/Romnien und KurdInnen angehören; um vertiefende qualitative Fragen erweitertes Frageinstrumentarium; n=126</li> </ul> <p>Die telefonischen Befragungen basieren auf einer disproportionalen Stichprobe, um auch für vergleichsweise kleinere Herkunftsgruppen statistisch zuverlässige Aussagen treffen zu können. Die Interviewdaten beider Gruppen (MigrantInnen, Nicht-MigrantInnen) wurden in Folge entlang der Ergebnisse einer Analyse für das gesamte Arbeitskräftepotenzial in Wien (siehe dazu näher Langfassung der Studie) nach Geschlecht, Alter und im Fall der MigrantInnen auch nach Herkunftsgruppe gewichtet.</p> <p>Die persönlichen Interviews mit Roma/Romnien und KurdInnen ergänzten die telefonisch erreichten Angehörigen dieser Teilgruppen, sodass insgesamt jeweils 90 valide Interviews für jede der beiden Gruppen vorliegen. Diese Ergebnisse wurden aufgrund nicht vorhandener Informationen zur Größe der Grundgesamtheit nicht gewichtet ausgewertet. Die Ergebnisdarstellungen für Roma/Romnien und KurdInnen stellen die Verteilungen innerhalb dieser beiden Gruppen in Relation zur Gruppe aller Personen, die einer ethnischen Minderheit zugehören („<i>ethn. Minderheit</i>“), sowie zur Gruppe jener, die keine solche Zugehörigkeit angeben haben (<i>Vergleichsgruppe</i> „<i>keine ethn. Minderheit</i>“), dar.</p>
<p>Definition Zielgruppe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ AK-Mitglieder (unselbstständig Erwerbstätige, Freie DienstnehmerInnen, Arbeitslose und Personen in Elternkarenz) mit/ohne Migrationshintergrund, deren letzte unselbstständige Beschäftigung zum Interviewzeitpunkt nicht länger als ein halbes Jahr zurücklag.</li> </ul> <p>In jenen Fällen, in denen zum Interviewzeitpunkt keine unselbstständige Beschäftigung ausgeübt wurde (bspw. im Falle einer Arbeitslosigkeit), wurde bei Fragen zur Beschäftigungssituation auf das letzte Beschäftigungsverhältnis Bezug genommen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Als MigrantInnen gelten Personen, die selbst („Erste Generation“) oder deren Eltern („Zweite Generation“) nicht in Österreich geboren wurden, unabhängig von ihrer aktuellen Staatsbürgerschaft.</li> </ul>
<p>Projektzeitraum</p>	<p>Jänner 2010 – Juli 2011</p>

## 2 Migrationshintergrund und Einwanderungssituation

### Welche soziostrukturellen Merkmale kennzeichnen ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt?

Der größte Teil der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt stammt aus den ‚klassischen Zuwanderungsländern‘ des Ehemaligen Jugoslawien/Albanien (44%) und der Türkei (18%) (siehe Abbildung 1). Die Bedeutung anderer **Herkunftsgruppen** hat im Zeitverlauf jedoch zugenommen und so stellen ArbeitnehmerInnen aus den EU-NMS mit 16% die drittgrößte Gruppe dar, gefolgt von ZuwandererInnen aus Deutschland mit 9%. Anderen Herkunftsgruppen kommt mit maximal 3% ein deutlich geringerer Stellenwert zu.

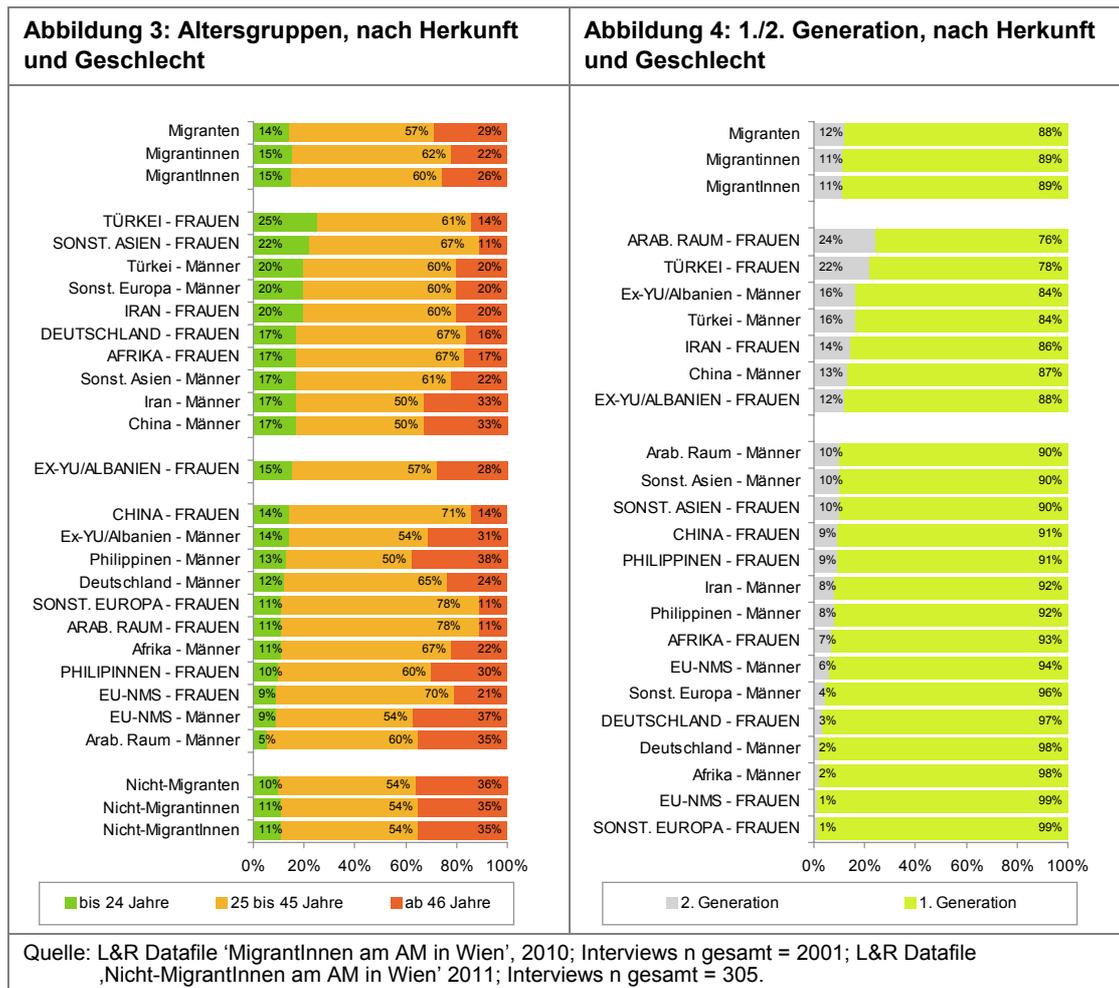
Die Hälfte der ArbeitnehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund ist weiblich, allerdings mit teilweise deutlichen Unterschieden in den einzelnen Herkunftsgruppen (siehe Abbildung 2). So sind fast zwei Drittel der ArbeitnehmerInnen der Gruppe ‚Sonstiges Europa‘ Frauen. Demgegenüber ist der **Frauenanteil** bei ArbeitnehmerInnen mit einer Herkunft aus dem Arabischen Raum oder dem Sonstigen Asien mit etwa einem Drittel vergleichsweise gering.



Die **Altersverteilung** zeigt mit rund 60% einen Schwerpunkt im Haupterwerbssalter (siehe Abbildung 3). Insgesamt sind ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund im Vergleich zur Referenzgruppe jedoch etwas jünger. Der Anteil bis 24-jähriger ArbeitnehmerInnen ist vor allem in den Herkunftsgruppen Türkei, Sonstiges Asien und Iran mit jeweils rund einem Fünftel vergleichsweise hoch. Im Gegenzug ist der Anteil älterer ArbeitnehmerInnen ab 46 Jahre in Relation zu Nicht-MigrantInnen etwas geringer, wobei dies für Frauen noch stärker zutrifft als für Männer.

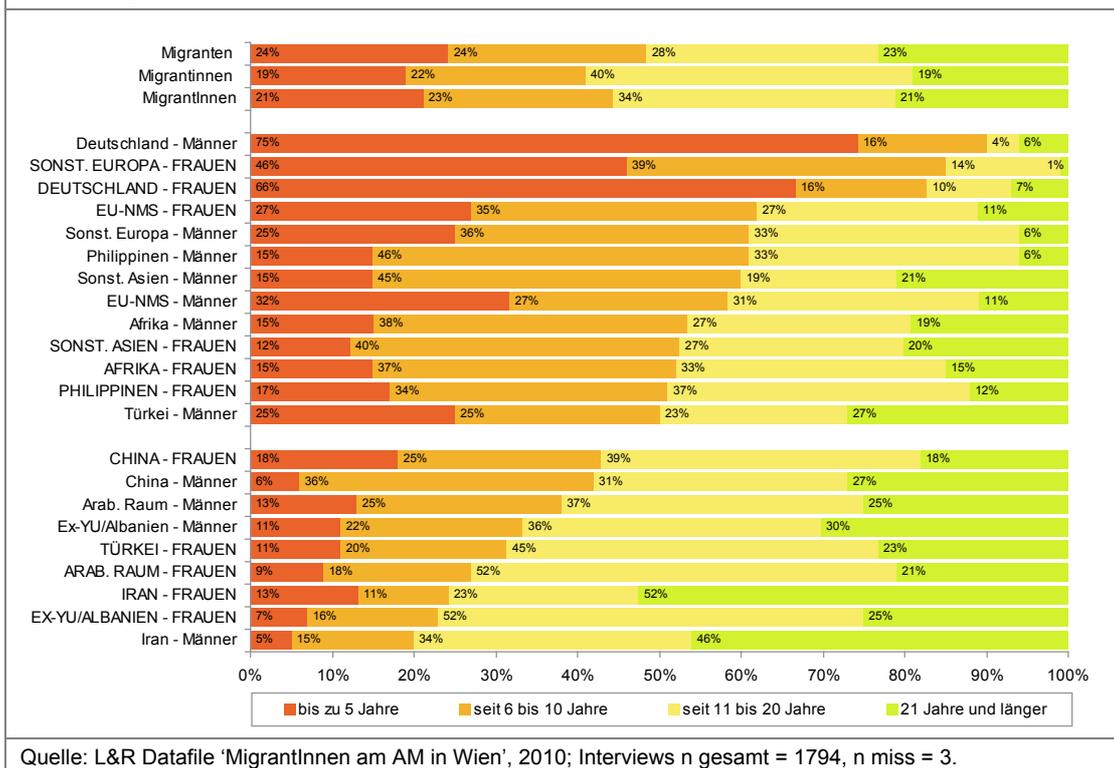
Gut jede/r zehnte ArbeitnehmerIn gehört der **2. Generation** an, das heißt er/sie wurde selbst in Österreich geboren, während die Eltern/Elternteile in einem der hier definierten Herkunftsländer zur Welt kamen (siehe Abbildung 4). Deutlich zeigen die Er-

gebnisse dabei unterschiedliche ‚Migrationstraditionen‘ in den verschiedenen Herkunftsgruppen auf: So ist in den ‚klassischen‘ Migrationsländern wie der Türkei oder den Ländern des Ehemaligen Jugoslawien der Anteil von Personen der 2. Generation überdurchschnittlich hoch. Aber auch befragte ArbeitnehmerInnen aus dem Arabischen Raum und dem Iran, in beiden Gruppen verstärkt Frauen, sind vergleichsweise häufig der 2. Generation zuzurechnen. Im Falle Chinas gilt dies für männliche Befragte stärker als für Frauen. Demgegenüber sind MigrantInnen anderer Herkunftsgruppen wie beispielsweise aus den EU-NMS, aus dem Sonstigen Europa oder aus Deutschland zum weit überwiegenden Teil selbst nach Österreich zugewandert und zählen somit fast zu Gänze zur 1. Generation.



Die meisten der befragten ArbeitnehmerInnen der **1. Generation** leben bereits seit vielen Jahren in Österreich (siehe Abbildung 5). Eine **Aufenthaltsdauer** von mehr als zehn Jahren weisen besonders viele Personen aus den Herkunftsgruppen Iran (78%), Ehemaliges Jugoslawien/Albanien (72%) und Arabischer Raum (65%) auf. Insbesondere für jene aus den Herkunftsgruppen Sonstiges Europa und Deutschland ist eine relativ kurze Migrationgeschichte evident: hier ist die große Mehrheit der Befragten innerhalb der letzten zehn Jahre nach Österreich zugewandert (Deutschland: 87%, Sonstiges Europa 77%).

**Abbildung 5: Dauer des Aufenthalts in Österreich, nach Herkunft und Geschlecht (1. Generation)**



### Wieso verlassen Personen ihr Geburtsland und immigrieren nach Österreich?

Die Gründe für das Verlassen des Geburtslandes können vielfältig sein. Basierend auf möglichen Mehrfachnennungen von Immigrationsgründen wurde eine Typologie erstellt. Demnach nehmen **familiäre Gründe** für die Wiener ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund (1. Generation) einen zentralen Stellenwert in der Immigrationsentscheidung ein (siehe Abbildung 6). Dabei handelt es sich um Familienzusammenführungen, eine Heirat oder in einigen Fällen auch um eine Zuwanderung als Kind mit den Eltern, das Eingehen einer Lebensgemeinschaft mit einem/einer ÖsterreicherIn oder eine Adoption durch österreichische Eltern. Insgesamt fast jeder dritte Mann und annähernd die Hälfte aller Frauen können dem Immigrationstyp ‚familiäre Gründe‘ zugeordnet werden. Besonders ausgeprägt trifft dies für Frauen mit einem türkischen Migrationshintergrund zu: Sie sind zu über 80% aus familiären Gründen nach Österreich zugewandert.

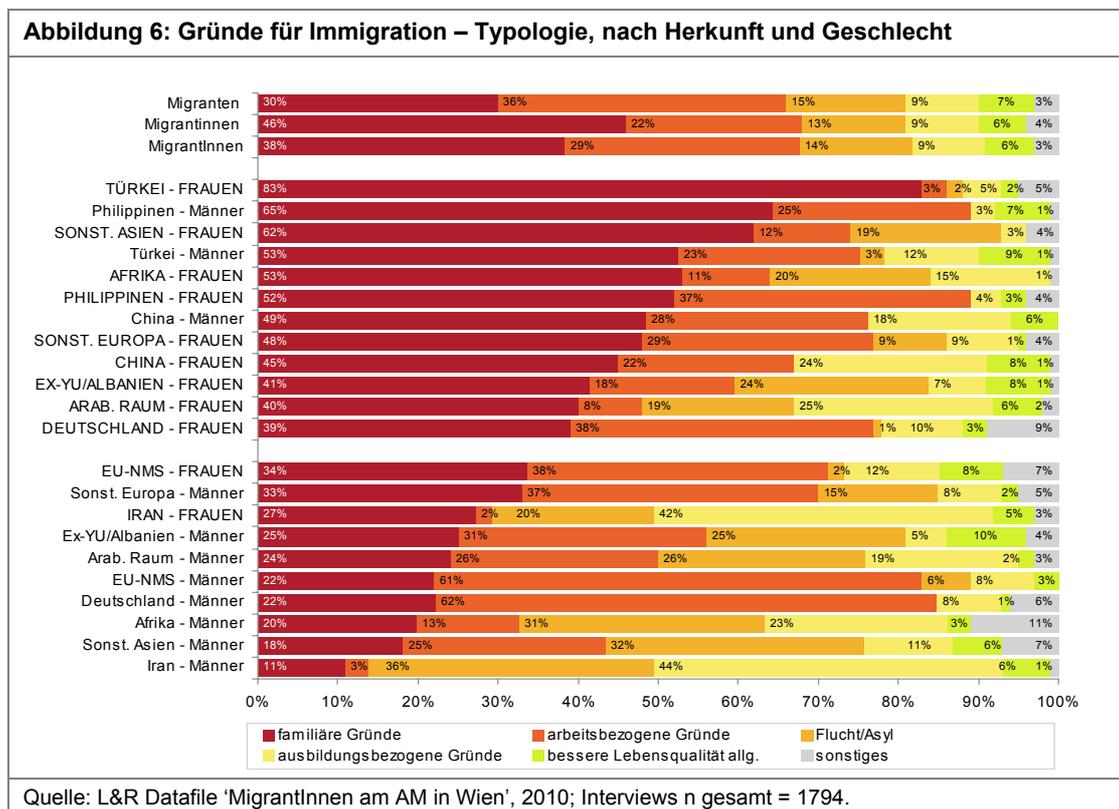
Der Typ **arbeitsbezogene Gründe**, das heißt die Suche nach Arbeit in Österreich oder der Antritt einer bereits feststehenden Arbeitsstelle, ist mit einem Anteil von 29% am zweitwichtigsten und trifft für Männer (gut ein Drittel) häufiger zu als für Frauen (gut 20%). Insbesondere bei Personen aus Deutschland und aus der Herkunftsgruppe EU-NMS ist dies ein vergleichsweise wichtiges Motiv. Insgesamt sind es damit vor allem auch neu zugewanderte Personen (44% jener, die in den letzten fünf Jahren nach Österreich kamen) sowie auch jene, die seit vielen Jahren (über 20 Jahre) in Österreich leben (33%), die verstärkt diesem Immigrationstyp zuzuordnen sind.

Dem Typ **‚Flucht/Asyl‘** können insgesamt 14% der Befragten zugerechnet werden. Vor dem Hintergrund der Kriege im ehemaligen Jugoslawien in den 1990er Jahren ist dies für MigrantInnen dieser Herkunftsgruppe ein vergleichsweise wichtiges Motiv – rund jede/r Vierte von ihnen ist nach Österreich geflüchtet. Deutlich überdurchschnitt-

lich sind die Anteile auch in den Herkunftsgruppen Iran (29%), Sonstiges Asien (28%), Afrika (27%) und Arabischer Raum (24%). Bei diesen vier Herkunftsdestinationen liegen im Gegensatz zu Personen aus dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede dahingehend vor, dass Männer öfters als Frauen Flucht/Asyl als Immigrationsgrund angeben.

**Ausbildungsbezogene Gründe** waren für insgesamt 9% der Frauen und Männer der wesentliche Immigrationsgrund. Ein besonderes quantitatives Gewicht erlangt dieser Grund mit 43% bei Personen aus dem Iran, aber auch bei MigrantInnen aus China und Afrika ist mit rund 20% ein jeweils überproportionaler Anteil diesem Immigrationstyp zuzuordnen.

Die (zumindest erwartete) bessere Lebensqualität in Österreich war für eine kleine Gruppe von Befragten das zentrale Zuwanderungsmotiv. Rund 6% sind dem Typ **'bessere Lebensqualität allgemein'** zuzurechnen. Letztlich konnten 3% der Personen keinem der näher spezifizierten Typen zugeordnet werden (,'Sonstiges'). Sofern sie Angaben zu ihren Einwanderungsgründen machten, brachten sie in den Interviews in erster Linie ein allgemeines Interesse und eine Neugier gegenüber Österreich zum Ausdruck.



### Welcher Migrationstyp dominiert bei ArbeitnehmerInnen?

Werden die Indikatoren des Geburtslandes respektive der Migrationsgeneration (1./2. Generation) und der Staatsbürgerschaft zusammengefasst, lässt sich eine **Typologie des Migrationshintergrundes** bilden, die wie folgt definiert ist:

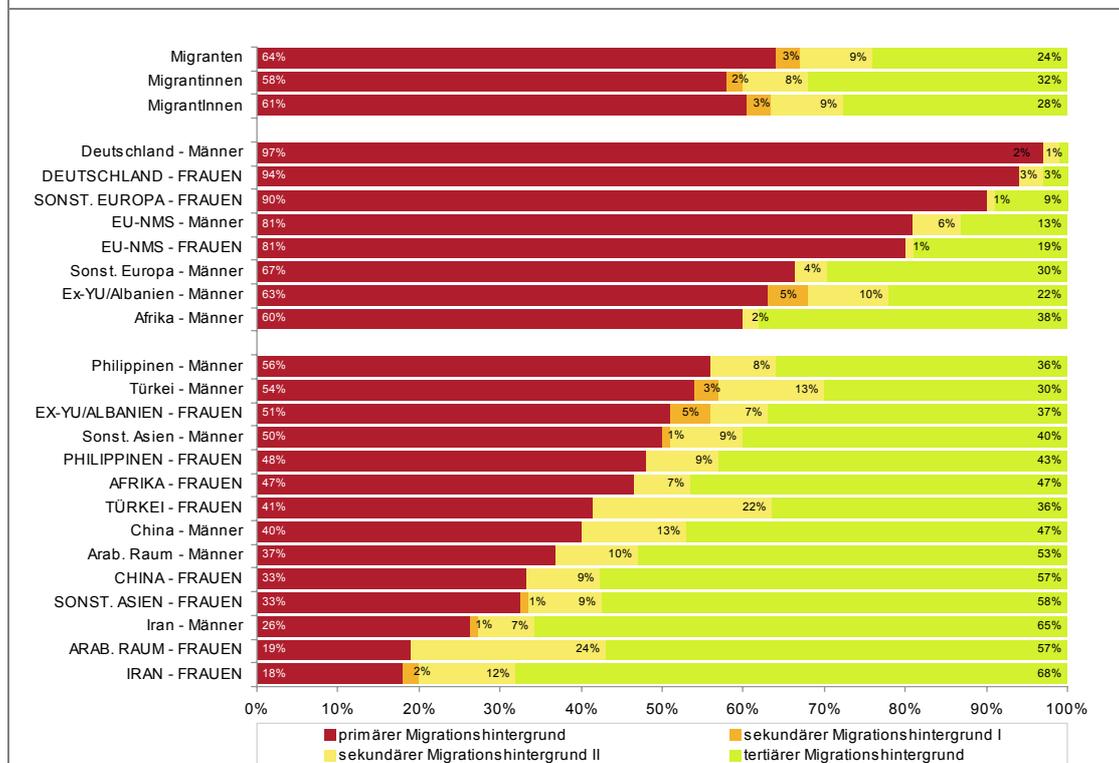
**Tabelle 1: Definitionssystematik Typologie des Migrationshintergrundes**

	Geburtsland	Staatsbürgerschaft
<b>Primärer Migrationshintergrund</b>	Ausland	Ausland
<b>Sekundärer Migrationshintergrund Typ I</b>	AT	Ausland
<b>Sekundärer Migrationshintergrund Typ II</b>	AT	AT
<b>Tertiärer Migrationshintergrund</b>	Ausland	AT

Quelle: L&R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien'

Zum überwiegenden Teil (rund 60%) weisen die befragten Frauen und Männer einen **primären Migrationshintergrund** auf, das heißt sie wurden außerhalb Österreichs geboren und besitzen keine österreichische Staatsbürgerschaft (siehe Abbildung 7). Auf ArbeitnehmerInnen aus Deutschland, dem Sonstigen Europa oder aus den EU-NMS trifft dies verstärkt zu: sie sind, wie zuvor gezeigt, zum überwiegenden Teil selbst nach Österreich zugewandert und nur vergleichsweise wenige haben die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen (Anteil der 1./2. Generation mit österreichischer Staatsbürgerschaft: 4% Deutschland, 18% Sonstiges Europa, 19% EU-NMS versus 36% der insgesamt Befragten). Personen aus Deutschland und den EU-NMS, die als BürgerInnen der Europäischen Union in vielen Bereichen österreichischen StaatsbürgerInnen gleichgestellt sind, planen auch am seltensten die Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft (6% Deutschland, 25% EU-NMS versus 37% insgesamt). Bei allen anderen, die eine solche Annahme planen, sind die damit verbundenen wichtigsten Motive die rechtliche Sicherstellung/Gleichstellung und eine Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten.

**Abbildung 7: Typologie des Migrationshintergrunds (Geburtsland und Staatsbürgerschaft), nach Herkunft und Geschlecht**



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

Im Ausland geborene ArbeitnehmerInnen, die bereits die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen haben, sind dem Typ **tertiärer Migrationshintergrund** zuzuordnen. Für etwa jede dritte Arbeitnehmerin und jeden vierten Arbeitnehmer trifft dies zu, und besonders häufig ist dieser Typus bei Befragten aus dem Iran (67%), dem Arabischen Raum (54%), China (52%) und aus dem Sonstigen Asien (46%).

Der Typ **sekundärer Migrationshintergrund** umfasst letztlich jene Personen, die in Österreich geboren sind und somit der 2. Generation angehören. In Abhängigkeit davon, ob sie eine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen oder nicht, erfolgt eine Untergliederung in den sekundären Migrationshintergrund Typ I (keine österreichische Staatsbürgerschaft) und Typ II (österreichische Staatsbürgerschaft). Über keine österreichische Staatsbürgerschaft verfügt ein kleiner Teil der Befragten der MigrantInnen der 2. Generation (3% der insgesamt Befragten), wobei dies die größte Bedeutung bei Personen hat, deren Eltern aus dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien zugewandert sind. Größeres Gewicht nimmt der sekundäre Migrationshintergrund Typ II ein (insgesamt 9%). Das heißt, dass die meisten Personen der 2. Generation die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen.

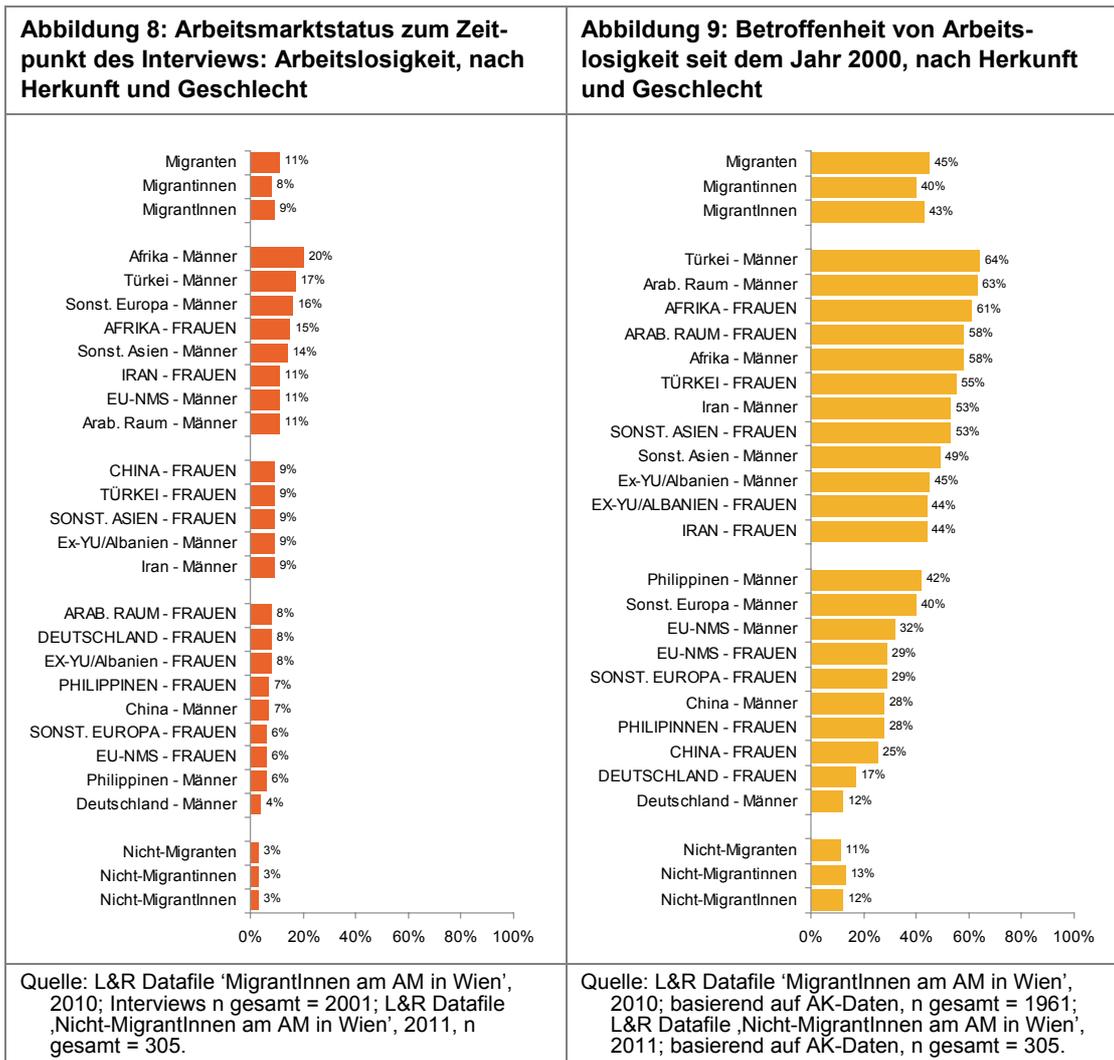
### **3 Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation**

#### **Wie gestaltet sich die Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen?**

Zielgruppe der Befragung waren AK-Mitglieder, deren letzte unselbstständige Beschäftigung zum Interviewzeitpunkt nicht länger als ein halbes Jahr zurück lag. Die Mehrheit der befragten ArbeitnehmerInnen (87% der Frauen, 86% der Männer) war zu diesem Zeitpunkt **unselbstständig beschäftigt**. Eine kleine Gruppe von Befragten (2% Frauen, 1% Männer) stand im Bezug von Kinderbetreuungsgeld und vereinzelt waren junge Männer im Sample vertreten, die gerade ihren Präsenz- oder Zivildienst ableisteten, oder es lagen Kombinationen verschiedener Stati (beispielsweise unselbstständige Beschäftigung und Kinderbetreuungsgeldbezug) vor.

Der Anteil der von **Arbeitslosigkeit** Betroffenen betrug zu diesem Zeitpunkt bei Männern 11% und war bei Frauen mit 9% etwas niedriger (siehe Abbildung 8). In einer mittelfristigen Perspektive war jedoch ein weit größerer Teil bereits von Arbeitslosigkeit betroffen: durchschnittlich 45% der Männer und 40% der Frauen hatten seit dem Jahr 2000 zumindest eine dokumentierte Arbeitslosigkeitsepisode (siehe Abbildung 9). Damit ist die Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit sowohl in einer kurz- als auch in einer mittelfristigen Perspektive unter MigrantInnen deutlich höher als in der Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen.

Gleichzeitig ist auf Unterschiede zwischen den verschiedenen Herkunftsgruppen hinzuweisen. Basierend auf der mittelfristigen Betrachtung sind es vor allem ArbeitnehmerInnen aus der Türkei, dem Arabischen Raum und Afrika, für die eine signifikant überdurchschnittliche Betroffenheit evident ist: rund 60% der InterviewpartnerInnen dieser Gruppen waren seit dem Jahr 2000 zumindest einmal arbeitslos. Deutlich seltener trifft dies hingegen für Personen der Ländergruppen China (gesamt 27%), EU-NMS (gesamt 30%), Sonstiges Europa (gesamt 33%) und Philippinen (gesamt 34%) zu – aber selbst hier war rund jede/r Dritte zumindest einmal arbeitslos. Eine deutlich bessere Situation finden in erster Linie Personen aus Deutschland vor. Mit einer Betroffenheit von insgesamt 14% weisen sie ein zur Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen vergleichbares Niveau auf.

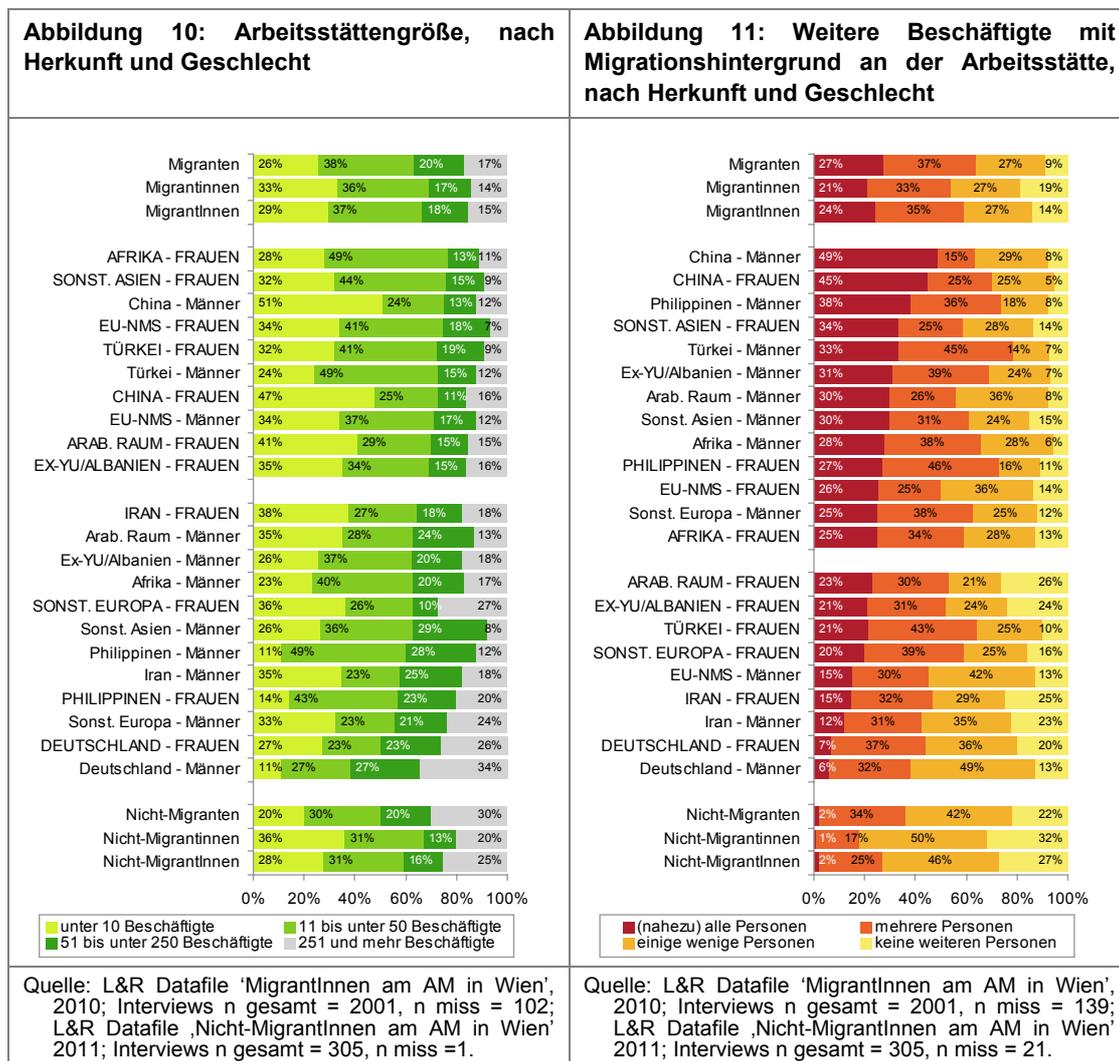


### Wo finden MigrantInnen ihre Arbeitsstelle?

MigrantInnen arbeiten zum überwiegenden Teil im **Dienstleistungssektor**. Drei Viertel (74%) der MigrantInnen haben ihren Arbeitsplatz in einem Dienstleistungsbetrieb, und damit liegt nur ein geringer Unterschied zur Referenzgruppe vor (77%). Insgesamt ist der Beschäftigungsanteil im Dienstleistungssektor, wiederum wie bei der Referenzgruppe, für Frauen höher als für Männer (MigrantInnen: 91% Frauen, 58% der Männer; Nicht-MigrantInnen: 89% Frauen, 65% Männer). Sieht man jedoch von Männern der Herkunftsgruppen Türkei, EU-NMS, Ehemaliges Jugoslawien/Albanien ab, die jeweils rund zur Hälfte im Produktionssektor tätig sind (mit besonderer Bedeutung des Baubereichs), arbeiten männliche Befragte aller anderen Herkunftsgruppen zum weit überwiegenden Teil ebenfalls im Dienstleistungssektor (zwischen 95% (Philippinen) und 77% (Arabischer Raum)). Wichtige ArbeitgeberInnenbranchen sind hier der Handel, Beherbergung/Gastronomie und Verkehr/Lagerei. Die ersten beiden Branchen sind auch bei Frauen zentral, für die aber auch der Gesundheitssektor ein wesentlicher Bereich ist.

In den meisten Fällen handelt es sich dabei um Arbeitsplätze in **Kleinst- oder Kleinarbeitstätten** mit bis zu 50 MitarbeiterInnen. Auch hierin unterscheiden sich MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen kaum, auch wenn letztere zu einem höheren Anteil in sehr großen Arbeitsstätten beschäftigt sind (siehe Abbildung 10). Deutlich unter-

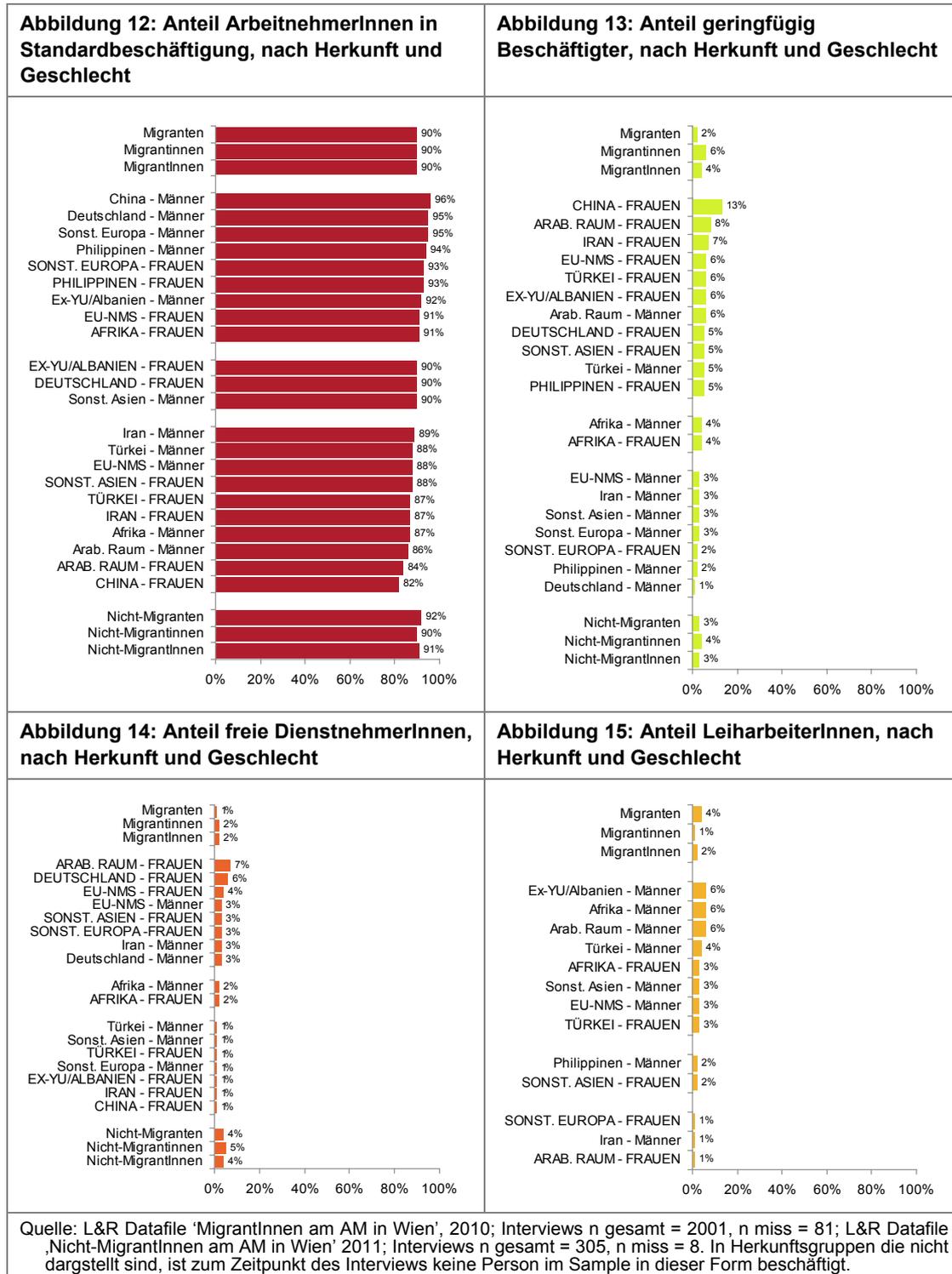
schiedlich sind allerdings die Belegschaftsstrukturen, welche die beiden Gruppen vorfinden. MigrantInnen haben in den meisten Fällen weitere KollegInnen mit Migrationshintergrund, bei einem Viertel sind sogar beinahe alle KollegInnen MigrantInnen (siehe Abbildung 11). Demgegenüber hat nur eine kleine Gruppe von 2% der Nicht-MigrantInnen mehrheitlich KollegInnen mit einem Migrationshintergrund. Aber auch innerhalb der Gruppe der MigrantInnen bestehen teils große Unterschiede hinsichtlich der Zusammensetzung der KollegInnenschaft. Auffällig sind dabei auf der einen Seite ArbeitnehmerInnen aus Deutschland – sie geben vergleichsweise selten an, dass der Großteil der MitarbeiterInnen an der Arbeitsstätte einen Migrationshintergrund hat. Auf der anderen Seite stehen Befragte der Herkunftsgruppe China hervor, wo bei knapp 50% der RespondentInnen nahezu alle KollegInnen einen Migrationshintergrund aufweisen.



### In welchen Jobs arbeiten MigrantInnen?

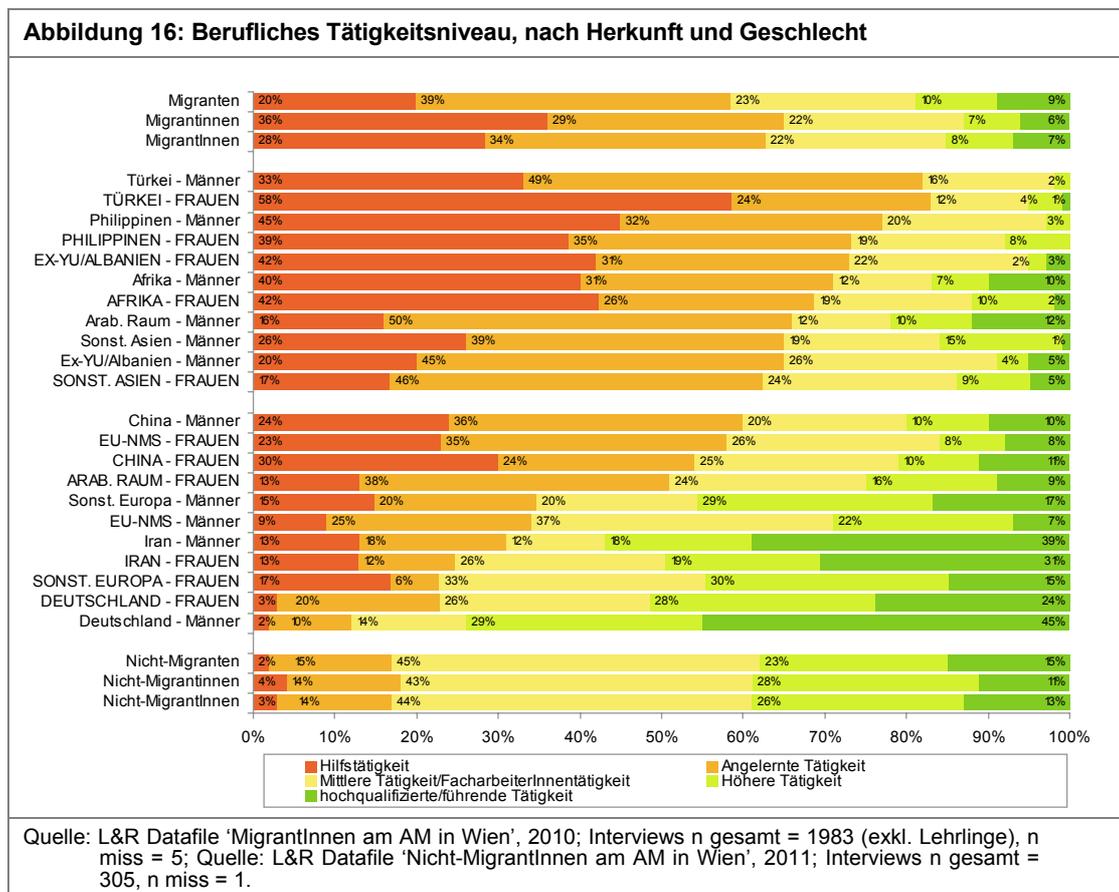
Ungeachtet der zunehmenden Verbreitung von neuen Erwerbsformen (beispielsweise Leiharbeit, Freie Dienstverträge) ist die **Standardbeschäftigung** nach wie vor für die weit überwiegende Anzahl der ArbeitnehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund die ‚Normalbeschäftigung‘: rund 90% gehen einer Standardbeschäftigung auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis nach (siehe Abbildung 12). Der Anteil von Arbeit-

nehmerInnen in neuen Erwerbsformen ist damit relativ klein. Für Frauen mit Migrationshintergrund ist abseits der Standardbeschäftigung die geringfügige Beschäftigung, das heißt eine Beschäftigung mit einem maximalen monatlichen Einkommen in der Höhe von 374,02 EUR (Wert für das Jahr 2011), am relativ bedeutendsten (siehe Abbildung 13). Bei Migranten spielen hingegen Leiharbeitsverhältnisse mit 4% die größte Rolle (siehe Abbildung 15).

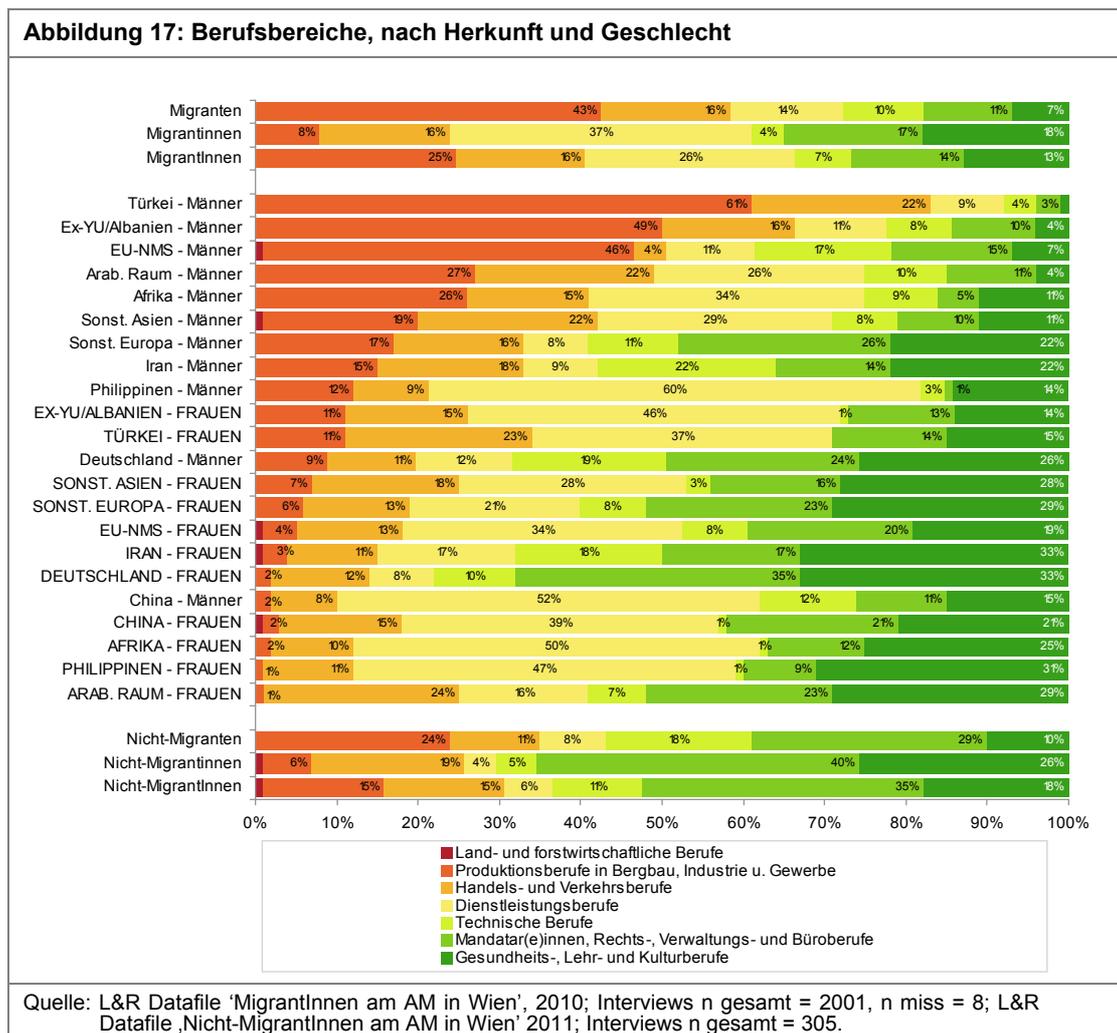


In der Mehrzahl üben MigrantInnen dabei einen Job mit einer geringen beruflichen Position aus. Gut 60% der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund sind auf niedrigen **beruflichen Tätigkeitsniveaus** (Hilfstätigkeiten, angelernte Tätigkeiten) beschäftigt. Damit unterscheiden sie sich deutlich von den Befragten der Referenzgruppe, welche wesentlich seltener in den entsprechenden Segmenten beschäftigt sind (gesamt 17%; siehe Abbildung 16). Es würde jedoch die teilweise beträchtlichen Unterschiede nach Herkunftsgruppen verdecken, wenn MigrantInnen generell als mehrheitlich gering qualifizierte Tätigkeiten ausübend tituliert würden. So trifft diese Charakterisierung zwar in hohem Maße beispielsweise auf Personen der Herkunftsgruppen Türkei, Afrika oder Philippinen zu, nicht jedoch auf jene aus Deutschland, dem Iran oder dem Sonstigen Europa. Insgesamt streut der Anteil von ArbeitnehmerInnen auf gering qualifizierten Positionen zwischen 82% (Herkunftsgruppe Türkei) und 18% (Herkunftsgruppe Deutschland). Frauen sind dabei insgesamt etwas häufiger gering qualifiziert tätig als Männer.

Im Vergleich der 1. und 2. Generation belegen die Ergebnisse eine durchaus positive berufliche Mobilität. Migranten und Migrantinnen der 2. Generation üben vergleichsweise höhere berufliche Tätigkeiten aus als jene, die selbst zugewandert sind. Konkret zeigt sich, dass der Anteil der Befragten der 2. Generation in Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten mit insgesamt 47% zwar immer noch relativ hoch ist, jedoch deutlich geringer als in der 1. Generation mit 64%. Es sind vor allem FacharbeiterInnenpositionen, die in der 2. Generation mit rund einem Drittel einen vergleichsweise wichtigeren Stellenwert erhalten.

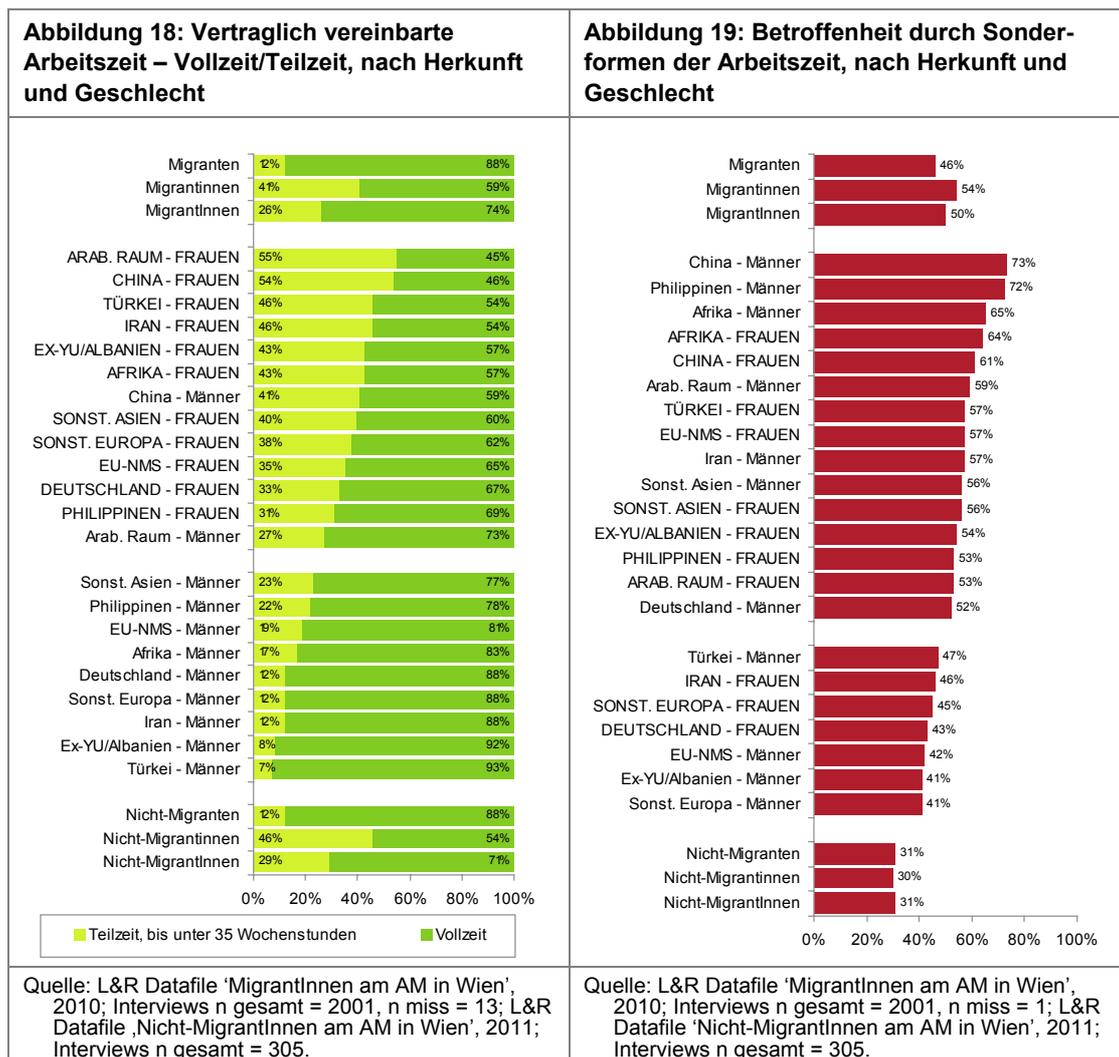


Solche Unterschiede in den beruflichen Positionen zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen verweisen nicht nur auf die Frage der schulischen Bildungsniveaus (siehe dazu Kapitel 4) sondern gehen auch mit der Ausübung verschiedener **Berufe** einher. Die wichtigsten Berufsbereiche bei MigrantInnen sind, im Gegensatz zur Referenzgruppe, Dienstleistungs- und Produktionsberufe (siehe Abbildung 17). Erstere üben vor allem Frauen aus, sie sind häufig als Reinigungskräfte und im Gastgewerbe - beispielsweise als Küchenhilfen, Kellnerinnen oder Zimmermädchen - beschäftigt. Produktionsberufe wie Bauberufe (beispielsweise Maurer, Bauhilfsarbeiter) oder Berufe des Bereichs Metall/Elektro (beispielsweise Elektriker, Schweißer) sind für Männer bedeutsam. An dritter Stelle folgen Handels-, Verkehrsberufe, die auch bei Nicht-MigrantInnen eine ähnlich hohe Verbreitung haben. Auf Seiten der Migrantinnen finden sich vor allem Handelsberufe (beispielsweise Verkäuferin) und bei Männern nehmen Verkehrsberufe (beispielsweise LKW-Lenker) einen wichtigen Stellenwert ein. Berufe der Gruppe ‚Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe‘, welche in der Referenzgruppe ein relativ großes Gewicht haben, üben MigrantInnen hingegen vergleichsweise selten aus. In manchen Herkunftsgruppen (beispielsweise Iran, Deutschland, Philippinen) nehmen – stärker bei Frauen als bei Männern – Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe einen wichtigen Stellenwert ein. Dabei handelt es sich vor allem um Gesundheitsberufe wie beispielsweise die Krankenpflege. In der Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen, in der diese Berufe anteilmäßig insgesamt stärker vertreten sind, sind hingegen Lehr- und Kulturberufe weiter verbreitet.



In vielen Fällen üben Frauen mit Migrationshintergrund ihre Arbeit auf Basis einer **Teilzeitbeschäftigung** aus – 40% der Migrantinnen und gut 10% der Migranten sind teilzeitbeschäftigt (siehe Abbildung 18). Damit ist Teilzeitbeschäftigung - wie auch in der Referenzgruppe – insgesamt eine klare Frauendomäne. Bei einer näheren Analyse der Herkunftsgruppen werden jedoch Unterschiede deutlich. So streut die Teilzeitquote der Männer zwischen 7% (Türkei) und 41% (China). Auch bei Frauen ist die Bedeutung von Teilzeitarbeit mit Quoten zwischen 31% (Philippinen) und rund 55% (Arabischer Raum, China) durchaus unterschiedlich gewichtig. In den letzteren beiden Gruppen kommt, wie weiter oben dargestellt, auch der geringfügigen Beschäftigung ein hoher Stellenwert zu, was sich in den Ergebnissen zur Arbeitszeit widerspiegelt.

Die jeweils ausgeübte Arbeitszeit entspricht nur teilweise den Vorstellungen der Befragten. Dabei ist das Ausmaß der Unzufriedenheit bei den teilzeitbeschäftigten MigrantInnen weitaus größer als bei den Vollzeitbeschäftigten (27% versus 9% würden die jeweils andere Arbeitszeitregelung präferieren). Auch im Vergleich zur Referenzgruppe wird klar, dass die Teilzeitbeschäftigung für MigrantInnen häufiger keine freiwillig gewählte Arbeitsform darstellt, denn in der Referenzgruppe sind Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte in gleichem Maße mit ihrer Arbeitszeit unzufrieden (18% der Teilzeitbeschäftigten und 17% der Vollzeitbeschäftigten würden eine andere Arbeitszeit bevorzugen).

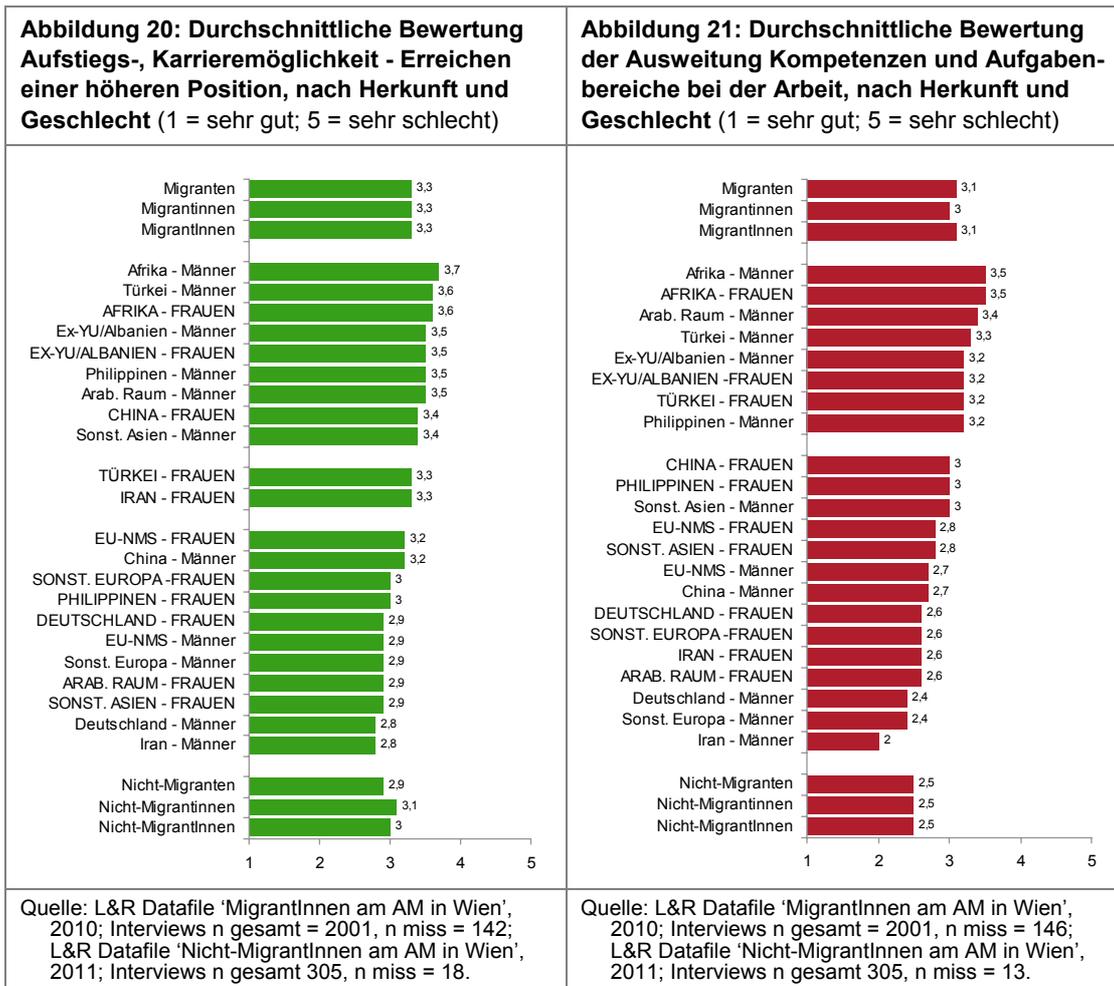


Die **Arbeitszeit** von MigrantInnen ist in vielen Fällen durch **Sonderformen** (Abend-, Nachtarbeit, Schicht- und Turnusdienst, geteilte Arbeitszeiten, Wochenend- und Feiertagsarbeit) bestimmt. Die Hälfte aller Befragten, Frauen etwas häufiger als Männer, finden solche Arbeitszeiten vor (siehe Abbildung 19). Spezifische Arbeitszeitregelungen und -lagen sind damit für MigrantInnen insgesamt sowie auch in allen einzelnen Herkunftsgruppen häufiger ein Bestandteil der Arbeitsrealität als in der Referenzgruppe. Dessen ungeachtet ist die Situation aber wiederum nach den verschiedenen Herkunftsgruppen sehr unterschiedlich. Die Betroffenheit bei Migranten schwankt zwischen 41% (Sonstiges Europa) und 74% (Afrika), auf Seiten der Frauen beträgt die Spannbreite zwischen 43% (Deutschland) und 64% (Afrika).

Die größte Bedeutung hat Wochenend- und Feiertagsarbeit – 46% der Frauen und 36% der Männer arbeiten regelmäßig an solchen Tagen. Abend- und Nachtarbeit trifft für rund jede/n Fünften zu (18% Frauen, 23% Männer). Schicht- und Turnusdienst sowie geteilte Arbeitszeiten, das heißt Arbeitszeitarrangement, die regelmäßig für einen mehr oder minder langen Zeitraum unterbrochen sind, finden rund 10% der befragten Migranten und Migrantinnen vor.

### **Welche beruflichen Perspektiven bieten die Jobs?**

Vor dem Hintergrund der zuvor skizzierten Faktoren, wie beispielsweise mehrheitlich geringe berufliche Tätigkeitsniveaus oder die besondere Bedeutsamkeit von Kleinst- und Kleinbetrieben als ArbeitgeberInnen, schätzen MigrantInnen ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im Durchschnitt als mittelmäßig ein (siehe Abbildung 20 und Abbildung 21). Hierarchische **Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten** werden auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht) mit durchschnittlich 3,3 bewertet. Damit bestehen relativ wenige Unterschiede zur Gruppe der Nicht-MigrantInnen. Letztere zeigen sich jedoch betreffend einer inhaltlichen Bereicherung der Arbeitssituation durch eine **Ausweitung von Kompetenzen und Aufgabenbereichen** im Schnitt etwas optimistischer. Auf Seiten der MigrantInnen sind es – in beiden Fragen – ArbeitnehmerInnen mit einem afrikanischem Migrationshintergrund, welche die durchschnittlich schlechtesten Perspektiven sehen, gefolgt von jenen der Herkunftsgruppen Türkei und Ehemaliges Jugoslawien/Albanien.



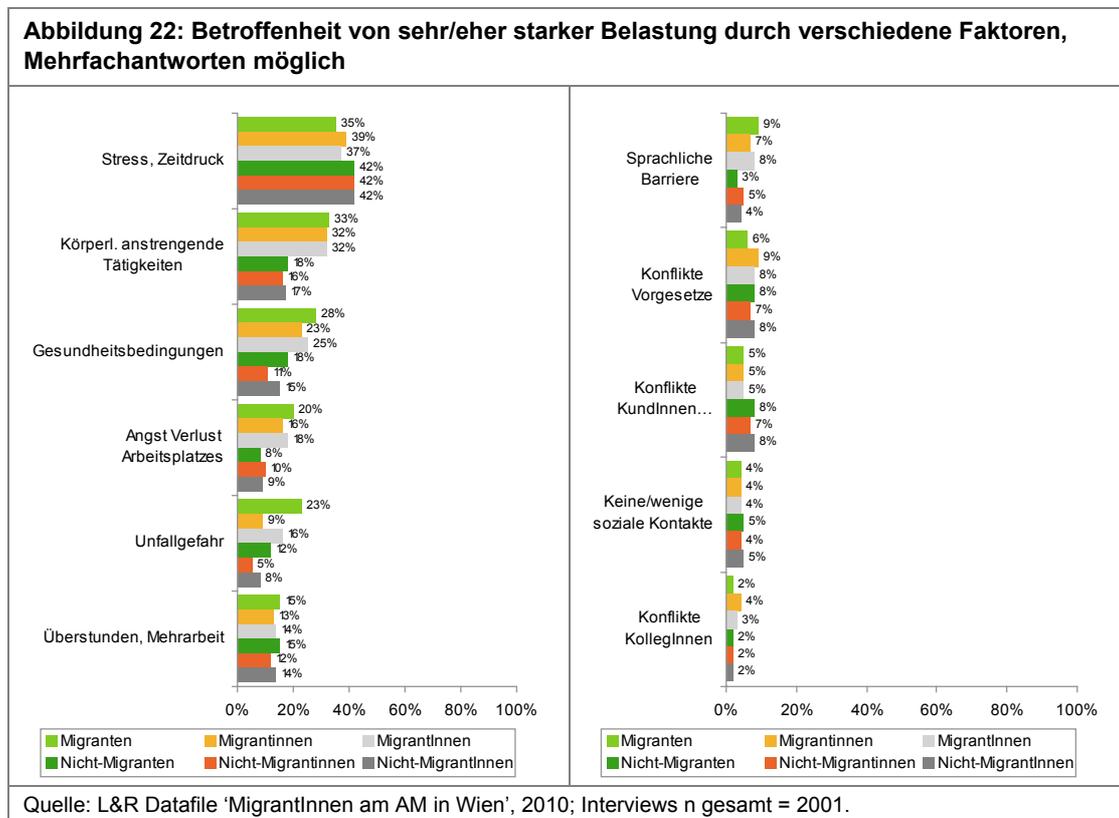
### Welchen Belastungen am Arbeitsplatz sind MigrantInnen ausgesetzt?

Zwei Drittel der MigrantInnen (Frauen 65%, Männer 69%) fühlen sich im Arbeitsleben von mindestens einem psychischen, physischen und/oder sozialen Faktor sehr oder eher stark belastet. Damit unterscheidet sich die Gruppe der MigrantInnen nicht wesentlich von jener der Nicht-MigrantInnen (Frauen 57%, Männer 66%).

Am relativ häufigsten werden in beiden Gruppen **psychische Belastungsfaktoren** angeführt, allen voran sind es Stress und Zeitdruck (rund 40%), die im Arbeitsalltag als Belastung erlebt werden (siehe Abbildung 22). Überstunden und Mehrarbeit werden deutlich seltener genannt, aber auch hier fühlt sich gut jede/r Zehnte im Arbeitsalltag belastet. Fast jede/r fünfte ArbeitnehmerIn mit Migrationshintergrund erlebt auch die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes als sehr/eher große Belastung. Damit kommt bei MigrantInnen der Sorge um den Arbeitsplatzverlust eine wesentlich stärkere Rolle zu als in der Referenzgruppe.

Auch bei **physischen Belastungsfaktoren** zeigt sich bei MigrantInnen eine verstärkte Betroffenheit. Etwa jede/r Dritte fühlt sich durch körperlich anstrengende Tätigkeiten sehr/eher belastet, rund ein Viertel durch die Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz (beispielsweise Schmutz, Lärm) und 15% durch die mit der Arbeit verbundene Unfallgefahr, wobei letzteres auf Männer mit 23% deutlich stärker zutrifft als auf Frauen (9%). Dahinter sind insgesamt die weiter oben skizzierten Unterschiede hinsichtlich der ausgeübten beruflichen Tätigkeiten – zwischen Frauen und Männern, zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen – zu sehen. So stehen beispielsweise

physische Belastungen in einem engen Zusammenhang mit dem beruflichen Tätigkeitsniveau – in niedrigeren beruflichen Positionen steigt tendenziell das Ausmaß der Betroffenheit durch solche Belastungsfaktoren.



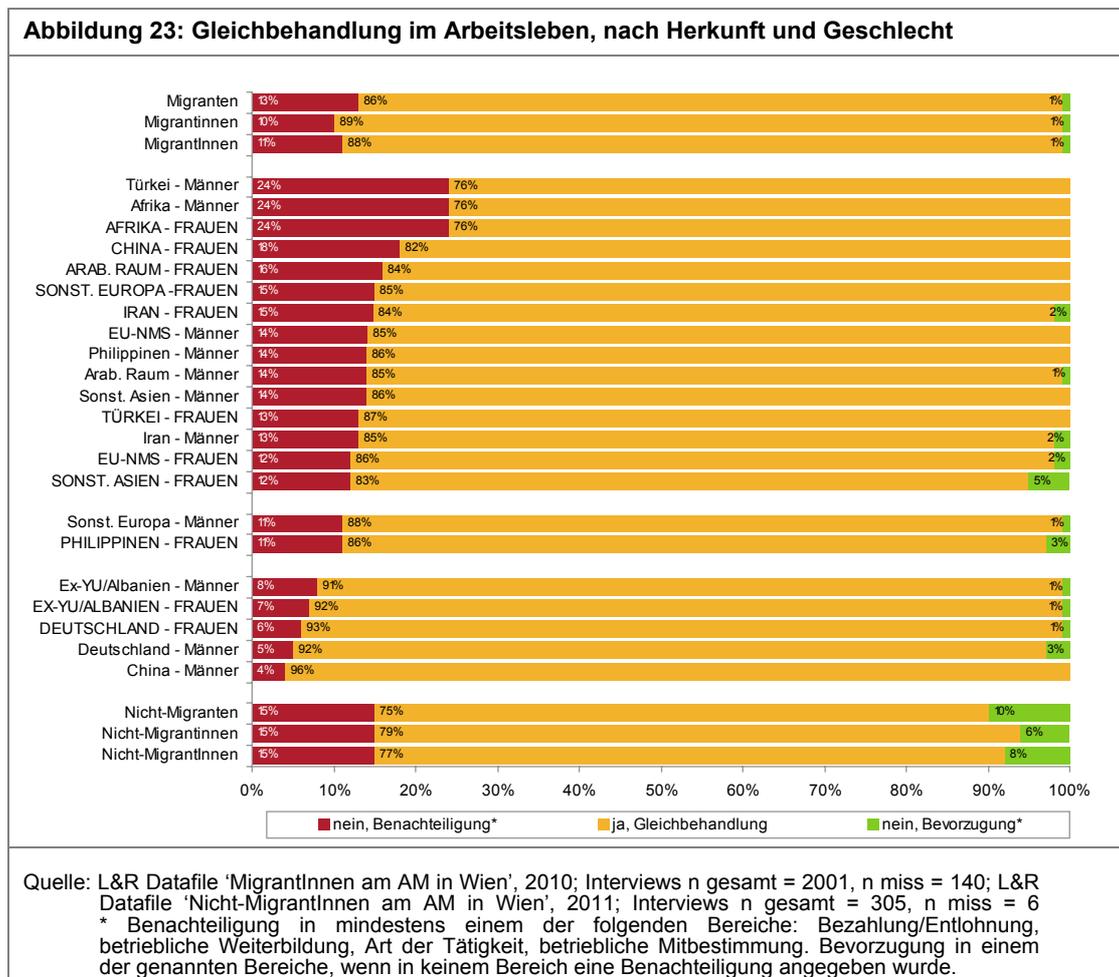
**Soziale Faktoren** schließlich werden weder bei MigrantInnen noch bei Nicht-MigrantInnen häufig als sehr/eher starke Belastung im Arbeitsalltag erlebt. Sowohl Konflikte mit Vorgesetzten, mit KollegInnen oder mit KundInnen, PatientInnen etc. als auch keine oder wenige soziale Kontakte am Arbeitsplatz stellen keine gewichtigen Belastungsfaktoren im Arbeitsleben dar. Auch **sprachliche Barrieren**, das heißt mangelnde Deutschkenntnisse im Falle von MigrantInnen und sprachliche Verständigungsschwierigkeiten im Arbeitsalltag im Falle von Nicht-MigrantInnen, werden in Relation zu psychischen und physischen Belastungsfaktoren vergleichsweise selten angeführt.

### Werden MigrantInnen im Arbeitsleben gleichbehandelt?

Diskriminierungen und Benachteiligungen am Arbeitsplatz (hier gefasst in Bezug in Bezug auf Entlohnung, Zuteilung der Art der Tätigkeiten, Weiterbildung und betriebliche Mitbestimmung) sind für Betroffene ein besonderes Problem. Auch wenn die Thematisierung von Benachteiligungen – für MigrantInnen wie für Nicht-MigrantInnen – aus verschiedenen Gründen schwierig sein kann, liefern die Ergebnisse doch einen Hinweis auf das Ausmaß der Problematik. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Referenzrahmen für die beiden Gruppen nicht ganz ident sind – im Fall der MigrantInnen bezieht sich die Frage der Gleichbehandlung auf jene KollegInnen ohne Migrationshintergrund, im Fall der Nicht-MigrantInnen auf alle KollegInnen.

Unter Berücksichtigung dieser Aspekte kann auf Basis der vorliegenden Befunde jedoch ein durchaus vergleichbares Niveau von perzipierter (Un-)Gleichbehandlung im Ausmaß von gut 10% für MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen festgehalten werden. Erlebte Ungleichbehandlung ist somit jedenfalls nicht als ausschließlich migrationspezifisches Thema zu problematisieren, auch wenn es in einzelnen Herkunftsgruppen ein größeres Gewicht einnimmt. Dies gilt vor allem für ArbeitnehmerInnen der Herkunftsgruppen Afrika und Türkei. In beiden Gruppen erleben Befragte überdurchschnittlich häufig Benachteiligungen, wobei dies im Falle einer türkischen Herkunft vor allem für Männer (24%) und zu einem deutlich geringeren Ausmaß für Frauen (13%) zutrifft.

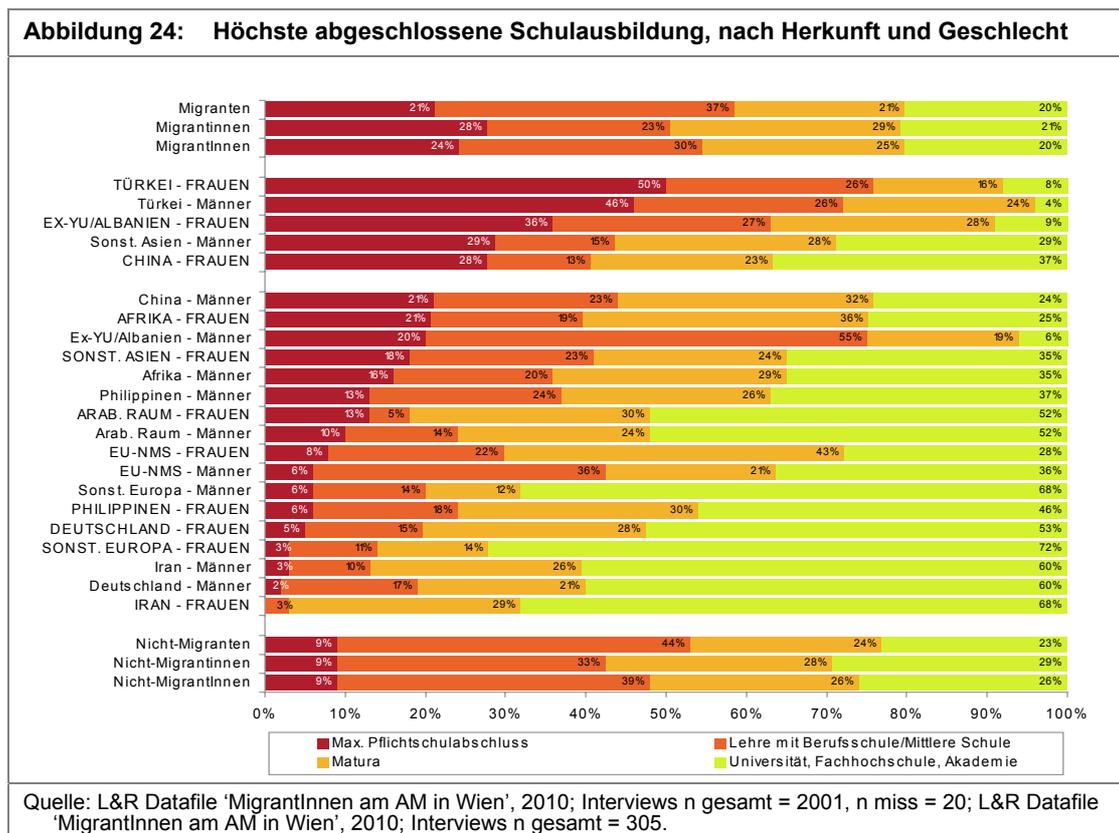
Differenziert man die Faktoren der ‚Benachteiligung‘, liegt in allen vier Bereichen (Entlohnung, Art der Tätigkeiten, Weiterbildung, betriebliche Mitbestimmung) der Anteil von Personen, die Benachteiligung angeben, bei jeweils rund 5% – ohne wesentliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Diese marginalen Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen lassen darauf schließen, dass kein dominantes inhaltliches Problemfeld der Benachteiligung besteht, sondern dass sich diese gleichermaßen in verschiedenen, zum Teil auch mehreren, Feldern vollzieht.



## 4 Qualifikation und Weiterbildung

### Welche Schulabschlüsse haben die MigrantInnen am Wiener Arbeitsmarkt?

Das Bildungsniveau der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund ist durch zwei Pole geprägt: Auf der einen Seite verfügt jede/r vierte MigrantIn über höchstens einen Pflichtschulabschluss, auf der anderen Seite aber auch jede/r Fünfte über einen akademischen Abschluss. Im Vergleich zur Referenzgruppe besteht somit ein weitaus höherer Anteil gering qualifizierter Personen, bei gleichzeitig annähernd vergleichbar hohen Anteilen höherer Bildungsstufen.



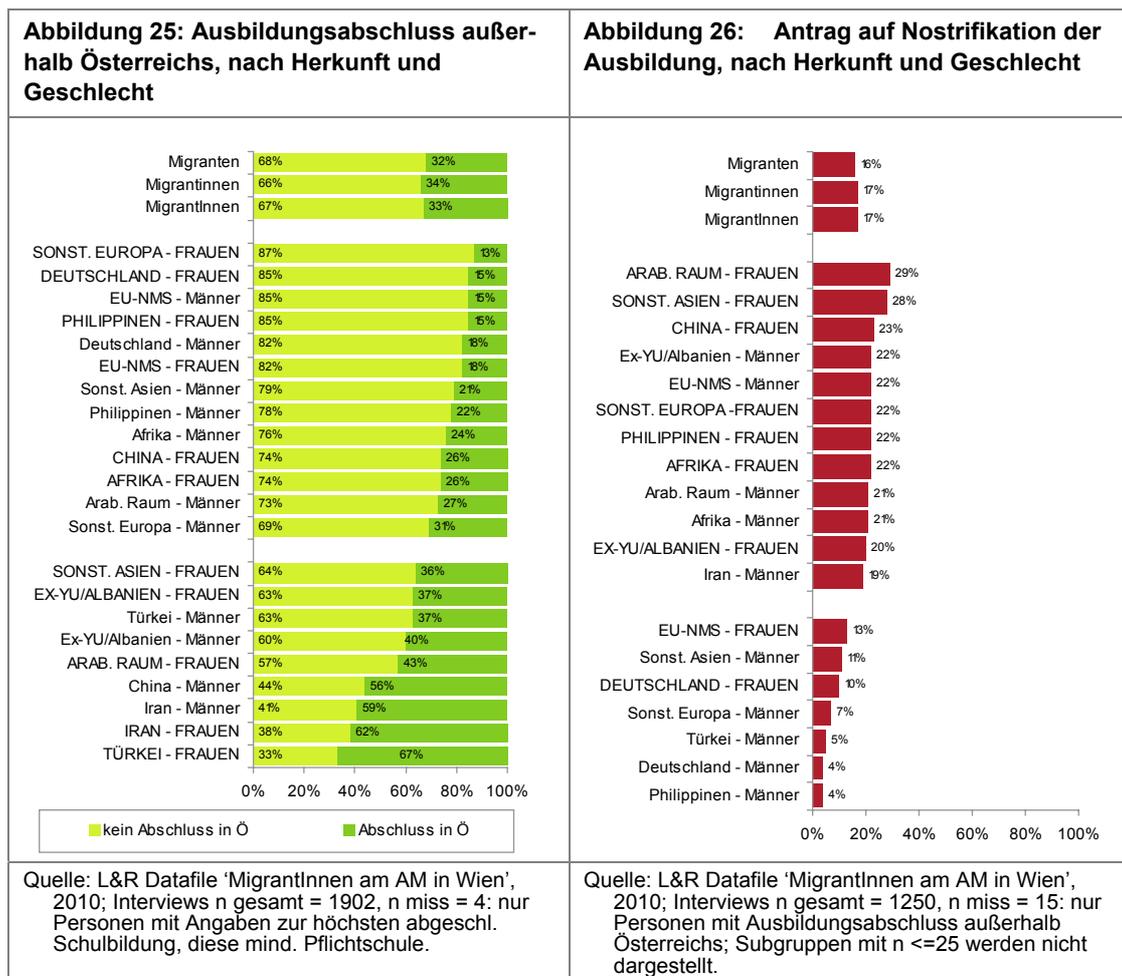
Vor allem hinsichtlich der Besetzung der Kategorie Lehre/mittlere Schule unterscheiden sich die Frauen von den Männern, und das in ähnlicher Weise wie bei Nicht-MigrantInnen: dieser Bildungsweg findet sich bei Männern wesentlich häufiger als bei Frauen. Letztere verfügen ihrerseits öfter über lediglich einen Pflichtschulabschluss, gleichzeitig aber auch häufiger über eine Matura. Insgesamt zeigen Frauen jedoch in den meisten Ländergruppen tendenziell geringere formale Bildungsniveaus als Männer, wobei die EU-NMS, Sonstiges Europa, die Philippinen und Sonstiges Asien die Ausnahmen darstellen. Ein hoher Anteil formal gering qualifizierter Frauen ist allerdings auch ein stark altersspezifisch geprägtes Phänomen und findet sich vorrangig in der ältesten Gruppe: In den jüngeren Kohorten nehmen mittlere Abschlüsse und Matura bei den Frauen zunehmend mehr Raum ein, so dass insgesamt von einem verbesserten Qualifikationsniveau bei jüngeren Frauen gesprochen werden kann.

Parallel dazu ist auch bei der 2. Generation – verglichen zur 1. Generation – ein Anstieg des formalen Qualifikationsniveaus festzustellen. Dies gilt insbesondere bezüg-

lich der Häufigkeit geringer beziehungsweise gänzlich fehlender Bildungsabschlüsse, wenngleich hier Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen bestehen. Stark ausgeprägt ist diese Entwicklung in den Herkunftsgruppen Türkei, Ehemaliges Jugoslawien/Albanien oder dem Arabischen Raum. Auch innerhalb der 1. Generation selbst steigt das Qualifikationsniveau im Zeitverlauf an, das heißt je kürzere Zeit zugewandert, desto höher ist das Ausbildungsniveau der Befragten. Insgesamt besitzen also Jüngere und in jüngerer Zeit Zugewanderte vergleichsweise höhere Bildungsabschlüsse.

### Welche Rolle spielt Nostrifikation?

Ausbildungsabschlüsse, die im Ausland erworben wurden, sind auf dem österreichischen Arbeitsmarkt nicht unbedingt unmittelbar verwertbar. Die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse (Nostrifikation) ist daher ein zentrales Thema in der Diskussion um den Arbeitsmarktzugang und die Integration von MigrantInnen, und betrifft potentiell weite Teile von ihnen, denn insgesamt gut zwei Drittel aller Befragten hat ihren Bildungsabschluss außerhalb Österreichs erworben (siehe Abbildung 25). In der Gruppe der selbst Zugewanderten (1. Generation) liegt der Anteil mit drei Vierteln nochmals höher.



Jedoch nur eine kleine Gruppe (17%) derer mit einem Ausbildungsabschluss im Ausland suchte bislang um eine Nostrifikation an (siehe Abbildung 26) – ohne Unter-

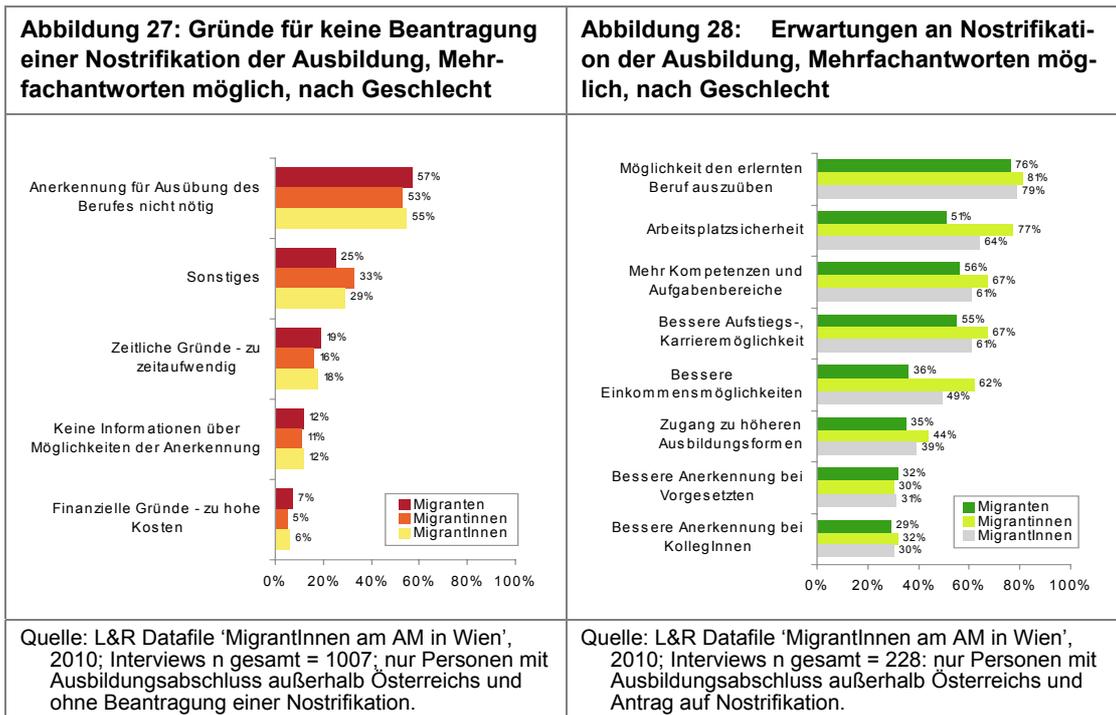
schied des Geschlechts, allerdings mit deutlichen Unterschieden zwischen den Herkunftsgruppen. Weit überdurchschnittlich sind die Quoten von Anerkennungsanträgen für die Herkunftsgruppen Iran und China, aber auch ImmigrantInnen aus dem Arabischen Raum, Afrika und dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien stellen überdurchschnittlich häufig Anträge zur Ausbildungsanerkennung.

Auch wenn der Geschlechterunterschied im Nostrifikationsverhalten insgesamt verschwindend ist, fällt bei einem näheren Blick auf einzelne Herkunftsgruppen doch auf, dass Frauen teilweise zu deutlich höheren Anteilen Nostrifikationsansuchen stellen. Mindest doppelt so hoch wie bei Männern sind die Ansuchensquoten von Frauen in den Ländergruppen Philippinen (Frauen 22%, Männer 4%), Sonstiges Europa (22% versus 7%) und Sonstiges Asien (28% versus 11%), aber auch – wenn auch auf deutlich niedrigerem Niveau – in Deutschland (10% versus 4%) und der Türkei (11% versus 5%). Dabei sind insgesamt Unterschiede nach Berufsfeldern zu beobachten: Üben MigrantInnen Gesundheits-, Lehr und Kulturberufe oder technische Berufe aus, lassen sie ihre Ausbildung sehr viel häufiger anerkennen (Ansuchensquoten 42% und 31%). Es steht damit zu vermuten, dass in diesen Feldern die Anerkennung nicht nur notwendig(er) ist, sondern auch üblicher und vergleichsweise stärker forciert, sodass es in Summe zu höheren Ansuchensquoten kommt.

Warum stellen MigrantInnen so häufig **kein Nostrifikationsansuchen**? Gegen eine Ausbildungsanerkennung spricht aus Sicht der befragten MigrantInnen in erster Linie die Wahrnehmung, dass dies für die Ausübung ihrer Tätigkeit nicht notwendig ist (siehe Abbildung 27). Erwartungsgemäß bringen dieses Argument besonders gering Qualifizierte zum Ausdruck. Dass das Verfahren zu zeit- und kostenaufwändig ist, ist ein eher nachrangiger Grund. Die in der Abbildung als „sonstige“ summierten Gründe beinhalten vor allem das Argument, dass die Ausbildung international oder in Österreich ohnehin als solche anerkannt ist – wie es beispielsweise bei einem deutschen Abitur der Fall ist.

Gut jede/r Zehnte ohne Nostrifikationsansuchen hat aber (auch) aufgrund fehlender einschlägiger Informationen bislang keine Anerkennung angestrebt. Dies ist in den Herkunftsgruppen Türkei und Arabischer Raum, aber auch für Personen aus Afrika, den EU-NMS sowie dem Sonstigen Asien verstärkt ein Thema. Vor dem Hintergrund der mitunter durchaus überdurchschnittlichen Qualifikationsniveaus in diesen Gruppen ist festzuhalten, dass ein höheres Bildungsniveau in einer Herkunftsgruppe nicht zwangsläufig mit einer guten Informationssituation einhergeht.

Mit der Anerkennung ihrer Ausbildung verbinden MigrantInnen verschiedene **Erwartungen**, die in Abbildung 28 gereiht nach der Häufigkeit ihrer Nennung gezeigt sind. Die am häufigsten genannte Erwartung ist die Möglichkeit, mittels der Nostrifikation den erlernten Beruf in Österreich ausüben zu können, aber auch die Arbeitsplatzsicherheit, die Erwartung von mehr Kompetenzen und Aufgabenbereichen sowie die Verbesserung der Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten sind zentrale Motive. Frauen generell sowie insbesondere auch Personen aus dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien und Afrika bringen all diese Erwartungen relativ häufiger zum Ausdruck. Sie knüpfen an die Anerkennung ihrer Ausbildung also mehr Erwartungen beziehungsweise erwarten sie von einer Nostrifikation in überdurchschnittlichem Maß Verbesserungen ihrer beruflichen Situation.



Inwieweit haben sich diese Erwartungen an die Nostrifikation schließlich auch erfüllt? Der „Erfüllungsgrad“ liegt etwa bei der Hälfte – er bewegt sich in Bezug auf die verschiedenen Items zwischen 44% (bessere Einkommensmöglichkeiten) und 56% (Möglichkeit, den erlernten Beruf auszuüben). Insgesamt werden die „fachinhaltlichen“ Erwartungen am vergleichsweise besten durch die Nostrifikation realisiert. Für Männer erfüllte die Nostrifikation am relativ besten die Erwartung, mehr Kompetenzen in der Arbeit zu erlangen, für Frauen die Möglichkeit, den erlernten Beruf auszuüben. Auffällig sind weitere Geschlechterunterschiede: Zum einen stellt sich die erhoffte Einkommensverbesserung für Frauen in merklich geringerem Ausmaß voll ein als für Männer, und tendenziell bringt die Nostrifikation für Frauen auch seltener ein Mehr an Kompetenzen und Arbeitsplatzsicherheit. Zum anderen erfüllen sich für Frauen aber ihre Erwartungen auf der sozialen Ebene – Anerkennung durch Vorgesetzte und KollegInnen – in höherem Ausmaß als für Männer.

Bestehen bleibt allerdings der Befund, dass sich die Erwartungen an die formale Ausbildungsanerkennung bei der Hälfte der befragten ArbeitnehmerInnen nicht erfüllt haben: Über drei Viertel haben sich einen Zugang in ihren erlernten Beruf erwartet, für 44% von ihnen bleibt der Zugang in ihren erlernten Beruf aber trotz Nostrifikation(santrag) versperrt. Dass eine formale Nostrifikation einen adäquaten Arbeitsmarktzugang nicht garantieren kann und zum Teil auch mit zu vielen bzw. zu hohen Erwartungen versehen wird, wird auch im Diskurs um die Anerkennung von formalen Qualifikationen und informell erworbenen Kompetenzen thematisiert (vgl. beispielsweise Fassmann/Biffi 2007<sup>1</sup>). Auch wenn es sich also um ein wichtiges Instrument handelt, geht mit einer Anerkennung nicht zwangsläufig eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation einher. In der Praxis wiegen oftmals die vorherigen oder Erstbe-

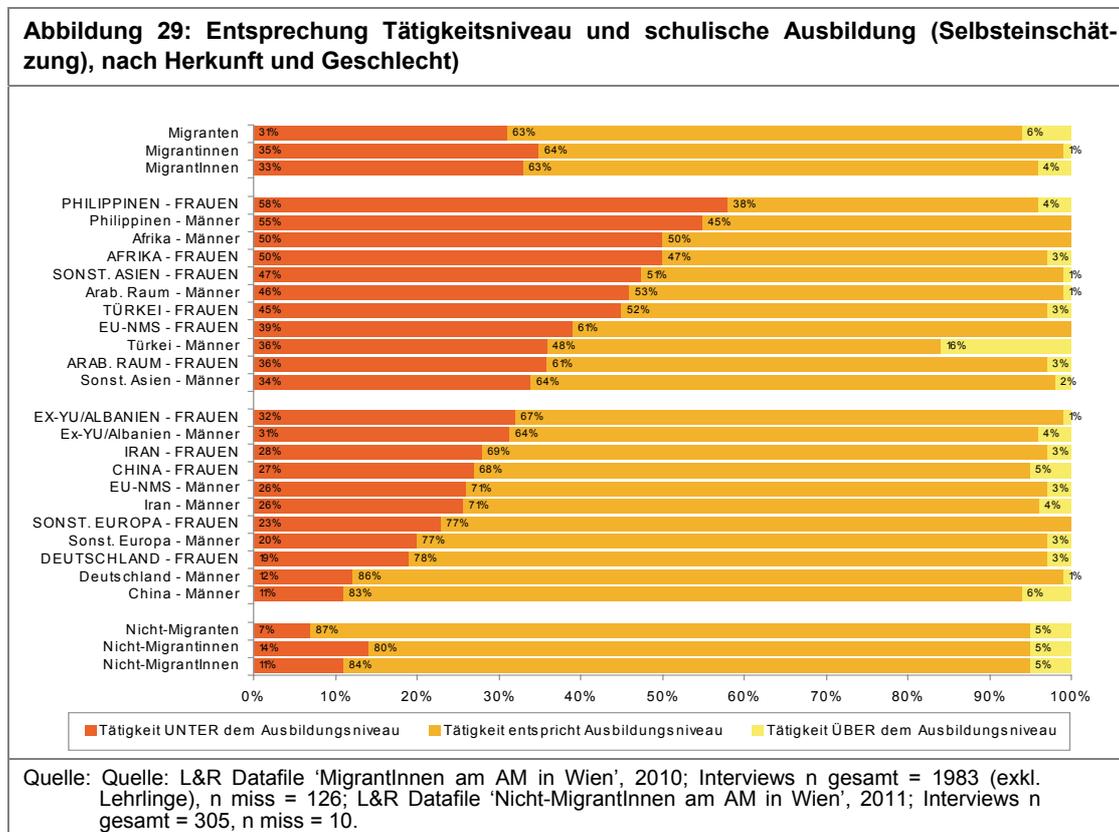
<sup>1</sup> Fassmann, Heinz/Biffi, Gudrun (Hrsg.) (2007): 2. österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001-2006. Rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen, Klagenfurt/Celovec.

schäftigungen in Österreich mehr als formale Bildungsabschlüsse, was den Blick auf die Problematik der Überqualifizierung lenkt.

### Arbeiten MigrantInnen entsprechend ihrem schulischen Qualifikationsniveau?

Die formale schulische Ausbildung findet nicht zwangsläufig Niederschlag in adäquater qualifizierter beruflicher Tätigkeit. Wenn Personen mit hohen Bildungsabschlüssen in niedrig qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, wird von **Überqualifikation** gesprochen. Grundsätzlich gehen – bei MigrantInnen wie Nicht-MigrantInnen – mit höheren Bildungsabschlüssen tendenziell auch höhere berufliche Qualifikationen einher. Dies gilt für Männer ausgeprägter als für Frauen (sowohl bei MigrantInnen als auch bei Nicht-MigrantInnen), und für Frauen ohne Migrationshintergrund häufiger als für jene mit Migrationshintergrund. Dieser Befund verweist auf die grundsätzliche Problematik geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt, sowie auf eine spezifisch erschwerte Situation für Frauen mit Migrationshintergrund.

Die Evidenz solcher Strukturierungsmuster zeigt vor allem auch die **subjektive Wahrnehmung** von Überqualifizierung, also die persönliche Einschätzung, inwiefern die Beschäftigung der schulischen Qualifikation entspricht. Eine solche, subjektiv erlebte Überqualifikation betrifft 33% MigrantInnen, das heißt jede/r dritte MigrantIn gibt an, dass die berufliche Tätigkeit unterhalb des schulischen Ausbildungsniveaus angesiedelt ist (Frauen geringfügig häufiger als Männer, siehe Abbildung 29). Damit ist das Niveau der perzipierten Überqualifizierung deutlich höher als in der Referenzgruppe.



Überqualifikation betrifft besonders Personen der Herkunftsgruppen Afrika und Philippinen – hier arbeitet mehr als die Hälfte unter ihrem Ausbildungsniveau – aber auch in den Ländergruppen Türkei, Arabischer Raum und Sonstiges Asien sind rund 40% von Überqualifikation betroffen. Die höchste Übereinstimmung von schulischer und beruflicher Qualifikation sehen Befragte, die aus Deutschland zugewandert sind.

Eine **Unterqualifikation**, das heißt eine höhere berufliche Tätigkeit im Vergleich zum schulischen Bildungsniveau sehen hingegen mit insgesamt rund 5% sehr wenige Personen der MigrantInnen- wie auch der Referenzgruppe als gegeben.

### **Wie stark nehmen Personen mit Migrationshintergrund an Weiterbildungen teil?**

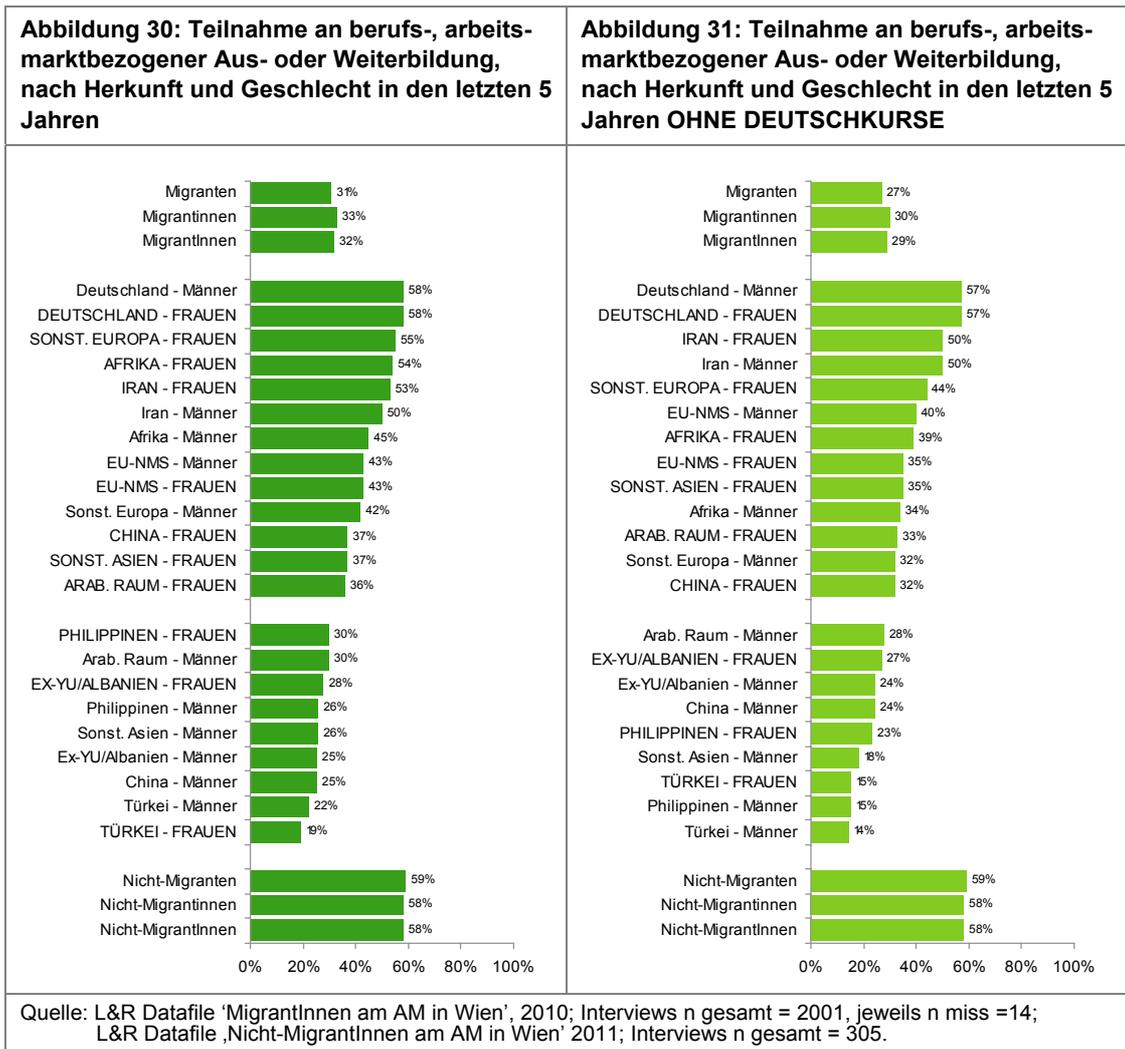
„Lebenslanges Lernen“ ist zu einem zentralen Angelpunkt im Diskurs zu Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit geworden. Die raschen Entwicklungen in den verschiedensten Fachgebieten verändern laufend die Anforderungen an ArbeitnehmerInnen und einmal erworbene Qualifikationen sind für sich genommen keine sichere Basis für eine langfristige Beschäftigung. **Weiterbildung** wird damit zu einer beständigen Herausforderung.

Was unter Weiterbildung zu verstehen ist, kann sehr unterschiedlich definiert werden. In der vorliegenden Studie wurde auf berufs- und arbeitsmarktbezogene Aus- und Weiterbildungen (ohne AMS-Kurse) fokussiert, wobei aber (analog zur Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria) ein breiter Weiterbildungsbegriff zum Einsatz kam.

Die vorliegenden Ergebnisse machen deutlich, dass ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund wesentlich seltener an Weiterbildungen teilnehmen als Personen ohne Migrationshintergrund: In den letzten fünf Jahren haben von den MigrantInnen 32%, von den Nicht-MigrantInnen aber 58% Weiterbildungen besucht (siehe Abbildung 30). Mit Abstand die weiterbildungsaktivste Herkunftsgruppe – mit einer Teilnahmequote, die jener der Nicht-MigrantInnen entspricht – ist Deutschland. Die niedrigste Teilnahmequote zeigen MigrantInnen aus der Türkei.

Aufgrund der für ZuwandererInnen aus Drittstaaten seit 2003 verpflichtenden Absolvierung von Deutschkursen (Integrationsvereinbarung) und der damit verbundenen Verzerrung von Aussagen zur Weiterbildungsteilnahme wurde in einem eigenen Analyseschritt die **Weiterbildungsteilnahme „ohne Deutschkurse“** ermittelt. Dies verringert die Weiterbildungsquote bei MigrantInnen in unterschiedlichem Ausmaß (siehe Abbildung 31). Neben Deutschland sind es auch vor allem die Herkunftsgebiete Iran, Sonstiges Europa, EU-NMS sowie Afrika, die sich durch überdurchschnittliche Weiterbildungsteilnahme auszeichnen. Interessanterweise bestehen in der Weiterbildungsteilnahme kaum signifikante Geschlechterdifferenzen – Frauen sind durchgängig, aber nur geringfügig, stärker weiterbildungsaktiv als Männer. Mit Ausnahme der Gruppen Sonstiges Asien und Sonstiges Europa – wo die Teilnahmequote von Frauen merklich höher liegt als jene der Männer – beträgt der Unterschied der geschlechtsspezifischen Teilnahmequoten nirgends mehr als 8 Prozentpunkte.

Die Weiterbildungsaktivität steht im Zusammenhang mit einer Reihe von Faktoren wie beispielsweise dem Bildungs- und Tätigkeitsniveau oder auch den ausgeübten Berufen. So sind beispielsweise die Teilnahmequoten bei Personen in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten gering. Dies ist zwar kein rein migrantInnenspezifisches Phänomen. Vor dem Hintergrund der hohen Anteile, die bei MigrantInnen auf diese Tätigkeitsniveaus entfallen (siehe Kapitel 3), sowie im Licht der Thematik der Überqualifikation ist diese Situation aber kritisch zu beurteilen.

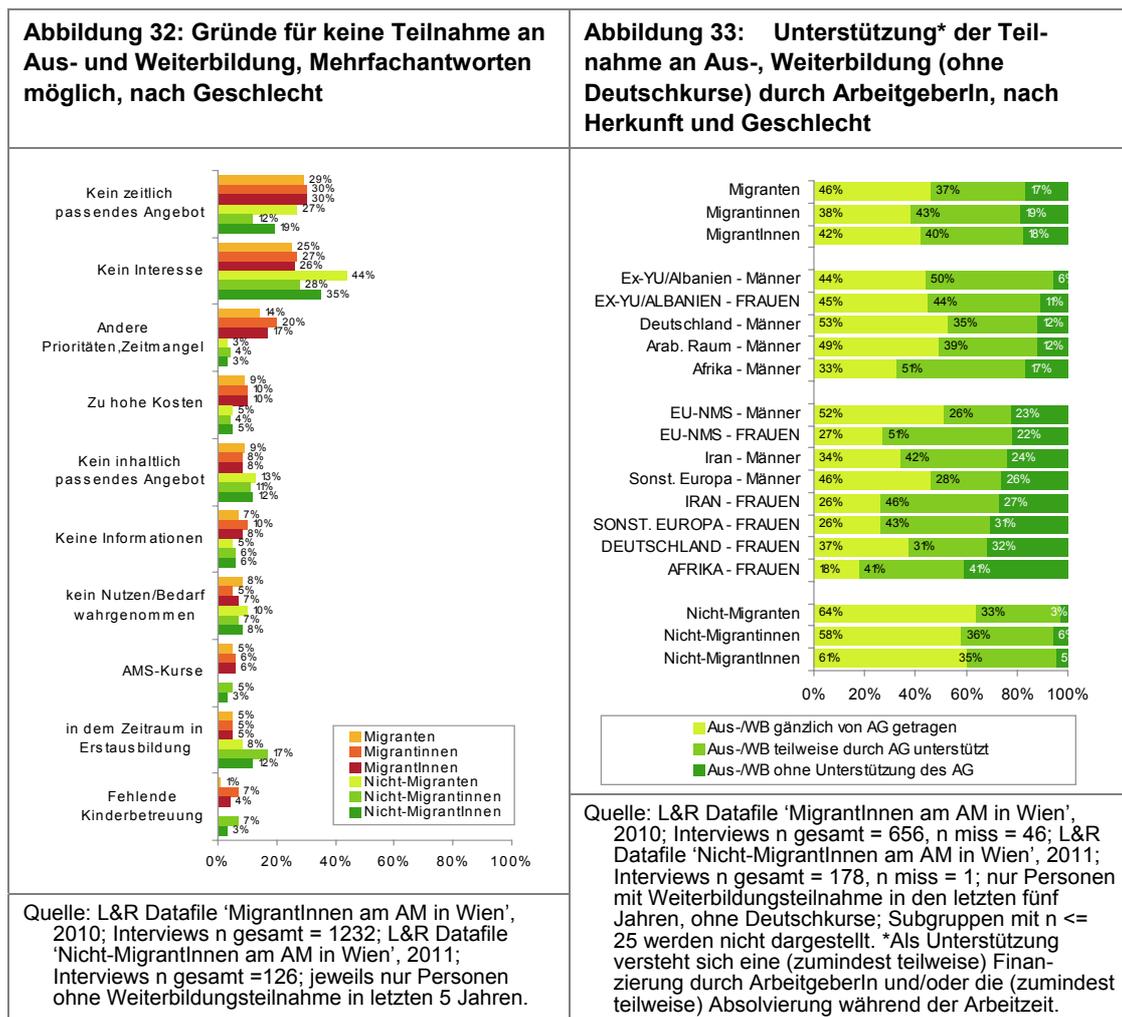


Aus Sicht der Befragten selbst sind es vielfältige Umstände, die erklären, **warum sie an keiner Weiterbildung teilgenommen** haben (siehe Abbildung 32). Vor allem zeitliche Rahmenbedingungen spielen eine zentrale Rolle: Fehlende zeitlich passende Weiterbildungsangebote werden in jeder der Herkunftsgruppen an erster Stelle gereiht. Einen allgemeinen Zeitmangel im Sinne anderer Prioritäten sprechen vor allem Frauen an, was auf eine erhöhte Vereinbarkeitsproblematik zwischen den Polen der Erwerbstätigkeit, dem privatem Lebensbereich und einer eventuellen Weiterbildungsteilnahme hindeutet. Ein generell fehlendes Interesse an Weiterbildung wird etwa von jeder vierten Person angeführt, und hat damit weniger Bedeutung als in der Referenzgruppe, wo gut ein Drittel kein Interesse äußert (35%).

Die weiteren Begründungen haben mit einem Anteil von höchstens 12% – unter MigrantInnen wie Nicht-MigrantInnen – geringeres Gewicht. Zu ihnen zählt das Problem zu hoher Kosten von Weiterbildung, was 10% der befragten MigrantInnen anführen. Im Vergleich der Ländergruppen sind es vor allem ZuwandererInnen beiderlei Geschlechts aus Afrika (21%) und China (20%), die diesen Faktor thematisieren. Das Problem, dass keine passenden inhaltlichen Angebote existieren, sprechen 8% der Befragten ohne Weiterbildungsteilnahme an, was insbesondere für MigrantInnen aus Deutschland – für Frauen wie für Männer – sowie für die Referenzgruppe (12%) ein Thema ist. Ebenso viele haben keine Informationen über Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung, vor allem Personen aus dem Arabischen Raum und China fühlen sich

weniger informiert (18% bzw. 13%) und Frauen insgesamt häufiger als Männer. Eine fehlende Kinderbetreuung erweist sich für 4% der Befragten als Hindernis der Weiterbildungsteilnahme und aufgrund der überwiegenden Übernahme der Kinderbetreuungsaufgaben durch Frauen sind weibliche Migrantinnen hiervon deutlich stärker betroffen als Männer (7% versus 1%). In der Vergleichsgruppe der Nicht-MigrantInnen wird dieses Problem in ähnlichem Ausmaß genannt.

Bei den **inhaltlichen Ausrichtungen ihrer Weiterbildungsaktivitäten** unterscheiden sich MigrantInnen sich nicht signifikant von der Gruppe der Nicht-MigrantInnen. Der Schwerpunkt liegt auf fachlichen Fortbildungen, spezifischen Fachkursen, berufsbezogenen Schulungen, berufsspezifischen Kursen, Seminaren etc.: 61% der weiterbildungsaktiven MigrantInnen haben an dieser Art von Weiterbildung teilgenommen, Frauen (65%) etwas häufiger als Männer (57%). EDV-Kurse und die Verbesserung der Kompetenzen im Umgang mit Neuen Medien – eine wesentliche Kompetenz in den vielen Jobs – war der Bildungsinhalt bei etwa 12% der WeiterbildungsteilnehmerInnen, dies bei Männern marginal häufiger als bei Frauen (13% versus 11%), während Sprachkurse wiederum (8%, ohne Deutsch) im Weiterbildungsportfolio von Frauen eine geringfügig größere Rolle spielen als bei Männern (9% versus 7%). Das Nachholen beziehungsweise Ergänzen verschiedener Bildungsabschlüsse fällt in der Zusammensetzung der Weiterbildungsinhalte wenig ins Gewicht (1-2%).



**Welche Unterstützung erfahren MigrantInnen bei der Weiterbildung?** Der/die ArbeitgeberIn kann die berufliche Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten auf unterschiedliche Weise unterstützen und fördern. In dieser Studie wurden zwei Formen erfasst: die Weiterbildungsteilnahme während der bezahlten Arbeitszeit sowie die Übernahme von Weiterbildungskosten. Kombiniert man die Informationen zu diesen beiden Formen der Unterstützung zeigt sich, dass bei 42% der absolvierten Aus- und Weiterbildungen von MigrantInnen die finanziellen und zeitlichen Aufwendungen gänzlich von dem/der ArbeitgeberIn getragen wurden. Bei etwa eben so vielen bestehen partielle Beteiligungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin in finanzieller oder zeitlicher Hinsicht, und bei 18% tragen die TeilnehmerInnen alle Aufwände ihrer beruflichen Weiterbildung privat (siehe Abbildung 33). Damit ist im Vergleich zur Referenzgruppe vor allem der Anteil der gänzlich von ArbeitgeberInnen getragenen Weiterbildungen bei MigrantInnen niedriger und jener der ausschließlich privat realisierten Weiterbildungen höher.

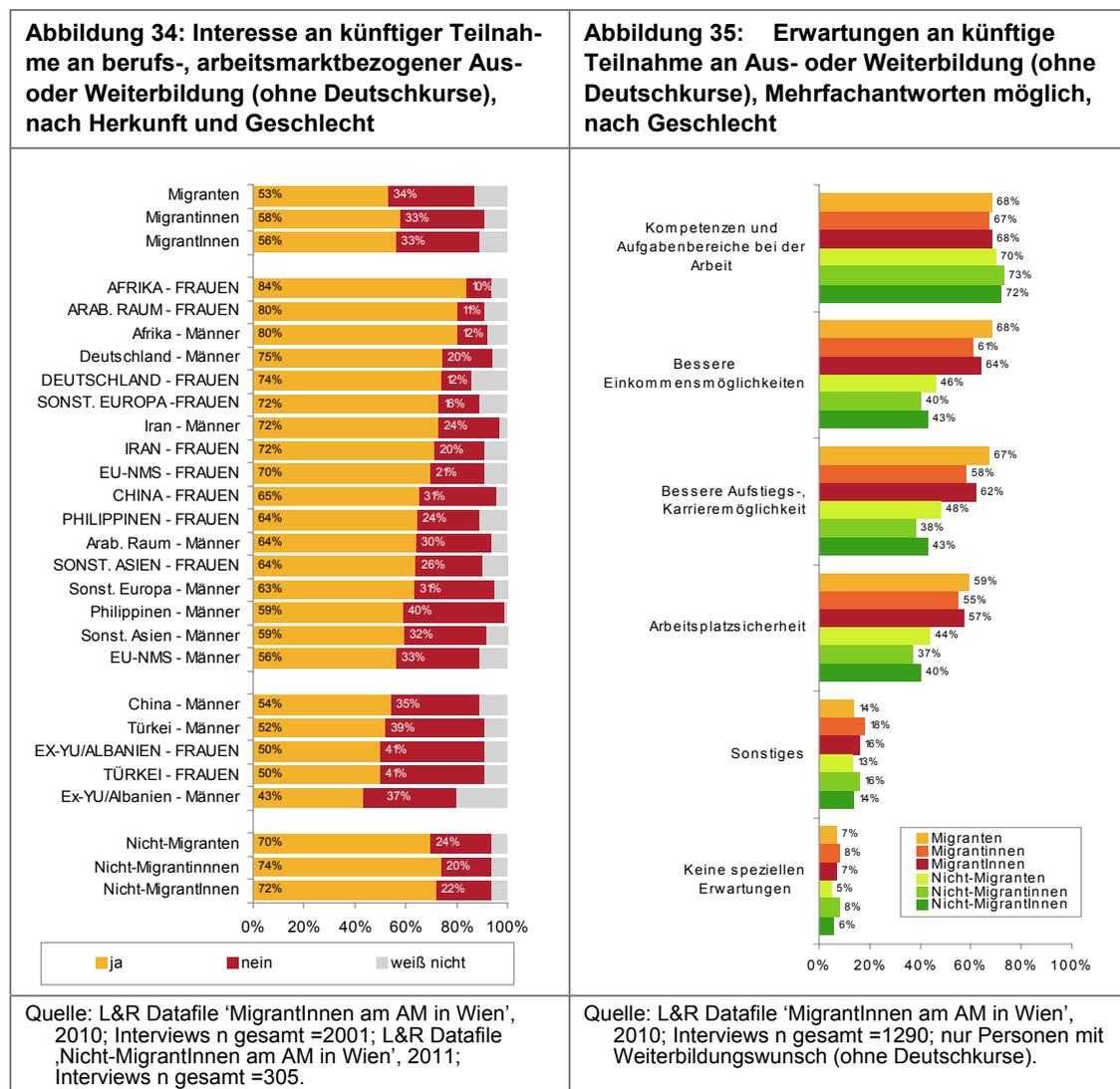
Unterschiede innerhalb der Gruppe der MigrantInnen zeigen sich nach Geschlecht und nach Herkunftsgruppen. Frauen erfahren insgesamt etwas seltener die Unterstützung durch den/die ArbeitgeberIn als Männer. Auch sind es ArbeitnehmerInnen aus den Herkunftsgruppen Sonstiges Asien, Sonstiges Europa, Afrika sowie Iran die überdurchschnittlich häufig Weiterbildungen ohne Unterstützung durch ArbeitgeberInnen absolvieren. Es bestehen aber auch Unterschiede zwischen den Berufsbereichen, was auf eine berufsspezifisch unterschiedliche Implementierung von Weiterbildung im beruflichen Alltag hinweist: Beschäftigte in weiterbildungsintensiven Berufsbereichen wie technischen oder Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufen erhalten bei ihrer Fortbildung in überdurchschnittlichem Maß Unterstützung von Seiten ihrer ArbeitgeberInnen – was tendenziell auch für Nicht-MigrantInnen gilt.

### **Welche Weiterbildungsperspektiven haben MigrantInnen?**

Ein Großteil der befragten ArbeitnehmerInnen – MigrantInnen wie Nicht-MigrantInnen – bringt eine grundsätzliche künftige Weiterbildungsbereitschaft zum Ausdruck: Danach befragt, ob sie in Zukunft an berufs- und arbeitsmarktbezogenen Weiterbildungen teilnehmen möchten, antworten 56% der MigrantInnen und 72% der Nicht-MigrantInnen explizit mit „ja“, Frauen jeweils etwas stärker als Männer (siehe Abbildung 34). Die Differenz zwischen MigrantInnen und der Referenzgruppe ist dabei wesentlich auf die klar geringere Weiterbildungsmotivation der beiden ‚großen‘ Herkunftsgruppen des Ehemaligen Jugoslawien/Albanien sowie der Türkei zurückzuführen: In diesen beiden Ländergruppen ist – jeweils bei den Männern wie bei den Frauen – bei ‚nur‘ rund der Hälfte ein ausdrückliches Weiterbildungsinteresse gegeben, wobei hier auch relativ große Anteile (zwischen 10% und 20%) unentschlossen sind. Mit Ausnahme männlicher Migranten aus China zeigen sich sonst alle anderen Subgruppen überdurchschnittlich weiterbildungsbereit. Insbesondere Personen mit einem afrikanischen, deutschen oder iranischen Migrationshintergrund – allesamt Herkunftsgruppen mit überdurchschnittlich häufigen Weiterbildungsteilnahmen in den letzten fünf Jahren – interessieren sich in einem sehr hohen, das heißt auch in einem über das der Referenzgruppe hinausgehenden Maß für eine berufliche Weiterbildung. In allen Herkunftsgruppen ist die Weiterbildungsmotivation bei den Frauen gleich hoch oder ein wenig höher wie bei den Männern. Und wie betreffend der Frage der früheren Teilnahme an Weiterbildung stehen das Bildungs- und Tätigkeitsniveau in maßgeblichem Zusammenhang auch mit dem künftigen Weiterbildungsinteresse:

je höher die Tätigkeit und die formale Bildung, desto eher besteht eine Bereitschaft zu weiterer Bildungsteilnahme.

Auffällig ist, dass ein wesentlich größerer Anteil an MigrantInnen Interesse an künftiger Weiterbildung hat (56%), als an Weiterbildung in den letzten fünf Jahren teilgenommen hat (29%) – ein ähnliches Verhältnis besteht auch in der Referenzgruppe, wenn auch auf höherem Niveau. Und besonders ausgeprägt ist das Weiterbildungsinteresse gerade bei jenen ArbeitnehmerInnen, die in den letzten fünf Jahren bereits an einer Aus- oder Weiterbildung teilgenommen haben: mit 76% äußern sie signifikant häufiger den Wunsch nach künftiger Weiterbildung als die zuletzt nicht weiterbildungsaktiven Befragten mit ‚nur‘ 47%. In einzelnen Herkunftsgruppen – insbesondere in jenen mit niedrigen Weiterbildungsquoten wie Ehemaliges Jugoslawien/Albanien und Türkei – sowie auch in der Referenzgruppe ist dieser Zusammenhang noch deutlicher ausgeprägt.



Was die **inhaltlichen Ausrichtungen** der künftigen Weiterbildungsinteressen betrifft, zeigen sich – ähnlich wie bei den absolvierten Weiterbildungen – kaum geschlechtsspezifische Differenzen. Die Reihenfolge der Häufigkeit der verschiedenen Weiterbildungsinhalte entspricht jener bei der Teilnahme: Berufsspezifische Angebote (Fachkurse, berufsbezogenen Schulungen etc.) spielen die Hauptrolle bei den inhaltlichen

Schwerpunkten (41%). Überdurchschnittlich wichtig sind diese für MigrantInnen beiderlei Geschlechts aus dem Iran, Deutschland und den sonstigen europäischen Staaten (über 50%). In der Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen zeigt sich eine noch stärkere Fokussierung auf diesen fachlichen Bereich (70%).

Demgegenüber äußern ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund häufiger ein Interesse an EDV-Kursen als solche ohne Migrationshintergrund. Dieses inhaltliche Feld nimmt den zweiten Rang ein und hat eine ähnliche Größenordnung wie bei den absolvierten Weiterbildungen (15%, ohne Unterschied der Geschlechter; Nicht-MigrantInnen 9%). Besonderes häufig äußern Frauen mit einem türkischen Migrationshintergrund (30%, dabei aber auch 26% der türkischen Männer) ein diesbezügliches Interesse, sowie Männer und Frauen aus Afrika und den EU-NMS. Überdurchschnittlich häufig zeigen auch Personen mit geringen Tätigkeitsniveaus ein einschlägiges Interesse: hier kommt einer Weiterbildung im Bereich der neuen Medien ein relativ großes Gewicht zu – möglicherweise auch als Investition in eine Verbesserung der beruflichen Situation. Das Nachholen verschiedener Bildungsabschlüsse nimmt im Portfolio der Weiterbildungsinteressen eine geringfügig größere Rolle ein als in jenem der vergangenen Teilnahmen, Kurse im Zuge einer Nostrifikation sind insbesondere für Frauen und Männer mit afrikanischem Hintergrund von Bedeutung. Für Sprachkurse (ohne Deutsch) interessieren sich Frauen weitaus stärker als Männer (16% gegenüber 8%), und in besonderem Maß gilt dies für Frauen aus der Türkei und den EU-NMS. Für Frauen besteht hier damit eine relativ große Diskrepanz zu den absolvierten Weiterbildungen in diesem Feld (9%).

Auch Deutschkurse finden sich im Portfolio der gewünschten künftigen Weiterbildungen der MigrantInnen: 22% aller Weiterbildungsinteressierten wünschen sich einen solchen, umgerechnet auf die gesamte relevante Bezugsgruppe entspricht dies 13% (jeweils bezogen auf MigrantInnen der 1. Generation, ohne Deutschland). Überdurchschnittliches Interesse an Deutschkursen besteht bei ArbeitnehmerInnen aus den Herkunftsgruppen Türkei (insbesondere Frauen: 36%, Männer 25%) und China (21%), aber auch aus Afrika (18%), den EU-NMS, Sonstiges Europa (jeweils 15%) und Sonstiges Asien (14%).

Mit welchen **beschäftigungsbezogenen Erwartungen** wird eine künftige Teilnahme an Weiterbildung verbunden? Die diesbezüglichen Erwartungen variieren nur geringfügig nach Herkunftsgruppen, und auch zwischen den Geschlechtern bestehen nur partielle Differenzen (siehe Abbildung 35). Der wichtigste erwartete Gewinn aus einer Weiterbildung ist bei MigrantInnen wie Nicht-MigrantInnen die Übernahme von mehr Kompetenzen und Aufgabenbereichen in der Arbeit, also eine inhaltliche Bereicherung der beruflichen Situation. Nur geringfügig weniger befragte MigrantInnen verbinden mit beruflicher Weiterbildung bessere Einkommensmöglichkeiten (64%) und bessere Aufstiegs- und Karrierechancen (62%), sowie Arbeitsplatzsicherheit (57%). Diese Erwartungen sind in der Referenzgruppe allesamt geringer ausgeprägt.

Dabei bringen Migranten und Migrantinnen aus der Türkei und Afrika sämtliche Erwartungen in überdurchschnittlicher Häufigkeit zum Ausdruck: sie erwarten von beruflicher Weiterbildung also in besonderem Ausmaß eine Verbesserungen ihrer Arbeitssituation. Ein gravierender Unterschied zwischen diesen beiden Herkunftsgruppen ist aber ihre tatsächliche Weiterbildungsaktivität: Während Personen mit afrikanischem Migrationshintergrund mitunter zu den weiterbildungsaktivsten gehören, nahmen Personen aus der Türkei in den letzten fünf Jahren in äußerst unterdurchschnittlichem Ausmaß an Fortbildungen teil.

## 5 Sprachkompetenzen

### Über welche Sprachkompetenzen verfügen MigrantInnen?

Sprachkenntnisse von MigrantInnen werden häufig in erster Linie mit Bezug auf deren Deutschkenntnissen thematisiert und ihre weiteren sprachlichen Kompetenzen erfahren wenig Beachtung. In der vorliegenden Befragung wurden die sprachlichen Potenziale der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund umfassend adressiert. Die Ergebnisse belegen eine große Vielfalt der sprachlichen Kompetenzen mit insgesamt über 100 verschiedenen genannten Sprachen und im Durchschnitt 2,9 gesprochenen Sprachen pro ArbeitnehmerIn. Die Anzahl der durchschnittlich gesprochenen Sprachen ist damit bei MigrantInnen höher als bei Nicht-MigrantInnen (durchschnittlich 2,4 Sprachen). Dies erklärt sich auch dadurch, dass bei MigrantInnen Deutsch quasi ‚zwangsläufig‘ als zusätzliche Sprache neben der Muttersprache hinzukommt.

Die am häufigsten gesprochene Sprache – neben Deutsch – ist bei MigrantInnen wie bei Nicht-MigrantInnen Englisch. Insgesamt 48% der MigrantInnen geben Englischkenntnisse an, mit sehr unterschiedlicher Bedeutung in den verschiedenen Herkunftsgruppen. Sprechen nahezu alle Befragten der Gruppen Deutschland, Afrika und Philippinen englisch, so trifft dies für Befragte mit türkischem Migrationshintergrund mit 32% und jene der Gruppe Ehemaliges Jugoslawien/Albanien mit 38% am relativ seltensten zu. An zweiter und dritter Stelle folgen die Sprachen der quantitativ wichtigen Herkunftsländer Türkei und Ehemaliges Jugoslawien/Albanien (konkret Serbisch/Serbokroatisch). Alle anderen Sprachen – die Palette reicht von Arabisch über Italienisch, Polnisch, Tagalog (Philippinen), Urdu (Pakistan, Indien) bis hin zu Wolof (gesprochen überwiegend im Senegal) – werden von jeweils weniger als 10% gesprochen.

### Wie sind die Deutschkenntnisse?

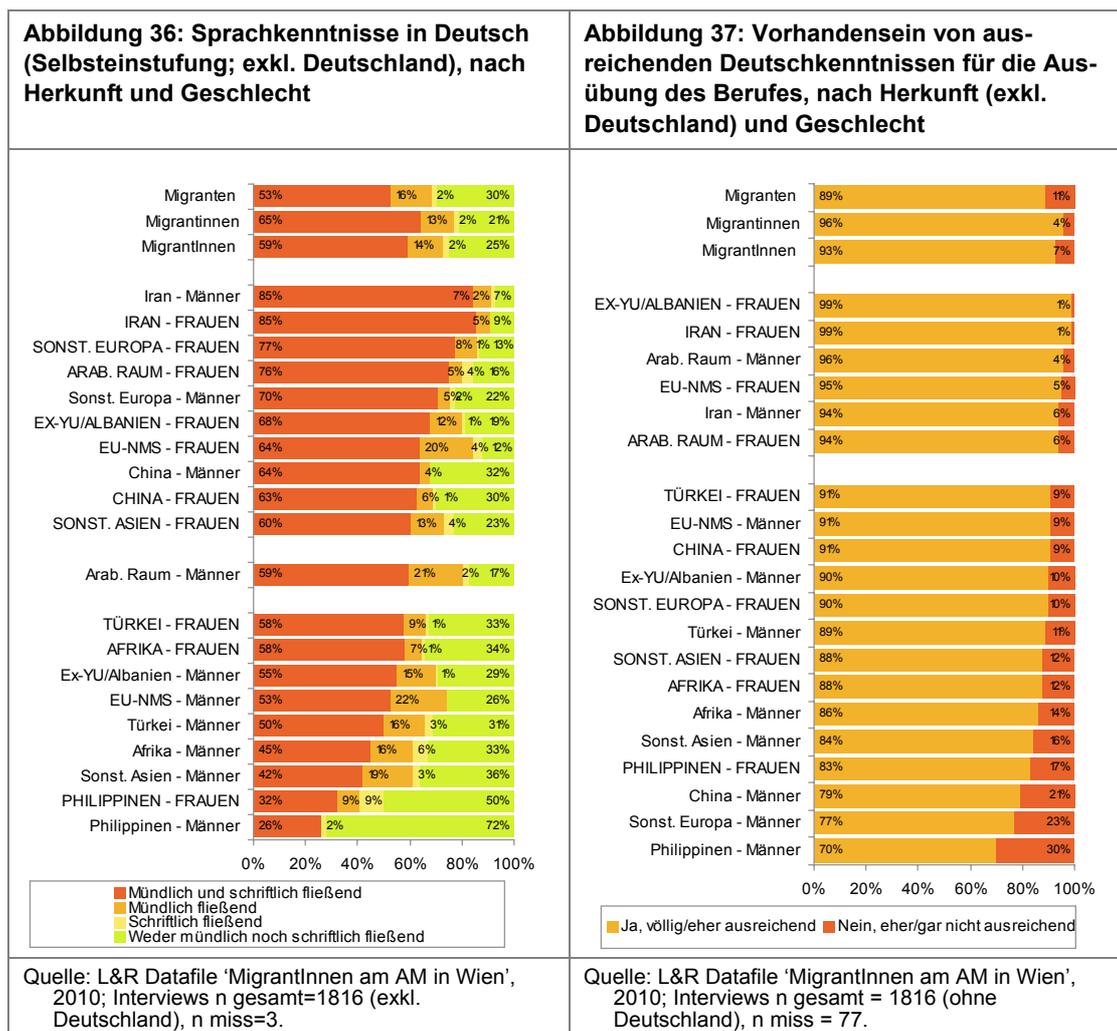
Die relative Mehrheit (knapp 60%) der MigrantInnen beurteilt, basierend auf einer Selbsteinschätzung, ihre **Deutschkenntnisse** als schriftlich und mündlich fließend (siehe Abbildung 36). Überdurchschnittlich hohe Anteile von Befragten mit schriftlich/mündlich fließenden Deutschkenntnissen sind beispielsweise in der Herkunftsgruppe Iran (85%) oder Sonstiges Europa (75%) zu finden. Dem stehen Befragte mit philippinischem Migrationshintergrund gegenüber, die ihre Deutschkenntnisse am vergleichsweise schlechtesten beurteilen (‚nur‘ 30% mündlich/schriftlich fließend). Etwas unterdurchschnittlich bewerten ihre schriftlichen und mündlichen Kenntnisse etwa auch Personen der Herkunftsgruppe Sonstiges Asien (48% mündlich/schriftlich fließend). Frauen beurteilen in diesen beiden zuletzt genannten Gruppen, wie auch insgesamt, ihre Deutschkenntnisse durchwegs etwas besser als Männer.

Diese nach Ländergruppen bestehenden Unterschiede sind jedoch nicht so sehr auf die Herkunft an sich zurückzuführen, sondern durch verschiedenste Faktoren beeinflusst. So sind die Kenntnisse von MigrantInnen der 2. Generation deutlich besser als in der 1. Generation, und auch in der 1. Generation nehmen die Kenntnisse mit zunehmender Aufenthaltsdauer zu.

Für nahezu alle ArbeitnehmerInnen (über 90%) sind die **Deutschkenntnisse** allerdings im Rahmen ihrer Selbstwahrnehmung für die **Ausübung ihres Berufes ausreichend**, dies jedoch durchaus mit Unterschieden in den einzelnen Herkunftsgruppen: MigrantInnen der Herkunftsgruppen Philippinen, Sonstiges Asien, Sonstiges

Europa, China und Afrika sehen hier vergleichsweise häufig Schwierigkeiten gegeben (siehe Abbildung 37).

Werden die Deutschkenntnisse als nicht ausreichend für den Job erlebt, geht damit ein deutlich erhöhtes Interesse an Deutschkursen einher. 52% derer, die sprachliche Defizite im Berufsalltag wahrnehmen, wünschen sich die Teilnahme an einem entsprechenden Weiterbildungsangebot. Aber auch aus der Teilgruppe derer, die ihre Deutschkenntnisse als (für die Berufssphäre) an sich ausreichend einstufen, möchte annähernd jede/r Zehnte (9%) seine/ihre Kenntnisse im Rahmen eines Kurses (weiter) verbessern.



### Welche Alltagssprache sprechen MigrantInnen?

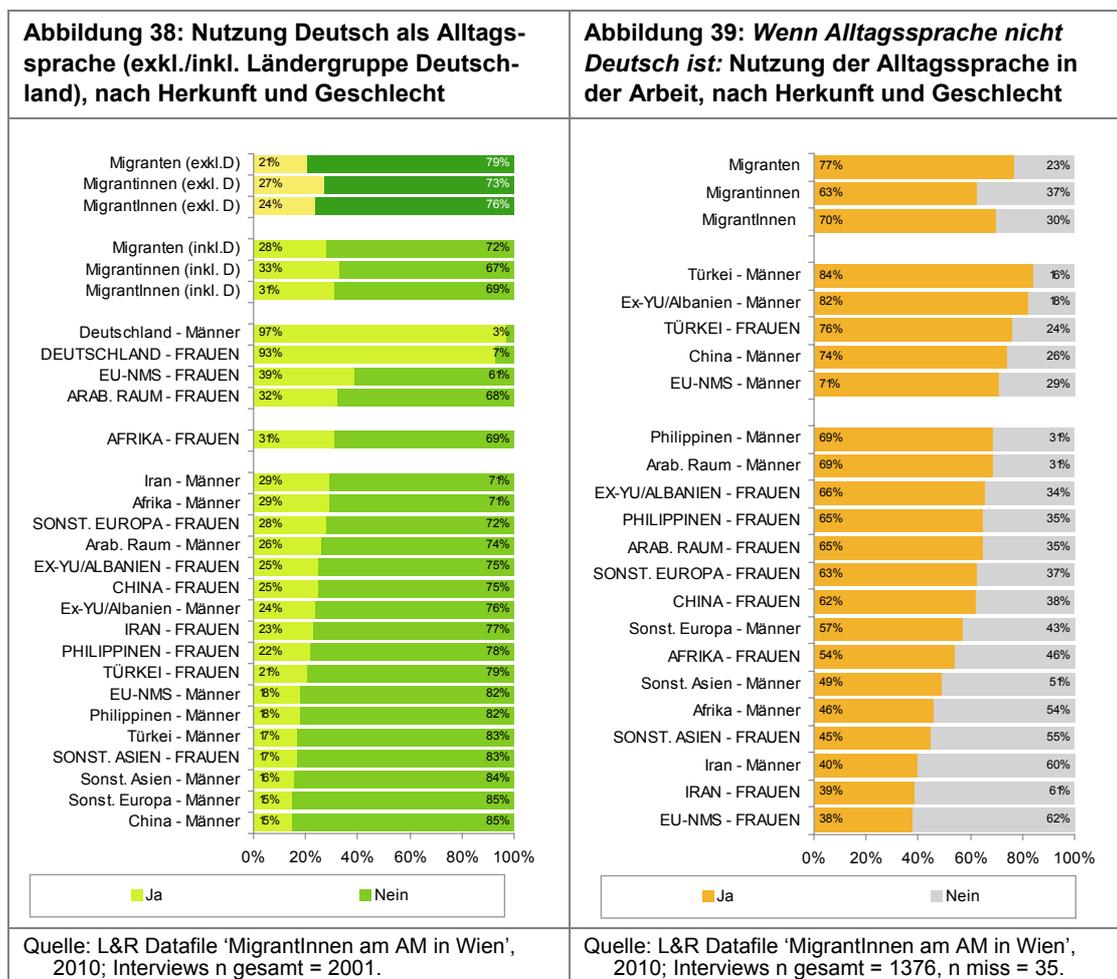
Jede/r vierte MigrantIn, Frauen etwas öfters als Männer, spricht im privaten Alltag in erster Linie Deutsch (exkl. Herkunftsgruppe Deutschland, 31% inkl. Herkunftsgruppe Deutschland, siehe Abbildung 38). Außer in der Herkunftsgruppe Deutschland (wo Personen in Einzelfällen Deutsch nicht als Alltags- bzw. Umgangssprache verwenden, da ihre Eltern außerhalb Deutschlands – beispielsweise in der Türkei, Russland, Iran – geboren wurden), kommt der deutschen Sprache als Alltagssprache vor allem bei Personen aus den EU-NMS und Afrika mit jeweils 30% eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung zu. Demgegenüber sprechen Befragte der Herkunftsgruppen

Sonstiges Asien (16%), Türkei (19%), China (20%) oder Philippinen (20%) relativ selten im Alltagsleben primär Deutsch.

Deutsch als Alltagssprache gewinnt mit zunehmender Aufenthaltsdauer und bei jüngeren Befragten respektive Angehörigen der 2. Generation eine zunehmende Bedeutung: sprechen insgesamt 20% der 1. Generation im Alltag primär Deutsch, so sind es in der 2. Generation mehr als die Hälfte (56%).

Wird im privaten Alltag in erster Linie eine andere Sprache gesprochen – hier kommt den Sprachen der quantitativ großen Herkunftsgruppen entsprechend hohes Gewicht zu (Türkisch, Serbisch etc.) – können 70% diese Sprache auch im Arbeitsalltag einsetzen (siehe Abbildung 39). Bei der Hälfte (51%) betrifft dies die Kommunikation mit KollegInnen, etwa ein Drittel (34%) nutzt die Sprache mit KollegInnen wie auch geschäftlich und bei 15% erfolgt die Verwendung ausschließlich auf Ebene der Kommunikation mit GeschäftspartnerInnen.

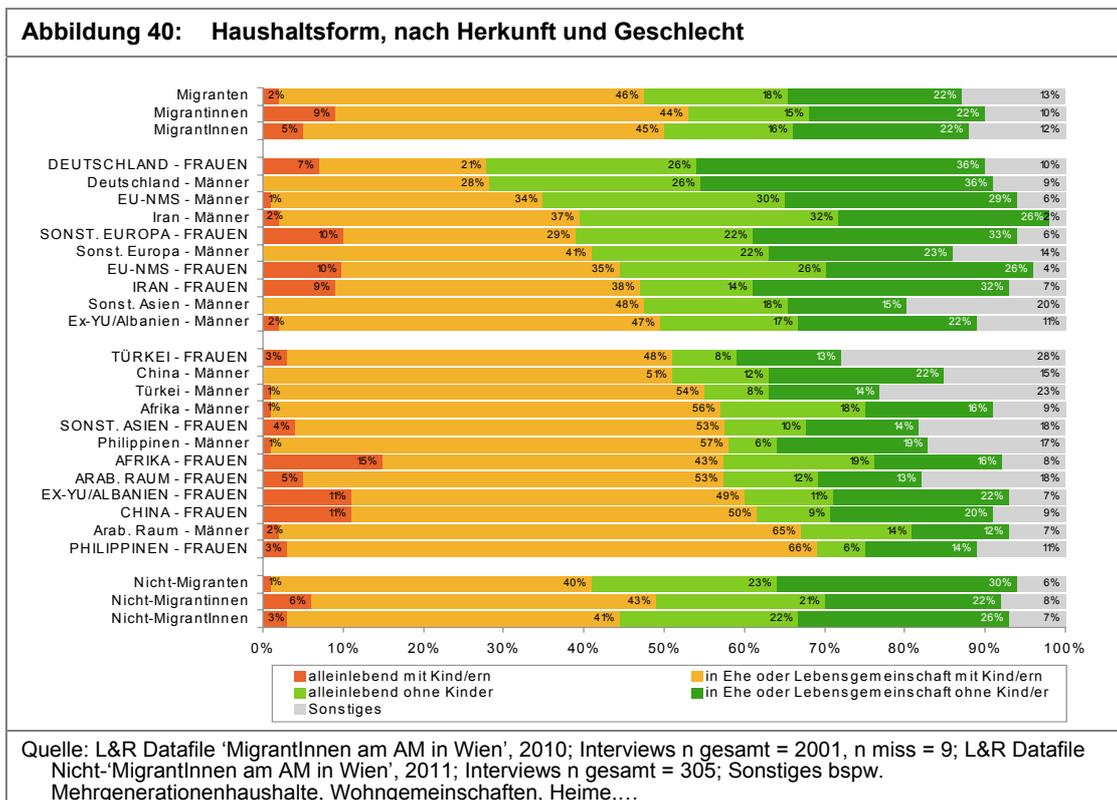
Wird neben Deutsch und der Alltagssprache (falls diese nicht Deutsch ist) noch eine weitere Sprache gesprochen – was auf 70% aller MigrantInnen zutrifft – kann gut die Hälfte davon (60%) auch diese weitere Sprache im Arbeitsleben einsetzen. Diesen Sprachen kommt dann verstärkt der Charakter von ‚Geschäftssprachen‘ zu.



## 6 Privatleben und Vereinbarkeit

### In welchen Haushaltskonstellationen leben MigrantInnen?

Davon ausgehend, dass die Betreuung von Kindern einen wesentlichen Einfluss auf die Vereinbarung von beruflichen und privaten Lebensbereichen und auf die Erwerbstätigkeit nimmt, sind in der vorliegenden Studie die Haushaltskonstellation und Fragen der Kinderbetreuung von Interesse. Was die **Haushaltsform**, also die Konstellation der Haushaltsmitglieder betrifft, unterscheiden sich ArbeitnehmerInnen mit und ohne Migrationshintergrund nicht maßgeblich voneinander (siehe Abbildung 40). Insgesamt lebt rund die Hälfte der befragten Personen in **Haushalten ohne (eigene) Kinder**: Frauen mit 47% etwas seltener als Männer mit 53% (Nicht-MigrantInnen: Frauen: 51%, Männer: 59%) und jüngere MigrantInnen bis 24 Jahre mit 91% deutlich häufiger als Ältere ab 46 Jahren mit 33% (Nicht-MigrantInnen: bis 24 Jahre: 90%, ab 46 Jahre: 56%). Dabei sind insgesamt 16% der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund alleinstehend, überdurchschnittlich trifft dies auf die Herkunftsgruppen EU-NMS, Deutschland und Sonstiges Europa, sowie auf Männer mit iranischem Migrationshintergrund zu. Kaum Alleinstehende finden sich hingegen in den Herkunftsgruppen Philippinen und Türkei. In kinderloser Ehe- oder Lebensgemeinschaft leben insgesamt 22% der MigrantInnen, vor allem sind dies Personen aus Deutschland (beide Geschlechter 36%) und aus dem Iran (Männer 26%, Frauen 32%). Unterdurchschnittliche Bedeutung hat diese Konstellation vor allem in jenen Herkunftsgruppen, wo große Anteile in „sonstigen“ Konstellationen leben. Konkret handelt es sich dabei um ein Leben bei den Eltern, in Mehrgenerationenhaushalten, oder in Wohngemeinschaften oder Heimen. Insgesamt 12% nennen eine solche Wohnsituation, eine stärker ausgeprägte Rolle nimmt dies etwa in den Herkunftsgruppen Türkei und Sonstiges Asien ein.



Die **Betreuung von Kindern** spielt in zwei Konstellationen eine Rolle, bei Ehe- oder Lebensgemeinschaften mit Kindern und bei Alleinerziehenden. In ersterer Konstellation leben 45% der MigrantInnen (Referenzgruppe 41%), die Geschlechterunterschiede betragen hier jeweils nur wenige Prozentpunkte. Einen besonders hohen Anteil nimmt diese Haushaltsform bei MigrantInnen aus den Herkunftsgruppen Philippinen und Arabischer Raum ein (jeweils gut 60%). Alleinerziehend sind 5% der MigrantInnen, hier besteht erwartungsgemäß eine erhebliche geschlechtsspezifische Differenz: Frauen leben zu 9%, Männer nur zu 2% allein mit ihrem/ihren Kind/ern. Überdurchschnittlich häufig sind Frauen mit einem afrikanischen Migrationshintergrund sowie Frauen aus China, dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien, den EU-NMS und dem Sonstigen Europa alleinerziehend.

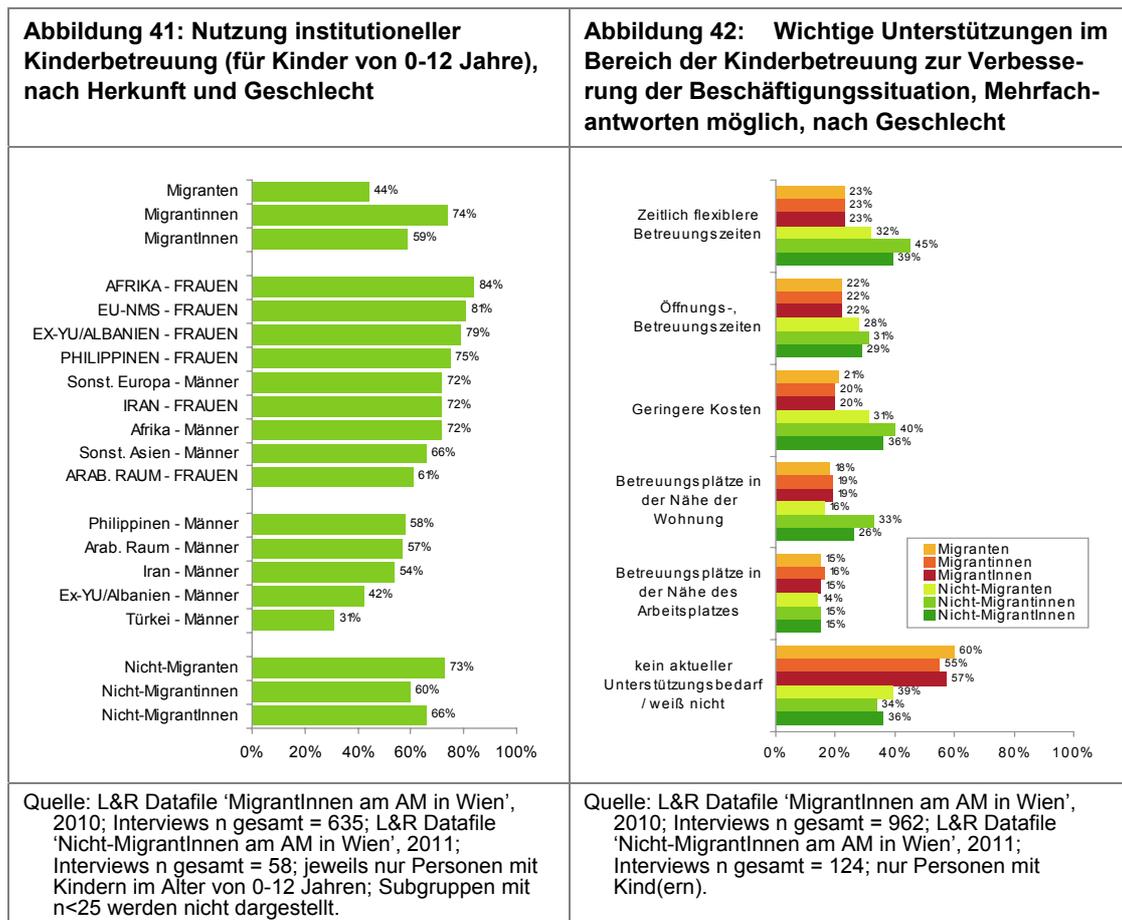
Wenn Kinder im Haushalt leben, handelt es sich zu etwa gleich großen Anteilen um ein oder zwei Kinder (jeweils rund 40% derer mit Kind/ern), etwa jede/r Sechste hat drei Kinder und 4% betreuen vier und mehr Kinder. Im rechnerischen Schnitt leben MigrantInnen – wenn sie Kinder haben – mit knapp 1,9 Kindern im Haushalt, in der Referenzgruppe fällt dieser Wert geringfügig niedriger aus (1,8). Dabei bestehen zwischen den Geschlechtern relativ geringe Differenzen. Im Vergleich der Herkunftsgruppen ist die Situation jedoch recht divergierend: Tendenziell niedrigere Kinderzahlen finden sich etwa bei ArbeitnehmerInnen aus Deutschland, dem Iran und dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien, häufig mehrere Kinder haben Personen aus dem Arabischen Raum, der Türkei und dem Sonstigen Asien. Die Altersgruppen der betreuten Kinder verteilen sich folgendermaßen: Etwa jede/r fünfte MigrantIn lebt mit Kind(ern) unter 6 Jahren, und ein ebenso großer Anteil hat Kind(er) im schulpflichtigen Alter von 7-12 Jahren. Ältere Kinder (13 Jahre und mehr) finden sich häufiger, nämlich bei gut jeder vierten Person. Dass sich in der Gruppe der Erwerbstätigen also ein kleinerer Anteil mit Kindern der jüngeren Altersstufen findet, deutet auf eine geringere Erwerbsintegration von Personen mit kleineren Kindern hin. Diese Tendenz ist in der Referenzgruppe noch stärker ausgeprägt, hier haben nur 12% Kind(er) unter 6 Jahren.

### **In welchem Ausmaß nutzen MigrantInnen institutionelle Angebote der Kinderbetreuung?**

Für die Organisation der Kinderbetreuung und damit verbunden die Erwerbsmöglichkeiten der Eltern stellen institutionelle Angebote wie Kindergärten und Horte einen wesentlichen Faktor dar. Der Nutzungsgrad institutioneller Angebote – das heißt, welcher Anteil von Personen mit Kindern institutionelle Betreuung in Anspruch nimmt – variiert mit dem Alter der Kinder: 23% der MigrantInnen mit Kindern im Alter von 0-3 Jahren nutzen institutionelle Angebote, bei 4-6-Jährigen sind es gut drei Viertel und bei Kindern im Schulalter liegt der Anteil bei zwei Drittel. Insbesondere Frauen im Sample – MigrantInnen wie Nicht-MigrantInnen – greifen verstärkt auf solche Angebote zurück, nicht zuletzt da sie seltener auf Betreuungsarbeit des anderen Elternteils des Kindes/der Kinder bauen (können) als Männer.

Abbildung 41 zeigt die Nutzung institutioneller Angebote der Kinderbetreuung für Kinder zwischen 0-12 Jahren. Dabei werden drei wesentliche Differenzen deutlich. Zum Ersten bestehen starke Variationen zwischen den Ländergruppen. Der Nutzungsanteil reicht bei Frauen aus den Herkunftsgruppen Afrika oder EU-NMS von über 80% bis zu unter einem Drittel bei türkischen Männern. Zum Zweiten besteht in der Gruppe der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund ein relevanter Ge-

schlechterunterschied in der Inanspruchnahme institutioneller Einrichtungen, und damit in deren Bedeutung für die Migranten und Migrantinnen. Frauen mit Kindern zwischen 0-12 Jahren nutzen zu drei Viertel, Männer nur zu 44% institutionelle Betreuungsformen. Institutionelle Kinderbetreuung hat für Frauen mit Migrationshintergrund also einen wesentlich größeren Stellenwert hinsichtlich ihrer Erwerbsteilnahme als für Männer mit Migrationshintergrund. Und zum Dritten wird auch ein markanter Unterschied zwischen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund sichtbar: Frauen der Referenzgruppe nutzen ‚nur‘ zu 60% institutionelle Einrichtungen, Migrantinnen hingegen zu 74%. Diese Relation unterstreicht die Bedeutung von Kinderbetreuungseinrichtungen zur Ermöglichung der Erwerbsteilnahme insbesondere für Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund.



Die **Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung** wird – mit geringen Variationen in Abhängigkeit des Alters der Kinder – als überwiegend gut bezeichnet: Rund drei Viertel beschreiben diese als sehr oder eher gut. Sehr oder eher schlecht lässt sich die Vereinbarkeit für rund 16% bewerkstelligen, häufiger geben hier vor allem Vollzeit-erwerbstätige und Personen mit speziellen Arbeitszeitregelungen (wie bspw. Abend- und Nachtarbeit) ein kritisches Urteil ab.

Welche **Unterstützungen im Bereich der Kinderbetreuung** wären für MigrantInnen für eine Verbesserung ihrer Beschäftigungssituation wichtig? Gesamt betrachtet ist rund die Hälfte der Befragten mit der Betreuungssituation soweit zufrieden, dass keine aktuellen Unterstützungs- oder Handlungsbedarfe gesehen werden. Diese Zufriedenheit liegt vor allem bei der Betreuung von älteren Kindern (13 Jahre und älter)

höher. Werden Unterstützungen gewünscht, richten sich diese vor allem auf die zeitlichen und finanziellen Aspekte institutioneller Betreuungsangebote (siehe Abbildung 42) – jeweils gut ein Fünftel spricht zeitlich flexiblere Betreuungszeiten, das Ausmaß der Öffnungs- beziehungsweise Betreuungszeiten generell sowie geringere Kosten für die Kinderbetreuung an. Nur geringfügig weniger Gewicht haben die beiden örtlichen Aspekte der Kinderbetreuungsplätze – eine größere Nähe zur Wohnung wünschen 19%, und zum Arbeitsplatz 15%. Interessanterweise bestehen dabei kaum geschlechtsspezifische Differenzen. Und auch unmittelbar beschäftigungsbezogene Faktoren scheinen für die relative Wichtigkeit dieser Betreuungsmerkmale wenig relevant zu sein: Vollzeit- wie Teilzeitbeschäftigten ebenso wie jene mit speziellen Arbeitszeitregelungen bringen diese Bedarfe in einem ähnlichen Ausmaß von jeweils rund ein Viertel bis ein Fünftel zum Ausdruck.

## 7 ArbeitnehmerInnen-Interessensvertretung

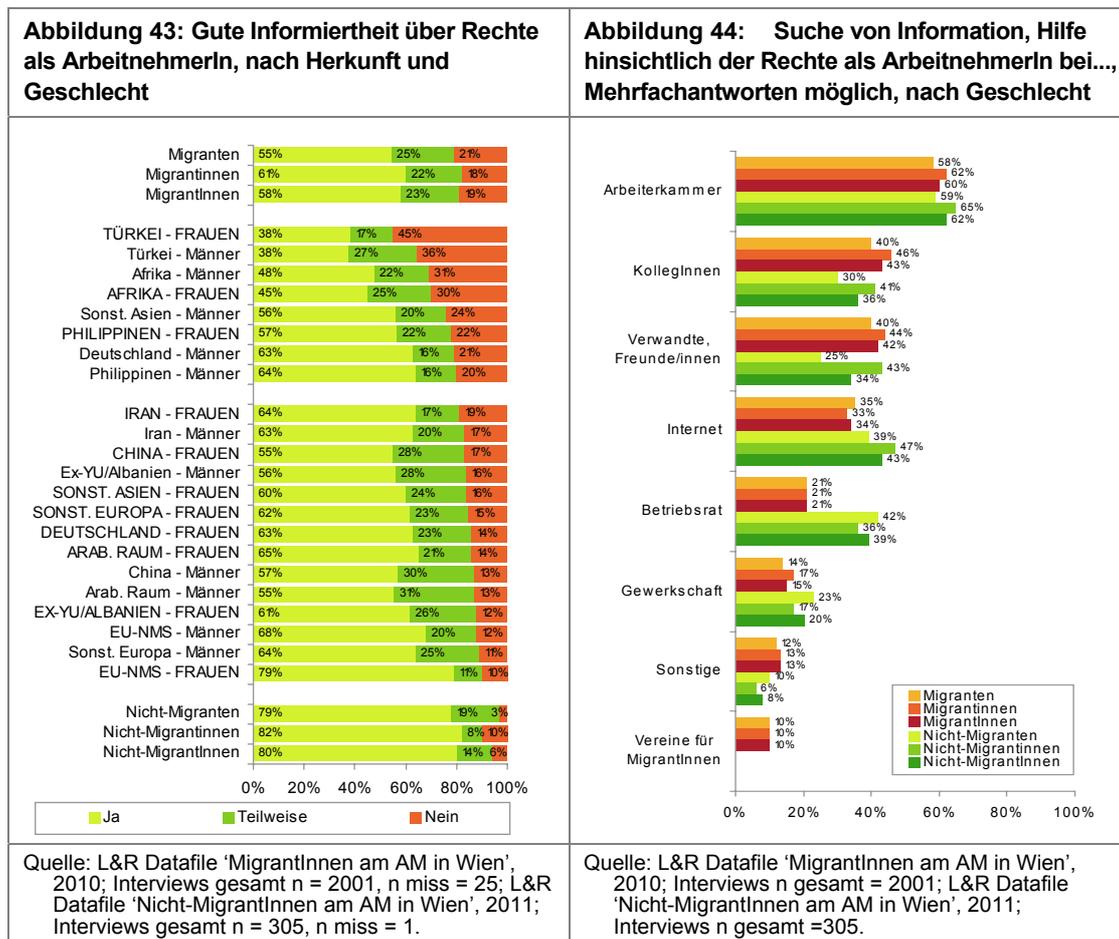
### Wie informieren sich MigrantInnen über ihre Rechte als ArbeitnehmerIn?

Für die gesamte Gruppe der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund lässt sich zunächst festhalten, dass der **Informationsgrad bezüglich der Rechte als ArbeitnehmerIn** geringer ausfällt als in der Referenzgruppe ohne Migrationshintergrund. MigrantInnen fühlen sich also im Schnitt etwas schlechter über ihre Rechte als ArbeitnehmerIn informiert als Nicht-MigrantInnen (siehe Abbildung 43). MigrantInnen geben zu 58% eine gute Informiertheit an, in der Referenzgruppe sind es 80%. Eine explizit fehlende diesbezügliche Information benennt etwa jede/r Fünfte ArbeitnehmerIn mit Migrationshintergrund und damit ein deutlich höherer Anteil als unter den Nicht-MigrantInnen (6%). Während geschlechtsspezifische Differenzen hier nur in geringem Ausmaß dahin gehend bestehen, dass Frauen einen etwas besseren Informationsstand angeben als Männer (gut informiert: 61% der Frauen versus 55% der Männer), ist die Variationsbreite zwischen den Herkunftsgruppen sehr groß: Personen sowohl mit türkischem als auch afrikanischem Migrationshintergrund bringen eine stark unterdurchschnittliche Informiertheit zum Ausdruck, rund ein Drittel spricht hier von einem explizit schlechten Informationsstand. Überdurchschnittlich gut informiert zeigen sich hingegen insbesondere Frauen und Männer aus den EU-NMS.

Wenn die Befragten Informationen oder Hilfe hinsichtlich ihrer Rechte als ArbeitnehmerIn benötigen (würden), wird als Ansprechstelle am häufigsten die Arbeiterkammer genannt (siehe Abbildung 44): Rund 60% führen die Arbeiterkammer als **Informationsquelle** an, dieser Anteil ist im Wesentlichen mit der Referenzgruppe ident.

Im Vergleich der Herkunftsgruppen fällt vor allem auf, dass ArbeitnehmerInnen mit türkischem Migrationshintergrund die Arbeiterkammer (sowie auch sämtliche anderen möglichen Einrichtungen und Informationskanäle) überdurchschnittlich häufig als Informationsquelle benennen: sie nutzen also alle genannten Quellen in stärkerem Maß als Personen aus den anderen Herkunftsgruppen. Eine unterdurchschnittlich häufige Nennung der Arbeiterkammer als Informationsquelle erfolgt vor allem durch Personen aus China (31%), dem Sonstigen Asien (35%), Afrika und den Philippinen (jeweils 39%) – im Fall von Afrika und dem Sonstigen Asien steht die Arbeiterkammer damit dennoch an erster Stelle der Informationsquellen und es besteht eine generell niedrigere Nutzungsquote bei sämtlichen Quellen. Bei Personen aus China und den Philippinen dominieren informelle Kontakte zu FreundInnen und Bekannten die Informationssuche.

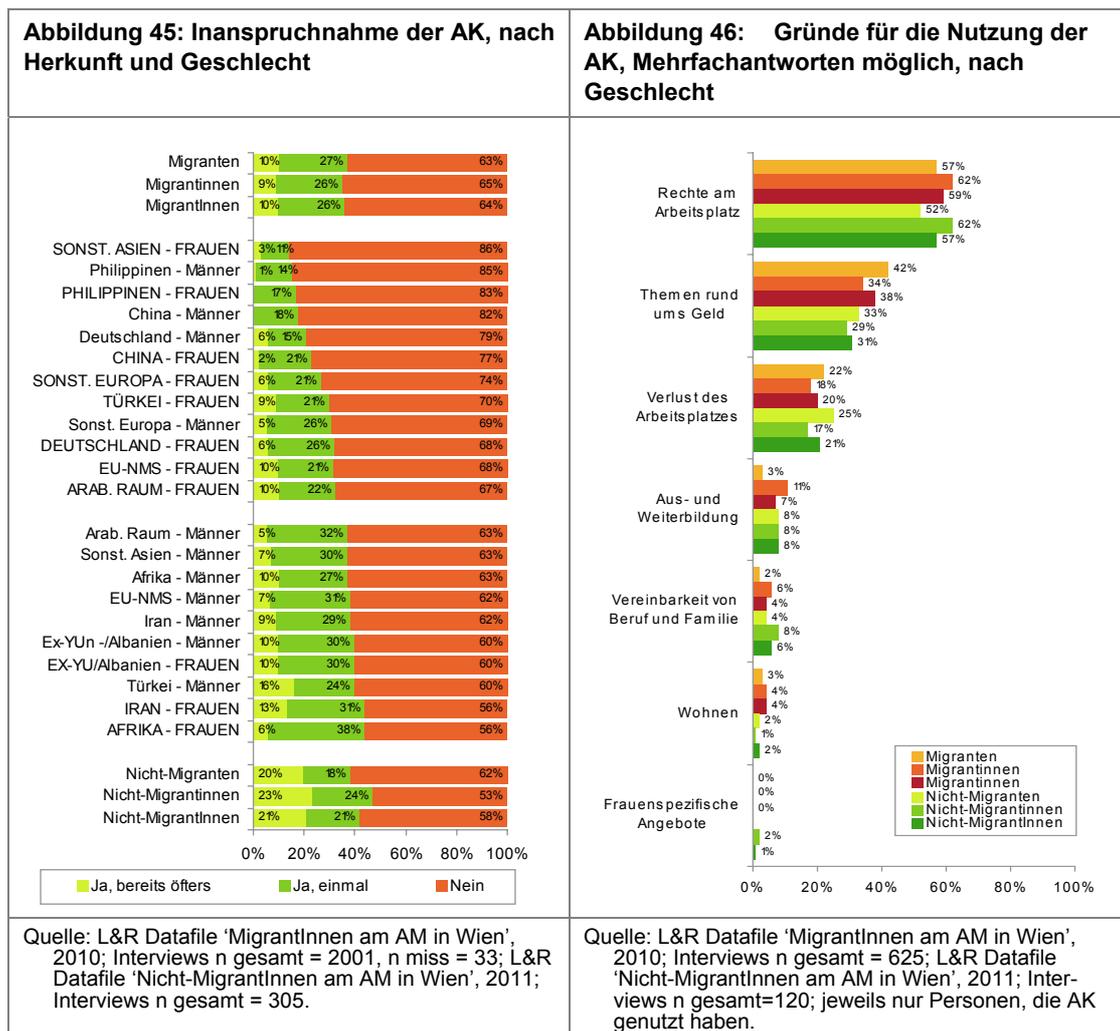
Solche informellen Kontakte rangieren auf Gesamtebene an zweiter und dritter Stelle der zu Rate gezogenen Informationsquellen: mit KollegInnen einerseits sowie mit Verwandten, Bekannten und FreundInnen andererseits. Die derartige Informationssuche ist damit in der Gruppe der MigrantInnen insgesamt etwas bedeutender als in der Referenzgruppe, wo der Anteil informeller Kontakte als Quelle für Information und Hilfe um rund 8 Prozentpunkte geringer ausfällt. Diese Informationsbeschaffung in Form informeller Gespräche wird von Frauen etwas häufiger praktiziert als von Männern – dies gilt in mehr oder weniger starkem Ausmaß innerhalb aller Ländergruppen sowie auch in der Referenzgruppe. Die Nutzung des Internet als Informationsquelle ist bei MigrantInnen mit 34% weniger wichtig als bei Nicht-MigrantInnen mit 43%. Auch die Anteile institutioneller und damit weniger „niedrigschwelliger“ Informationsquellen wie Betriebsrat und Gewerkschaft liegen bei MigrantInnen mit 21% beziehungsweise 15% im Vergleich zur Referenzgruppe niedriger. Für die MigrantInnen sind diese beiden Einrichtungen damit auch von markant geringerer Präsenz als die Arbeiterkammer oder informelle Kontakte, wenn es um arbeitsrechtliche Fragen geht. Die Option, Hilfe und Informationen in arbeitsrechtlichen Belangen bei Vereinen für MigrantInnen einzuholen, ist nur für eine sehr kleine Gruppe ein Thema – im Wesentlichen handelt es sich dabei um Personen mit einem türkischem Migrationshintergrund, denn sie geben zu 39% an, über diese Quelle zu verfügen. Teilweise spielen Vereine weiters für MigrantInnen aus dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien, Afrika und dem Arabischen Raum, den EU-NMS, dem Sonstigen Europa und dem Sonstigen Asien eine gewisse Rolle.



## Welche Rolle spielt die Arbeiterkammer für MigrantInnen?

Fast zwei Drittel benennen die Arbeiterkammer als Ansprechstelle für arbeitsrechtliche Fragen. Ein ebenso großer Anteil von 66% der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund ist darüber im Bilde, **bei den Arbeiterkammerwahlen wahlberechtigt** zu sein (Frauen:67%, Männer: 64%). Im Vergleich zur Referenzgruppe erweist sich dieser Anteil allerdings als relativ niedrig: von den Nicht-MigrantInnen wissen immerhin 89% grundsätzlich über ihr Wahlrecht Bescheid (Frauen: 89%, Männer: 90%). Überdurchschnittlich hoch in Bezug auf die Gruppe der MigrantInnen ist der Anteil der „Informierten“ in den Herkunftsgruppen Iran (79%), Sonstiges Asien (72%), Arabischer Raum (71%), EU-NMS (69%) und Deutschland (67%).

Wie viele ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund haben **Angebote der AK** bislang auch **tatsächlich schon einmal in Anspruch genommen**? Der Nutzungsanteil beträgt unter den MigrantInnen insgesamt 36%, in der Referenzgruppe mit 42% etwas mehr (siehe Abbildung 45). Von letzteren haben etwas größere Anteile die Arbeiterkammer auch schon mehrmals in Anspruch genommen. Die Geschlechterunterschiede sind dabei weder insgesamt noch in einer der Herkunftsgruppen statistisch signifikant. Den geringsten Nutzungsanteil weisen Personen der Gruppe Philippinen auf, aber auch China, Deutschland, Türkei, Sonstiges Europa, Sonstiges Asien und die EU-NMS liegen mit Anteilen zwischen 20% und 25% unter dem Durchschnitt.



**Thematisch** handelte es sich bei der Nutzung von **AK-Angeboten** mit Abstand am häufigsten um Fragen der Rechte am Arbeitsplatz (siehe Abbildung 46): 59% der MigrantInnen (Frauen: 62%, Männer: 57%) nennen diesen Nutzungsgrund, er ist in allen Ländergruppen – und auch in der Referenzgruppe – das häufigste Thema. Überdurchschnittlich häufig geht es um dieses Thema bei der AK-Nutzung von MigrantInnen aus der Türkei und dem Iran. An zweiter Stelle der Nutzungsthemen stehen Themen rund ums Geld, also Fragen der Entlohnung, aber auch bezüglich Steuern, Privatkonkurs, Geldanlagen etc. Knapp 40% der NutzerInnen mit Migrationshintergrund, Männer etwas häufiger als Frauen, sprechen diesen Komplex an. In der Referenzgruppe fällt der Anteil mit 31% etwas niedriger aus. Der (drohende) Verlust des Arbeitsplatzes steht mit 20% an dritthäufigster Stelle. Die weiteren Angebotsthemen betreffen jeweils weniger als 10% der NutzerInnen: Aus- und Weiterbildung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Karenz, Mutterschutz, etc.) sind dabei verstärkt für Frauen ein Grund, die Arbeiterkammer in Anspruch zu nehmen, und auch Fragen des Wohnens (Betriebskosten, Mietverträge, etc.) führen Frauen etwas häufiger zur AK als Männer. Frauenspezifische Angebote waren nur in Einzelfällen der Anlass, die Arbeiterkammer aufzusuchen oder zu kontaktieren.

Die Hilfe durch die Arbeiterkammer wird von den NutzerInnen mit und ohne Migrationshintergrund weit überwiegend positiv beurteilt: 59% empfanden die Unterstützung der AK als sehr, und weitere 17% als eher hilfreich. Eine Person von zehn konnte die AK nicht hilfreich unterstützen. Frauen zeigen sich dabei insgesamt ein wenig zufriedener als Männer (Frauen: für 63% sehr, 7% gar nicht hilfreich; Männer: für 56% sehr, für 13% gar nicht hilfreich). Bezogen auf die Herkunftsgruppen äußern sich vor allem MigrantInnen von den Philippinen und Deutschland, aber auch aus den EU-NMS und aus dem Ehemaligen Jugoslawien/Albanien überdurchschnittlich zufrieden. Die Nicht-MigrantInnen der Referenzgruppe zeigen sich insgesamt noch zufriedener und geben zu 91% an, dass ihnen sehr oder eher geholfen wurde.

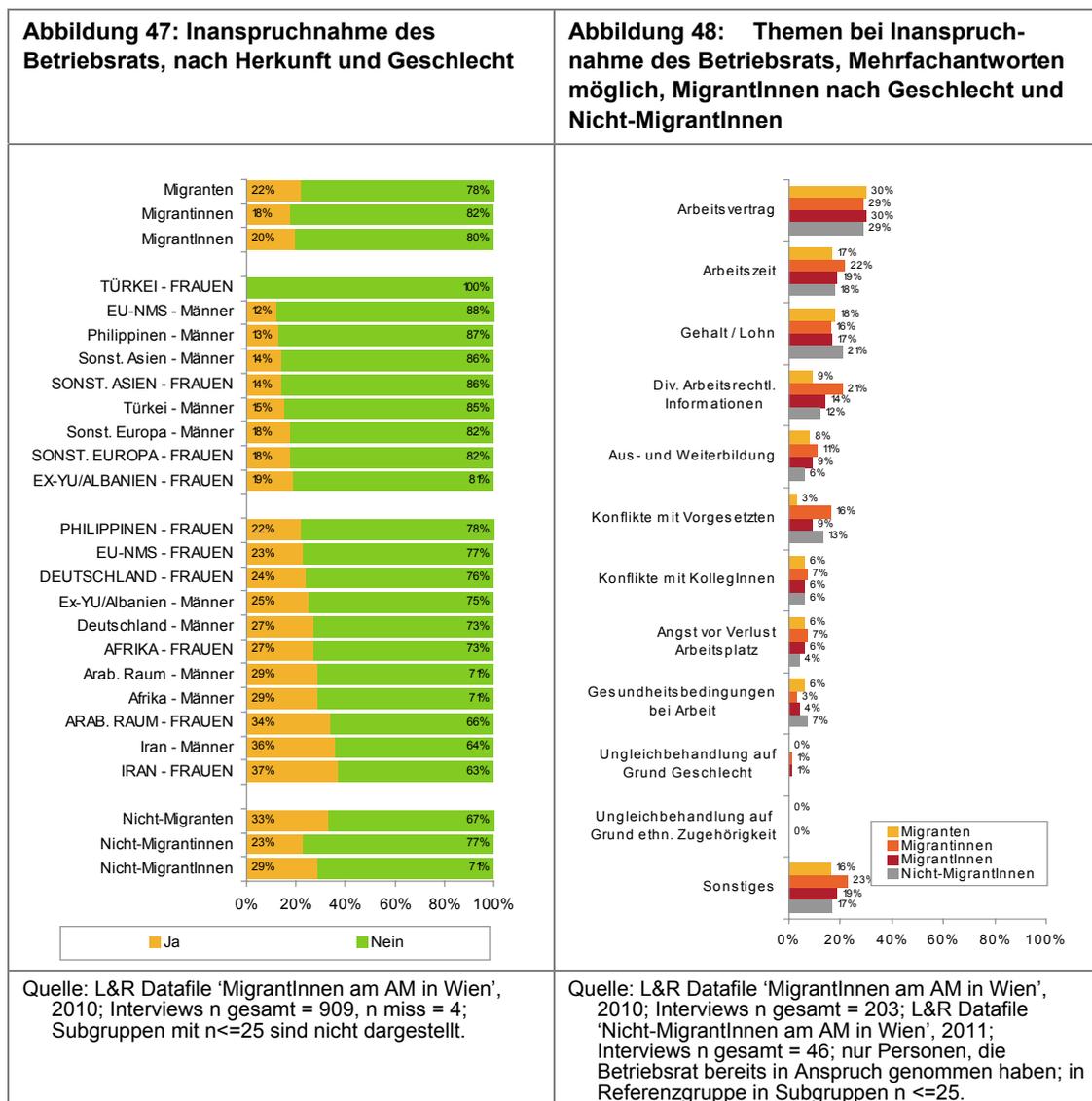
### **Welche Rolle spielen Betriebsrat und Gewerkschaft für MigrantInnen?**

Der **gewerkschaftliche Organisationsgrad** der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund beträgt 22%, wobei Frauen mit 24% geringfügig häufiger Gewerkschaftsmitglieder sind als Männer mit 20%. Dieser Anteil ist jedenfalls merklich geringer als in der Referenzgruppe, wo 34% der Frauen und 38% der Männer gewerkschaftlich organisiert sind. Dieser Anteil variiert allerdings sehr stark zwischen den Ländergruppen, und reicht von 3% bei Personen aus Deutschland (Frauen: 6%, Männer: 1%) bis zu einem zehnfach so hohen Anteil von 31% bei MigrantInnen der Herkunftsgruppe des Ehemaligen Jugoslawien/Albanien (Frauen: 32%, Männer 30%).

Eine **betriebliche ArbeitnehmerInnenvertretung in Form eines Betriebsrats** haben 45% der Migranten und Migrantinnen zur Verfügung. Bei 40% (Frauen: 38%, Männer: 42%) ist explizit kein Betriebsrat im Unternehmen installiert, ein Anteil der in der Referenzgruppe der Nicht-MigrantInnen gleich hoch ausfällt. Mit jeweils über der Hälfte der Befragten sind hiervon ArbeitnehmerInnen mit chinesischem Migrationshintergrund sowie Männer aus dem Arabischen Raum überdurchschnittlich häufig betroffen. Insbesondere erstere sind aber auch überdurchschnittlich oft an sehr kleinen Arbeitsstätten beschäftigt (siehe Kapitel 3), und erwartungsgemäß wächst der Anteil von Personen, in deren Betrieb ein Betriebsrat installiert ist, bei zunehmender Größe der Arbeitsstätte deutlich an.

Bemerkenswert ist, dass 16% der MigrantInnen nicht wissen, ob an ihrer Arbeitsstätte ein Betriebsrat besteht – Frauen (17%) geringfügig häufiger als Männer (14%). Dieser Anteil ist in der Referenzgruppe mit 6% bei beiden Geschlechtern deutlich niedriger, der Informationsgrad ist hier also merklich höher. Besonders mangelhaft ist das Wissen zum Bestehen eines Betriebsrats bei Personen aus der Türkei (Frauen: 36%, Männer: 27% die hierzu nicht Bescheid wissen), von den Philippinen (Frauen: 24%, Männer: 17%), aus dem Sonstigen Asien (Frauen: 22%, Männer: 18%) und aus Afrika (Frauen: 24%, Männer: 18%).

Von jenen, an deren Arbeitsstätte eine betriebliche Interessensvertretung besteht, haben diese 20% – Männer etwas häufiger als Frauen, Nicht-MigrantInnen etwas häufiger als MigrantInnen – **in Anspruch genommen** (siehe Abbildung 47). In der Referenzgruppe fällt der Anteil mit 29% etwas höher aus, aber auch hier nehmen Männer den Betriebsrat etwas häufiger in Anspruch als Frauen. Deutlich höher und etwa dem Niveau der Referenzgruppe entsprechend ist der Nutzungsanteil unter Beschäftigten mit iranischem, arabischen und afrikanischem Migrationshintergrund. Hochgerechnet auf die Gesamtgruppe, d.h. bei Überspringen des Faktors der Verfügbarkeit eines Betriebsrats, haben 9% der beschäftigten MigrantInnen (und 16% der Referenzgruppe) bislang auf betriebsrätliche Unterstützung zurückgegriffen.



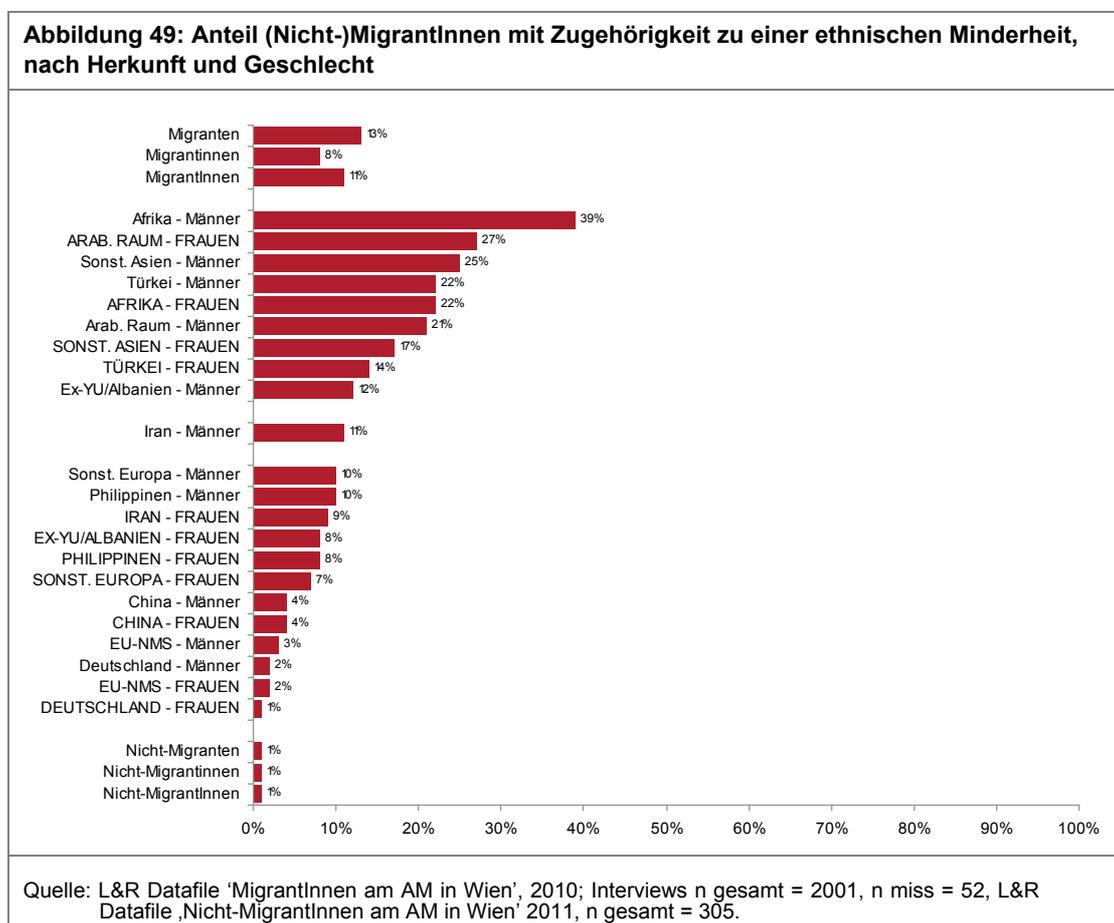
**Worum ging es inhaltlich** in diesen Gesprächen mit dem Betriebsrat? Am relativ häufigsten war – für beide Geschlechter – der Arbeitsvertrag das Thema: 30% der Inanspruchnahmen des Betriebsrats drehen sich um diesen Themenkreis. Mit der Arbeitszeit und der Entlohnung befasst sich jeweils knapp ein Fünftel der Konsultationen. Zu 14% nannten die MigrantInnen – und hier insbesondere Frauen – „diverse arbeitsrechtliche Informationen“. Darunter fallen beispielsweise Informationen zu Arbeitsunfällen, zu Altersteilzeit, zu Nebenerwerb, oder vielfach auch ganz allgemeine Informationen zu den eigenen Rechten am Arbeitsplatz. Aus- und Weiterbildung ist der Anlass für insgesamt 9% der Inanspruchnahmen des Betriebsrats. Konflikte mit Vorgesetzten sind ebenfalls zu insgesamt 9% Gegenstand der Konsultationen, für Frauen allerdings mit 16% deutlich häufiger als für Männer (3%). Zu weiteren Themen, wie Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes, Gesundheitsbedingungen bei der Arbeit, oder Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts oder einer ethnischen Zugehörigkeit, haben vergleichsweise wenige Personen den Betriebsrat aufgesucht.

In der **Bewertung der Unterstützungsleistung** sind die Befragten mit der betriebsrätlichen Hilfe überwiegend zufrieden (siehe Abbildung 48): gut die Hälfte derer, die den Betriebsrat schon einmal in Anspruch genommen haben, beurteilt die Unterstützungsleistung als sehr hilfreich, ein weiteres Sechstel als eher hilfreich: somit ziehen zwei Drittel der NutzerInnen mit Migrationshintergrund ein zufriedenes Resümee. Explizit wenig bis gar nicht hilfreich beurteilen 16% den Betriebsrat, dabei sind es von den weiblichen Nutzerinnen mit 23% deutlich mehr. Auch in der Referenzgruppe wird ein etwas kritischeres Bild der betriebsrätlichen Hilfe im Vergleich zur Arbeiterkammer gezeichnet: hier kommen ‚nur‘ 40% zu dem Schluss, dass ihnen sehr geholfen wurde, und gleichzeitig denken 19%, dass ihnen eher bis gar nicht geholfen wurde.

## 8 Zur Situation von Angehörigen ethnischer Minderheiten

Die Gruppe jener MigrantInnen, die einer ethnischen Minderheiten zugehören, erhielt im Rahmen des vorliegenden Projektes einen besonderen Stellenwert. Damit soll dem Umstand einer möglichen inneren Heterogenität der Gruppe der MigrantInnen abseits der Frage von staatlichen Herkunftsgruppen Rechnung getragen werden. Ein besonderer Fokus wurde auf Roma und Romnia einerseits, sowie Kurden und Kurdinnen andererseits gelegt.

Im Rahmen der fernmündlichen Befragung ordneten sich 13% aller Migranten und 8% der Migrantinnen einer ethnischen Minderheit zu, in einem in den einzelnen Herkunftsgruppen sehr unterschiedlichen Ausmaß. Besonders häufig zählen sich MigrantInnen aus dem afrikanischen Raum einer ethnischen Minderheit angehörig (siehe Abbildung 49).



Zur Gruppe der KurdInnen zählten sich 3% aller telefonisch Befragten und zu jener der Roma und Romnia 1%. Spezifische Analysen für diese beiden Gruppen waren auf Basis dieser geringen Fallzahlen nicht möglich. Daher wurden im Rahmen einer gesonderten Teilstudie weitere Daten gezielt zu Roma/Romnia und KurdInnen erhoben, so dass durch die ergänzenden Befragungen insgesamt 90 Interviews mit KurdInnen (48 Männer und 42 Frauen) und 90 Interviews mit Roma/Romnia (36 Männer und 54 Frauen) vorliegen. So wird im Folgenden stets von den ‚Angehörigen

ethnischer Minderheiten' einerseits gesprochen, was auf die 11% der fernmündlich befragten MigrantInnen referiert, die sich einer Minderheit zurechnen. Andererseits ist von Roma/Romnien und KurdInnen die Rede, die eine Teilgruppe der Minderheitenangehörigen darstellen und auf einer eigenen Datenbasis gesondert betrachtet wurden.

Etwa jede/r fünfte befragte Roma/Romnien und Kurde/Kurdin (24% der KurdInnen, 19% der Roma/Romnien) ist im Alter bis 24 Jahre. Auf das Haupterwerbsalter entfallen 61% (57% KurdInnen, 64% Roma/Romnien) und 18% sind im Alter ab 46 Jahren (19% KurdInnen, 17% Roma/Romnien).

Zwei Drittel der befragten Roma/Romnien stammen aus dem Ehemaligen Jugoslawien und ein Drittel ist aus den Staaten der EU-NMS (Ungarn, Bulgarien, Slowakei, Rumänien) zugewandert. Bei KurdInnen stammen mit 62% der insgesamt 90 befragten Personen die meisten RespondentInnen aus der Türkei, weitere 28% aus dem Arabischen Raum (Irak, Syrien, Libanon), 9% aus dem Iran und eine Person aus Deutschland. In diesem Fall sind die Eltern nach Deutschland zugewandert und der Interviewpartner zog von Deutschland nach Österreich.

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

### **Zur Selbstthematisierung der ethnischen Minderheitenzugehörigkeit bei Roma/Romnien und KurdInnen**

Vorweg ist auf die ganz generelle Bedeutung der Frage der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit hinzuweisen. In den Interviews mit Roma/Romnien und KurdInnen wurde die Beantwortung vieler Fragekomplexe zur beruflichen Situation mit einer Reflexion der **Selbst- und Fremdwahrnehmung** verbunden. Die Reflexion der Selbstwahrnehmung als Angehörige/r einer ethnischen Minderheit fokussiert wesentlich auf die Überlegung, ob sich GesprächspartnerInnen selbst als Teil der Minderheit wahrnehmen und welchen Stellenwert diese Zugehörigkeit für sie besitzt. Die gegebene Bandbreite reicht dabei von Stolz über Gleichgültigkeit bis hin zur Leugnung und bewusster Verheimlichung.

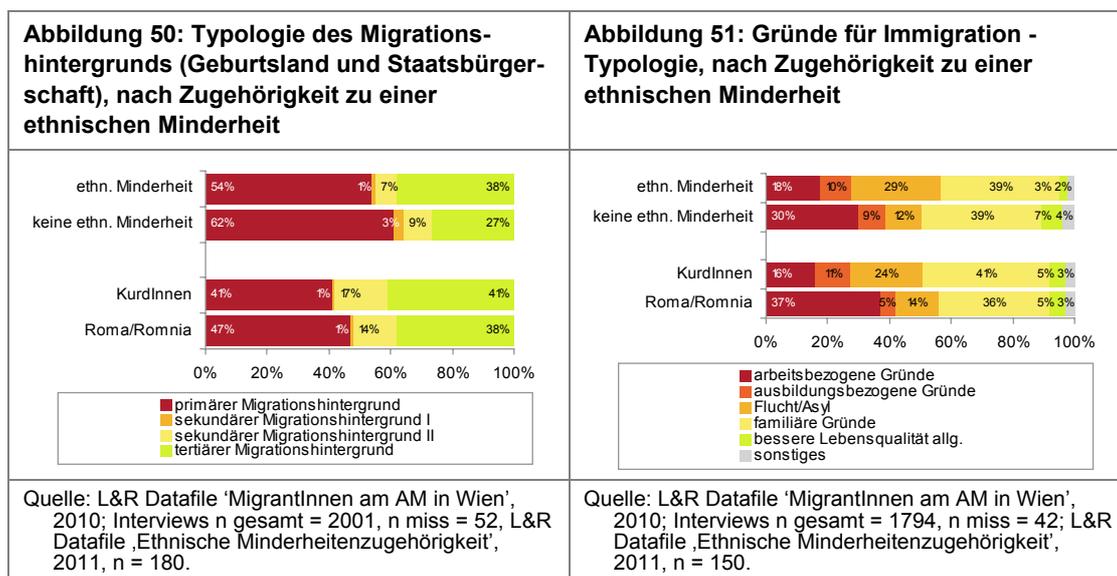
Auf Ebene der Fremdwahrnehmung geht es im Kontext der Arbeitsmarktsituation vor allem um die Frage, ob andere Personen wissen (sollen), ob die Personen Roma/Romnien oder KurdInnen sind und um damit verbundene Ängste. Gerade von Roma/Romnien wird die Fremdwahrnehmung ihrer Minderheitenzugehörigkeit häufig im Sinne diskriminierender und vorurteilsbeladener Verhaltensweisen charakterisiert.

### **Migrationshintergrund und Einwanderungssituation**

Angehörige einer ethnischen Minderheit sowie auch Personen der beiden gesondert betrachteten Gruppen der KurdInnen und Roma/Romnien verfügen in Relation zur Vergleichsgruppe relativ häufig über einen tertiären **Migrationshintergrund** (siehe Abbildung Abbildung 50 sowie Tabelle 1): Rund 40% (versus 27% bei jenen ohne Minderheitenzugehörigkeit) wurden außerhalb Österreichs geboren und haben inzwischen die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen. Von den befragten KurdInnen und Roma/Romnien kamen auch relativ viele in Österreich zur Welt, sind

somit MigrantInnen der 2. Generation, und haben eine österreichische Staatsbürgerschaft inne (Sekundärer Migrationshintergrund II). Die Bedeutung des primären Migrationshintergrunds (im Ausland geboren und keine österreichische Staatsbürgerschaft) ist in Folge unterdurchschnittlich.

Wie auf Ebene der Vergleichsgruppe sind auch bei Angehörigen ethnischer Minderheiten familiäre Gründe das **Hauptmotiv** für ihre **Immigration** (siehe Abbildung 51). Auch ist dies in allen vier hier analysierten Gruppen für Frauen ein häufigerer Grund als für Männer. Arbeitsbezogene Gründe sind hingegen für Männer signifikant wichtiger und werden von Personen, die keiner ethnischen Minderheit zugehören sowie seitens Roma – hier verstärkt von jenen aus den EU-NMS – überdurchschnittlich oft angeführt. Demgegenüber kommt bei KurdInnen, wie auch in der Gesamtgruppe der ethnischen Minderheiten, Flucht und Asyl ein bedeutender Stellenwert zu.



### Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation

Der Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt des Interviews variiert zwischen den hier analysierten Gruppen nicht wesentlich. Mehrheitlich üben die Befragten eine **unselbstständige Beschäftigung** aus. Rund 10% – Angehörige ethnischer Minderheiten insgesamt sowie Roma/Romnien mit 13% etwas häufiger – sind von Arbeitslosigkeit betroffen. Innerhalb der Subgruppen betrifft **Arbeitslosigkeit** jeweils verstärkt Männer und hier besonders häufig Roma: Gut jeder fünfte Rom hatte zum Zeitpunkt des Interviews keine Arbeitsstelle.

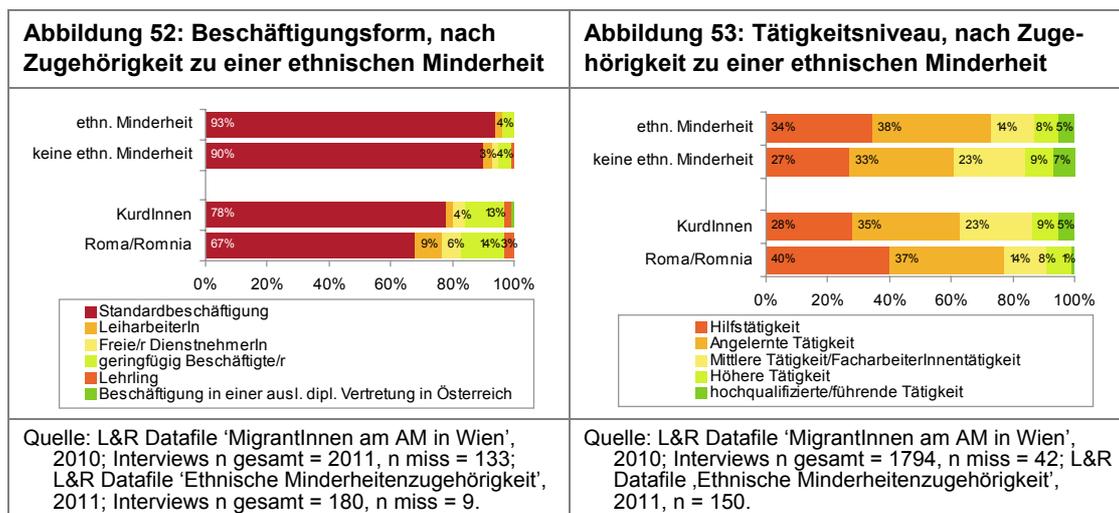
Die Arbeitsstätten, an denen die Angehörigen einer ethnischen Minderheit arbeiten, unterscheiden sich nur geringfügig von jenen der Vergleichsgruppe. Der Dienstleistungssektor ist der wichtigste ArbeitgeberInnensektor: Dies gilt für alle Angehörige ethnischer Minderheiten (72%) und jene ohne Minderheitenzugehörigkeit (75%), ebenso für KurdInnen (74%) und in besonders ausgeprägter Form für Roma/Romnien (90%). Bei letzteren erklärt sich dieser hohe Anteil des Dienstleistungssektors dadurch, dass im Gegensatz zu den anderen Gruppen auch Männer in den allermeisten Fällen (83%) im Dienstleistungssektor beschäftigt sind.

Auch hinsichtlich der **Arbeitsstättengröße** bestehen zwischen den Gruppen nur geringe Unterschiede. Sie alle arbeiten vor allem in Klein- und Kleinstarbeitstätten (rund

zwei Drittel). Letzteres, Kleinstarbeitstätten mit bis zu 10 MitarbeiterInnen, sind bei Roma/Romnien allerdings vergleichsweise noch wichtiger – vor allem Frauen sind an solchen Arbeitsstätten beschäftigt (53% der Romnien, 28% der Roma, 31% Angehörige ethnischer Minderheiten gesamt). Wenige Unterschiede zeigen sich auf im Kontext der Belegschaftsstruktur. Knapp 15% der InterviewpartnerInnen in jeder Gruppe arbeiten an einer Arbeitsstätte, in der keine anderen MigrantInnen beschäftigt sind. Dass nahezu alle KollegInnen einen Migrationshintergrund aufweisen, trifft bei rund einem Viertel der Befragten zu, in der Gruppe der Roma/Romnien mit 18% am vergleichsweise seltensten. Hier geben etwas mehr Befragte an, dass ‚mehrere Personen‘ einen Migrationshintergrund haben.

Insgesamt ist eine voll- oder teilzeitige **Standardbeschäftigung** das hauptsächliche Beschäftigungsverhältnis auch unter Angehörigen einer Minderheit (siehe Abbildung 52). In den Gruppen der KurdInnen und Roma/Romnien haben jedoch auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und – bei Roma – Leiharbeitsverhältnisse einen gewichtigeren Stellenwert. Mit 18% ist annähernd jeder fünfte befragte Rom als Leiharbeiter tätig.

Das berufliche Tätigkeitsniveau, welches Angehörige ethnischer Minderheiten vorfinden, ist im Vergleich zu jenen ohne Minderheitenzugehörigkeit durch ein größeres Gewicht von **geringqualifizierten Arbeiten** (Hilfstätigkeit oder angelernte Tätigkeit) gekennzeichnet (siehe Abbildung 53). Dies gilt auch für Roma/Romnien, nicht jedoch für KurdInnen, deren berufliches Tätigkeitsniveau dem Gesamtschnitt der MigrantInnen der Vergleichsgruppe entspricht.

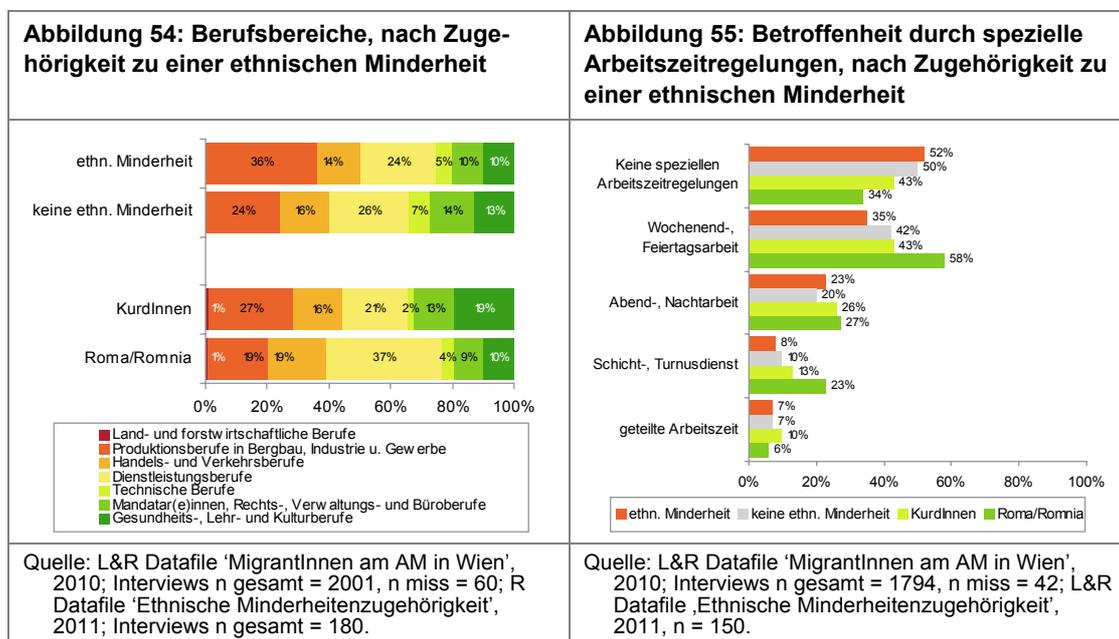


Vergleicht man die ausgeübten **Berufe** der Angehörigen ethnischer Minderheiten mit der Vergleichsgruppe, fällt zuerst der höhere Stellenwert von Produktionsberufen auf (siehe Abbildung 54). Auf KurdInnen und Roma/Romnien trifft dies jedoch nicht verstärkt zu. Letztere üben sogar unterdurchschnittlich häufig Produktionsberufe aus, was deren vergleichsweise geringen Anteilen im Sekundärsektor entspricht. Bei ihnen sind im Gegenzug Dienstleistungsberufe (beispielsweise Handel, Gastgewerbe, Reinigung) überdurchschnittlich wichtig. In der Gruppe der KurdInnen sind vergleichsweise viele Befragte auch in einem Gesundheits-, Lehr- und Kulturberuf tätig.

Die vorgefundene **Arbeitszeit** unterscheidet sich zwischen den einzelnen Gruppen in mancherlei Hinsicht. So ist die **Teilzeitquote**, definiert als ein wöchentliches Arbeitszeitstundenausmaß von bis zu 35 Wochenstunden, zwischen jenen mit und ohne

ethnische Minderheitenzugehörigkeit zwar weitgehend ident (28% bei Angehörigen ethnischer Minderheiten versus 26% in der Vergleichsgruppe). Gleichzeitig sind KurdInnen mit 38% und Roma/Romnien mit 41% doch signifikant stärker auf Teilzeitbasis beschäftigt. Darin spiegelt sich allerdings auch die bereits zuvor dargestellte erhöhte Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung in diesen beiden Gruppen. In allen Gruppen arbeiten erwartungsgemäß auch deutlich mehr Frauen als Männer auf Teilzeitbasis.

Nicht nur die wöchentliche Arbeitszeit ist bei den befragten KurdInnen und Roma/Romnien divergierend, auch die Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen ist in diesen beiden Gruppen vergleichsweise stärker gegeben (siehe Abbildung 55). Dies gilt jedoch für Roma/Romnien nochmals stärker als für KurdInnen – etwa zwei Drittel der Roma/Romnien finden spezifische Arbeitszeitregelungen vor. Mit knapp 60% der Befragten, die regelmäßig am Wochenende und an Feiertagen arbeiten, ist vor allem diesbezüglich eine überdurchschnittliche Betroffenheit festzuhalten.

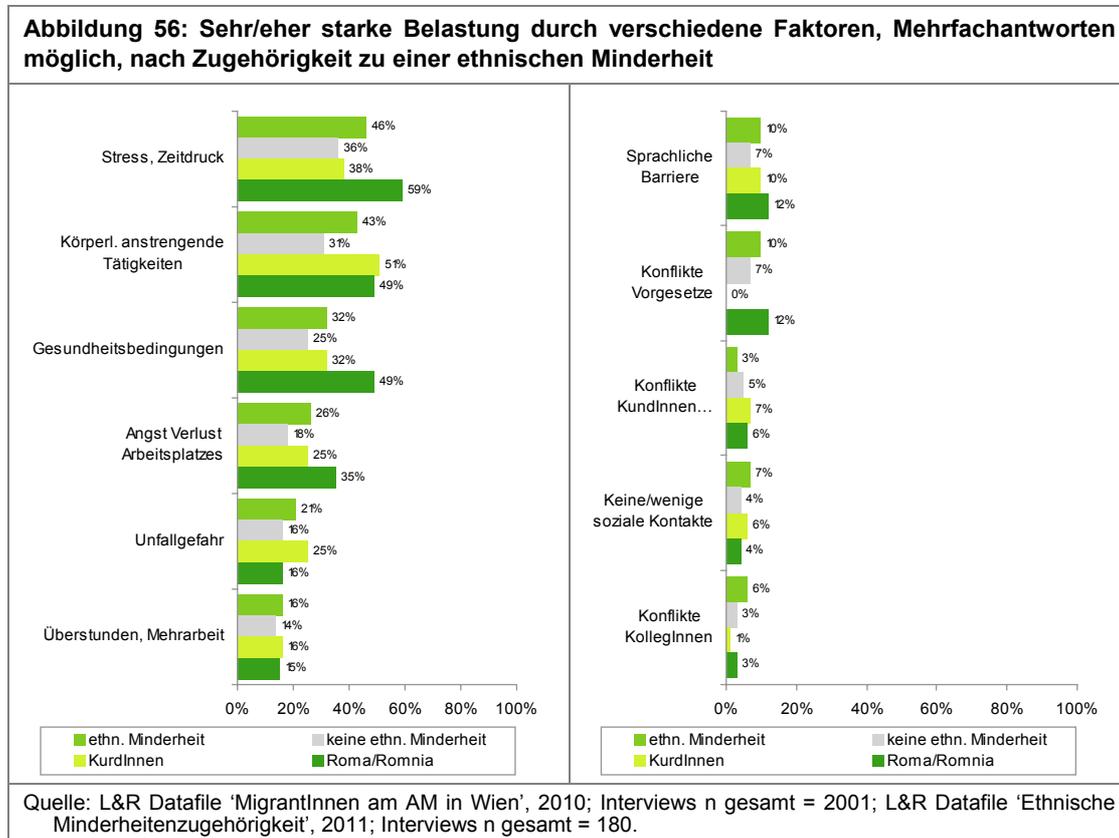


Besondere **Belastungen im Arbeitsalltag** erleben Angehörige ethnischer Minderheiten häufiger als andere MigrantInnen. In der Gesamtgruppe der ethnischen Minderheiten und in der spezifisch analysierten Gruppe der KurdInnen thematisieren circa 80% sehr/eher starke Belastungen in mindestens einem der abgefragten Bereiche (siehe Abbildung 56). In der Gruppe der Roma/Romnien trifft dies sogar auf alle InterviewpartnerInnen zu. Hingegen sehen sich ‚nur‘ 65% der Vergleichsgruppe in einem oder mehreren Bereichen sehr/eher stark belastet.

Von den einzelnen Belastungsfaktoren können Konflikte am Arbeitsplatz, geringe soziale Kontakte, sprachliche Barrieren und Überstunden in allen vier Gruppen als vergleichsweise geringe Belastungen gelten. Auch bestehen hier im Vergleich der Gruppen nur geringe Unterschiede.

In allen anderen Aspekten geben Angehörige ethnischer Minderheiten jedoch häufiger als jene der Vergleichsgruppe an, sehr/eher belastet zu sein. Besonders deutlich bringen, wie schon angesprochen, Roma/Romnien Belastungen zum Ausdruck. Stress und Zeitdruck nennen mit fast 60% überdurchschnittlich viele Roma/Romnien. Auch

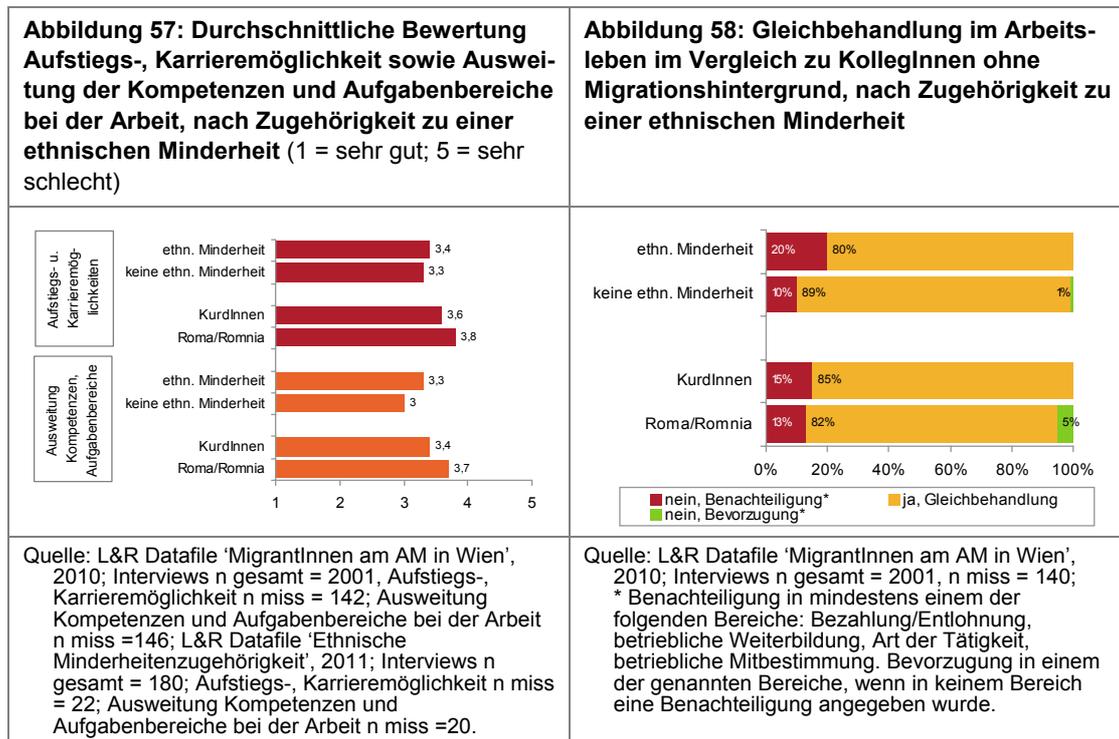
die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren und schlechte gesundheitliche Bedingungen am Arbeitsplatz werden von Roma/Romnien vergleichsweise häufig als sehr/eher große Belastung empfunden. Körperlich anstrengende Tätigkeiten belasten etwa die Hälfte und damit gleich viele wie in der Gruppe der KurdInnen. Letztere sehen vor allem auch die mit der Arbeit verbundene Unfallgefahr als große Belastung.



Neben einem höheren Belastungsniveau sehen Angehörige ethnischer Minderheiten auch zu einem höheren Anteil eine Ungleichbehandlung im Vergleich zu KollegInnen ohne Migrationshintergrund im betrieblichen Alltag als gegeben (siehe Abbildung 58). Jede/r Fünfte, damit doppelt so viele wie in der Vergleichsgruppe, gibt zumindest in einem der abgefragten Bereiche (Bezahlung/Entlohnung, betriebliche Weiterbildung, Art der Tätigkeit, betriebliche Mitbestimmung) eine erlebte **Benachteiligung** an. In den Gruppen der KurdInnen und Roma/Romnien wird dies jedoch etwas seltener als in der Gesamtgruppe ethnischer Minderheiten thematisiert.

Roma/Romnien und KurdInnen erzählten in den qualitativen Interviews vereinzelt von benachteiligenden Erfahrungen in Bezug auf die Arbeitszeit. Dieser Aspekt wurde in der telefonischen Befragung nicht als eigenständige Kategorie erhoben. Hierunter wird die Zuteilung von ‚unbeliebten‘ Arbeitszeiten zu Tagesrandzeiten, gehäufte Überstunden etc. gefasst. Einige InterviewpartnerInnen meinten auch, dass sie ganz allgemein ein tendenziell ablehnendes Arbeitsklima erleben, aber dies nicht als ‚Benachteiligung‘ definieren würden – auch weil es schwer an objektiven Fakten festzumachen sei. Diskriminierung geschieht oft subtil, und Befragte haben beispielsweise eher ein vages ‚Gefühl‘, von einzelnen KollegInnen oder Vorgesetzten nicht gleich behandelt zu werden, aber keine ‚Beweise‘ dafür. Nur in Einzelfällen wird die

Erfahrung einer ablehnenden Haltung explizit aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit thematisiert.



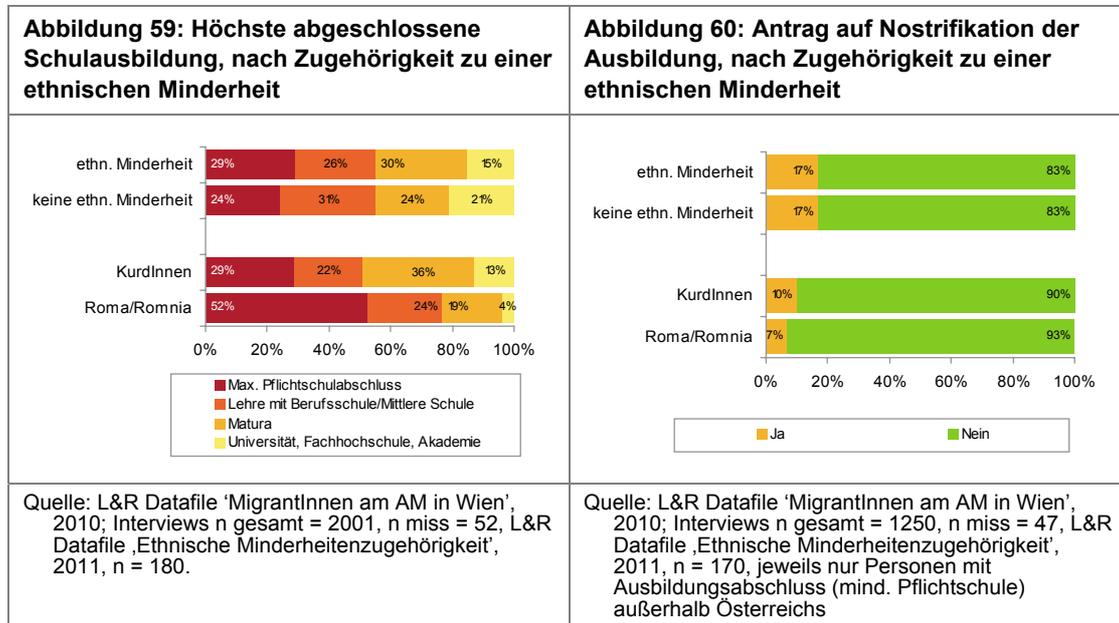
Letztlich werden auch die **beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten**, sowohl bezüglich der Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten als auch der Möglichkeit einer Ausweitung von Kompetenzen und Aufgabenbereichen bei der Arbeit, von Angehörigen ethnischer Minderheiten – auch der Roma/Romnien und KurdInnen – im Durchschnitt etwas schlechter eingeschätzt als von Personen der Vergleichsgruppe (siehe Abbildung 57). Am wenigsten positiv sehen Roma und Romnien ihre beruflichen Perspektiven.

### Qualifikationsniveau

Insgesamt sind Angehörige einer ethnischen Minderheit nicht wesentlich anders formal ausgebildet als andere MigrantInnen (siehe Abbildung 59). Allenfalls fällt bei Angehörigen ethnischer Minderheiten der AkademikerInnen-Anteil geringer und der Anteil von PflichtschulabsolventInnen noch etwas höher aus. Weibliche Migrantinnen haben generell ein etwas geringeres **Qualifikationsniveau** als Migranten, und diese Geschlechterdifferenz ist in der Gruppe ethnischer Minderheiten stärker ausgeprägt: Der Anteil gering qualifizierter Frauen ist mit 38% nicht nur deutlich höher als jener der Männer (24%), sondern auch höher als jener der Frauen ohne Minderheitenzugehörigkeit (27%). Eine Übereinstimmung zwischen den Geschlechtern besteht auf Ebene der Matura, und auch hinsichtlich der AkademikerInnenquote existieren keine relevanten Geschlechterdifferenzen.

Die Qualifikationsniveaus der beiden im Detail analysierten Gruppen weichen davon zum Teil ab. Während KurdInnen eine sehr ähnliche Verteilung der Qualifikationsniveaus wie die Gesamtgruppe der ethnischen Minderheiten zeigen, weisen Roma/Romnien ein maßgeblich niedrigeres Qualifikationsniveau auf: Von ihnen ist mit 52%

ein anderthalb mal so großer Anteil gering qualifiziert, während gleichzeitig der Anteil der MaturantInnen, insbesondere aber jener der AkademikerInnen mit 4%, deutlich unterdurchschnittlich ausfällt – dabei bestehen jeweils keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Für die Gruppe der Roma/Romnien ist also insgesamt ein signifikant unterdurchschnittliches Formalqualifikationsniveau festzustellen.



Der Anteil derer, die um eine **Nostrifikation** ihrer Bildungsabschlüsse ansuchen, ist unter Angehörigen ethnischer Minderheiten mit 17% gleich hoch wie in der Vergleichsgruppe ohne Minderheitenzugehörigkeit, unter KurdInnen und Roma/Romnien hingegen deutlich niedriger (siehe Abbildung 60). In diesen beiden Gruppen fällt gleichzeitig auch der Anteil ausländischer Bildungsabschlüsse geringer aus, so dass Nostrifikation hier insgesamt also ein quantitativ weniger bedeutsames Thema darstellt. Die Gründe, die Angehörige ethnischer Minderheiten von einer Nostrifikation abhalten, entsprechen in ihrer quantitativen Bedeutung im Wesentlichen jenen der Vergleichsgruppe ohne Minderheitenzugehörigkeit. Einzig das finanzielle Argument hat in dieser Gruppe, und insbesondere auch unter KurdInnen, eine höhere Bedeutung (genannt von 12% der Angehörigen ethnischer Minderheiten, von 14% der KurdInnen, und von 5% Vergleichsgruppe ohne Minderheitenzugehörigkeit). Wenn ein Nostrifikationsansuchen gestellt wurde, werden damit von den Angehörigen ethnischer Minderheiten insgesamt eher geringere Erwartungen verbunden als in der Vergleichsgruppe.

Die Problematik einer **Überqualifikation** im Sinne einer beruflichen Tätigkeit unterhalb der schulischen Qualifikation ist unter Angehörigen ethnischer Minderheiten noch häufiger anzutreffen als bei jenen ohne Minderheitenzugehörigkeit: 37% derer mit Universitätsabschluss (versus 23% der Vergleichsgruppe) arbeiten in einer Hilfstätigkeit oder einer angelernten Tätigkeit und 73% der MaturantInnen (versus 63% der Vergleichsgruppe). Anders als bei jenen ohne Minderheitenzugehörigkeit gelingt es hier bei den hoch qualifizierten Personen den Frauen eher als den Männern, auch höhere oder führende Tätigkeiten zu erlangen. ArbeitnehmerInnen mit einer Minderheitenzugehörigkeit halten sich auch in der persönlichen Einschätzung häufiger von Überqualifikation betroffen (37% versus 32% der Vergleichsgruppe). In der Gruppe

der Roma/Romnien sind vor dem Hintergrund des gegebenen schulischen Qualifikationsniveaus erwartungsgemäß vergleichsweise wenige Befragte (22%) der Ansicht, eine Tätigkeit unterhalb des Ausbildungsniveaus auszuführen.

### Weiterbildungsteilnahme

Die **Weiterbildungsquote** unter den Angehörigen ethnischer Minderheiten ist geringfügig niedriger als in der Vergleichsgruppe (siehe Abbildung 61): insgesamt 24% der Angehörigen ethnischer Minderheiten haben in den letzten fünf Jahren an einer berufs- oder arbeitsmarktbezogenen Weiterbildung teilgenommen, was um 5 Prozentpunkte unterhalb der Quote jener ohne Minderheitenzugehörigkeit liegt. Diese Differenz ist auf eine geringere Weiterbildungsteilnahme von Männern mit Minderheitenzugehörigkeit zurückzuführen, die Frauen beider Gruppen waren in gleichem Ausmaß weiterbildungsaktiv (jeweils 30%; Männer ethn. Minderheiten 21%, Männer Vergleichsgruppe 28%). Die Teilnahmequoten von KurdInnen liegen bei 19% und von Roma/Romnien bei 22%.

Das Spektrum der Gründe, nicht an Aus- und Weiterbildungen teilgenommen zu haben, verläuft bei Angehörigen ethnischer Minderheiten im Wesentlichen ähnlich wie in der Vergleichsgruppe: Das Fehlen eines zeitlich passenden Angebots ist in beiden Gruppen das häufigste Argument, und auch die Setzung anderer Prioritäten spielt eine relativ vorrangige Rolle – wenn auch bei ethnischen Minderheiten in etwas geringerem Maß als in der Vergleichsgruppe. Auffällig ist jedoch, dass fehlende Information bei Angehörigen ethnischer Minderheiten weitaus gewichtiger ist als in der Vergleichsgruppe, dies wird hier von 16% angeführt und stellt für KurdInnen mit 26% und insbesondere für Roma/Romnien mit 39% einen nochmals wichtigeren Grund dar (versus 8% der Vergleichsgruppe). Die Kosten von Weiterbildungen halten Angehörige ethnischer Minderheiten nur geringfügig häufiger von Weiterbildungen ab als MigrantInnen der Vergleichsgruppe (11% versus 9%), stellen jedoch für Roma/Romnien mit 20% eine überdurchschnittliche Zugangshürde dar.

<p><b>Abbildung 61: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit</b></p>	<p><b>Abbildung 62: Wunsch nach zukünftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit</b></p>																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Zugehörigkeit</th> <th>Teilnahmequote</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ethn. Minderheit</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>keine ethn. Minderheit</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>KurdInnen</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>Roma/Romnien</td> <td>22%</td> </tr> </tbody> </table>	Zugehörigkeit	Teilnahmequote	ethn. Minderheit	24%	keine ethn. Minderheit	29%	KurdInnen	19%	Roma/Romnien	22%	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Zugehörigkeit</th> <th>ja</th> <th>nein</th> <th>weiß nicht</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ethn. Minderheit</td> <td>59%</td> <td>36%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>keine ethn. Minderheit</td> <td>55%</td> <td>33%</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>KurdInnen</td> <td>50%</td> <td>29%</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>Roma/Romnien</td> <td>42%</td> <td>28%</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table>	Zugehörigkeit	ja	nein	weiß nicht	ethn. Minderheit	59%	36%	5%	keine ethn. Minderheit	55%	33%	12%	KurdInnen	50%	29%	21%	Roma/Romnien	42%	28%	30%
Zugehörigkeit	Teilnahmequote																														
ethn. Minderheit	24%																														
keine ethn. Minderheit	29%																														
KurdInnen	19%																														
Roma/Romnien	22%																														
Zugehörigkeit	ja	nein	weiß nicht																												
ethn. Minderheit	59%	36%	5%																												
keine ethn. Minderheit	55%	33%	12%																												
KurdInnen	50%	29%	21%																												
Roma/Romnien	42%	28%	30%																												
<p>Quelle: L&amp;R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52, L&amp;R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180.</p>	<p>Quelle: L&amp;R Datafile 'MigrantInnen am AM in Wien', 2010; Interviews n gesamt = 2001, n miss = 52, L&amp;R Datafile 'Ethnische Minderheitenzugehörigkeit', 2011, n = 180.</p>																														

Das **inhaltliche Spektrum** der absolvierten Weiterbildungen unterscheidet sich bei Angehörigen ethnischer Minderheiten nicht wesentlich von der Vergleichsgruppe. Wenn also Weiterbildungen absolviert werden, bewegen sich diese wie bei MigrantInnen ohne Minderheitenzugehörigkeit zum größten Teil im Bereich von berufsspezi-

fischen Weiterbildungen, Fachkursen und berufsspezifischen Seminaren (zwei Drittel der weiterbildungsaktiven Personen haben solche Angebote besucht). Deutschkurse haben im inhaltlichen Spektrum der Weiterbildungen von Angehörigen ethnischer Minderheiten eine vergleichsweise größere Bedeutung: Mit 38% ist der Anteil der weiterbildungsaktiven Personen, deren Weiterbildung in einem Deutschkurs bestand, etwa doppelt so hoch wie in der Vergleichsgruppe (17%).

Die **Weiterbildungsorientierung** von Angehörigen ethnischer Minderheiten kann wie in der Vergleichsgruppe als hoch bezeichnet werden (siehe Abbildung 62): 59% wollen in der Zukunft an berufsbezogener Weiterbildung teilnehmen, bei KurdInnen ist dieser Anteil geringfügig, bei Roma/Romnien merklich niedriger. Gerade in der Gruppe der Roma/Romnien ist ein großer Teil von 30% auch unschlüssig bezüglich einer künftigen Weiterbildungsteilnahme.

Was die **Inhalte einer möglichen künftigen Weiterbildung** betrifft, zeigt sich eine ähnliche Verteilung wie in der Vergleichsgruppe. Berufsspezifische, fachliche Weiterbildungen bilden den Schwerpunkt, und wie bei den absolvierten Weiterbildungen spielen Deutschkurse eine etwas wichtigere Rolle: Ihnen wird von Seiten Angehöriger ethnischer Minderheiten ein vergleichsweise stärkeres Interesse entgegen gebracht, was vor dem Hintergrund einer kritischeren Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse (siehe Kapitel 5) plausibel erscheint. Auf der Gesamtebene kann damit für rund 17% der Minderheitenangehörigen und für 13% der Vergleichsgruppe ein Interesse an Deutschkursen festgehalten werden. In der Gruppe der KurdInnen lässt sich ein etwas stärkeres Interesse an Sprachkursen (außer Deutsch) feststellen, während für Roma/Romnien das Nachholen sonstiger Bildungsabschlüsse überdurchschnittliches Gewicht hat. Dies ist vor dem Hintergrund des hohen Anteils von Personen mit Pflichtschulabschluss zu sehen – viele streben hier einen mittleren oder höheren Ausbildungsabschluss an.

Mit einer künftigen Teilnahme an Weiterbildung werden verschiedene **Erwartungen** hinsichtlich konkreter beschäftigungsbezogener Effekte verbunden (siehe auch Kapitel 4). Das Erwartungsniveau entspricht bei Angehörigen ethnischer Minderheiten etwa jenem der Vergleichsgruppe, bei KurdInnen und Roma/Romnien liegt es allerdings wesentlich niedriger: Der größte Teil der Weiterbildungsinteressierten unter ihnen knüpft keine Erwartungen an eine künftige Teilnahme, was als gewisse Skepsis gegenüber dem konkreten Nutzen von Weiterbildung gelesen werden kann.

### **Sprachkompetenzen**

Die **Sprachkompetenzen** sind in der Gruppe ethnischer Minderheiten mit durchschnittlich 3,2 beherrschten Sprachen noch etwas vielfältiger als unter den anderen MigrantInnen (2,8).

Bei KurdInnen liegt der Wert ebenfalls bei 3,2, wobei bei knapp 70% auch Kurdisch darunter fällt. Im Alltag spricht etwa jede/r fünfte Befragte (25% der Männer, 17% der Frauen) hauptsächlich Kurdisch. Gut die Hälfte (56%) aller KurdInnen mit **Kurdisch-Kenntnissen** gibt an, dies schriftlich und mündlich fließend zu können, gut 15% sprechen Kurdisch fließend ohne entsprechende schriftliche Kenntnisse zu haben und gut 25% haben in beiderlei Hinsicht Schwächen.

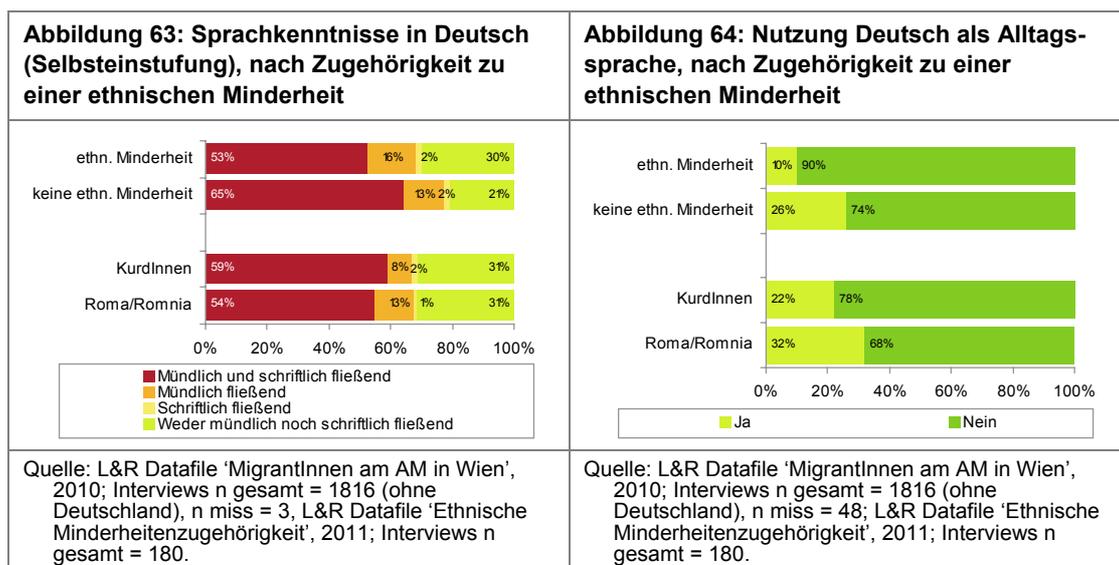
Auf Seiten der Roma/Romnien geben knapp 60% Sprachkenntnisse in **Romanes** an, im Mittel sprechen sie 3 verschiedene Sprachen. Romanes als Alltagssprache nimmt beispielsweise im Vergleich zu Kurdisch einen geringeren Stellenwert ein: 14% (11% der Männer, 17% der Frauen) sprechen im Alltag in erster Linie Romanes. Von allen

Befragten, die über Romanes-Kenntnisse verfügen, gibt ein vergleichsweise geringer Anteil von 17% an, über fließende mündliche und schriftliche Fertigkeiten zu verfügen. Gut ein Viertel (26%) beherrscht die gesprochene Sprache fließend, und 47% bezeichnen weder ihre mündlichen noch ihre schriftlichen Fähigkeiten als einwandfrei.

Die Bedeutung der Sprache, sowohl von Romanes als auch von Kurdisch, ist – fasst man den Tenor der qualitativen Gespräche zusammen – vor allem im privaten, familiären Bereich angesiedelt. Beiden Sprachen wird im beruflichen Kontext eine vergleichsweise geringere Bedeutung zugemessen – nicht zuletzt wohl auch deswegen, weil sie auf Ebene der Kommunikation mit GeschäftspartnerInnen, als Geschäftssprache, kaum einen Stellenwert einnehmen.

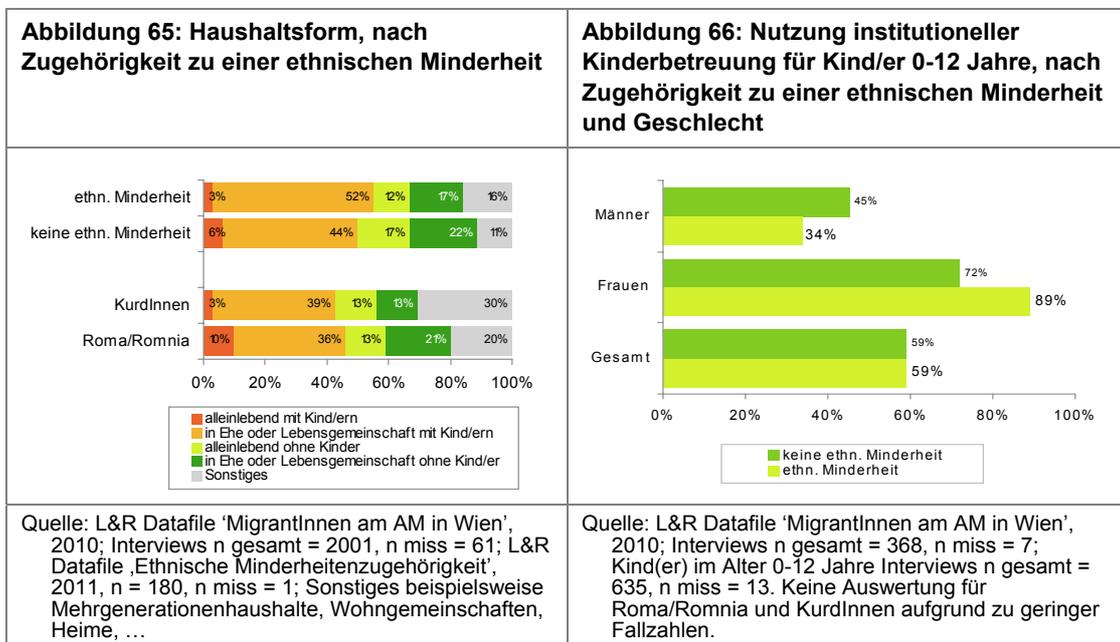
In Zusammenhang mit Weiterbildung wird, wie zuvor auch thematisiert, wiederholt die Wichtigkeit von **Deutschkenntnissen** angesprochen. Dabei wird Deutsch in der Gruppe ethnischer Minderheiten, laut Eigenbeurteilung, etwas seltener mündlich und schriftlich fließend beherrscht wie in der Vergleichsgruppe (siehe Abbildung 63). Vergleichbares gilt auch für KurdInnen und Roma/Romnien – in allen drei Gruppen liegt somit der Anteil derer mit selbst wahrgenommenen Schwierigkeiten bei der deutschen Sprache bei etwa 30%. Die Frage der Deutschkenntnisse hat daher in diesen Gruppen einen nochmals erhöhten Stellenwert. Zu berücksichtigen ist aber wie auf Ebene der MigrantInnen insgesamt, dass individuelle migrationsspezifische Umstände in dieser Frage wesentlich wirksam sind. Da mit zunehmender Aufenthaltsdauer die Deutschkenntnisse zunehmen, zeigen sich vor allem in der Gruppe der Roma/Romnien Unterschiede zwischen Personen, die aus den EU-NMS zugewandert sind und vergleichsweise kürzer in Österreich leben und jenen aus dem Ehemaligen Jugoslawien mit einer häufig längeren Aufenthaltsdauer in Österreich.

Deutsch als **Alltagssprache** hat vor allem für Roma/Romnien einen vergleichsweise wichtigen Stellenwert (32%). Bei KurdInnen liegt der Anteil, die Deutsch im privaten Alltag verwenden bei 22%, in der Gesamtgruppe der ethnischen Minderheiten wesentlich niedriger bei 10% (siehe Abbildung 64).



## Privatleben und Vereinbarkeit

Die private Lebenssituation im Sinne der **Haushaltskonstellation** unterscheidet sich kaum zwischen MigrantInnen mit und ohne Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit (siehe Abbildung 65). Ein geringfügig höherer Anteil der Angehörigen einer ethnischen Minderheit lebt mit Kindern im Haushalt (rund 55% mit Kindern versus 50% in der Vergleichsgruppe), wobei ein kleinerer Anteil alleinerziehend ist. Etwas größer ist auch der Anteil in „sonstigen Haushaltsformen“, das heißt beispielsweise in Mehrgenerationenhaushalten, Wohngemeinschaften oder Heimen etc. Bei Roma/Romnien und KurdInnen fällt der Anteil von Personen in solchen sonstigen Haushaltskonstellationen noch höher aus, was auf die vergleichsweise jüngere Altersstruktur des Befragungssamples zurück zu führen sein dürfte. Festzustellen ist weiters, dass ein vergleichsweise großer Teil der Romnien alleinerziehend ist: 17% der befragten Frauen leben demnach allein mit Kind(ern) im Haushalt (Frauen in der Gruppe ethn. Minderheiten sowie KurdInnen 7%, Frauen der Vergleichsgruppe 9%).



Bei der **Organisation der Kinderbetreuung** und der Nutzung institutioneller Betreuungsangebote zeigen sich graduelle Differenzen zwischen Angehörigen ethnischer Minderheiten und der Vergleichsgruppe: die unter-6-jährigen Kinder von Angehörigen einer ethnischen Minderheit werden nur rund halb so häufig in institutionellen Einrichtungen betreut wie in der Vergleichsgruppe. Bei Schulkindern schrumpft die Differenz auf einige Prozentpunkte, hier ist eine annähernd gleiche Betreuungsquote gegeben. Bei Angehörigen ethnischer Minderheiten wird die Betreuung von Kindern vor ihrem Schuleintritt also vergleichsweise stärker in privaten Kontexten bewerkstelligt und die institutionellen Betreuungsformen haben eine geringe Bedeutung.

Bei Minderheitenangehörigen besteht auch eine stärker ausgeprägte Geschlechterdifferenz in der Nutzung institutioneller Betreuungsformen (siehe Abbildung 66): Die weiblichen Erwerbspersonen mit einer Minderheitenzugehörigkeit nutzen institutionelle Angebote noch häufiger als Frauen die keiner Minderheit angehören (89% versus 72%, jeweils jene mit Kind/ern unter 12 Jahren). Bei Männern hingegen nehmen 45% derer ohne, und nur 34% derer mit Minderheitenzugehörigkeit institutionelle Angebote

te in Anspruch. Die Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung wird von Angehörigen ethnischer Minderheiten nicht wesentlich anders beurteilt wird als von RespondentInnen der Vergleichsgruppe.

### **ArbeitnehmerInnen-Interessensvertretung**

Zuletzt interessiert die Frage, inwiefern sich Angehörige ethnischer Minderheiten am Arbeitsmarkt in ihren Interessen und Problemen unterstützt und vertreten fühlen. Der **Informationsgrad** von Angehörigen ethnischer Minderheiten **hinsichtlich der ArbeitnehmerInnenrechte** ist dabei etwas schlechter als jener der Vergleichsgruppe. Mit 51% der Minderheitenangehörigen geben um 7 Prozentpunkte weniger an, sich gut informiert zu fühlen (Vergleichsgruppe: 58%), und mit 28% zeigt sich eine größere Gruppe explizit schlecht informiert (Vergleichsgruppe: 19%). Die schlechtere Informiertheit betrifft dabei ausschließlich Männer. In den Gruppen der Roma/Romnien und KurdInnen entspricht der Informationsstand etwa jenem der ethnischen Minderheiten insgesamt.

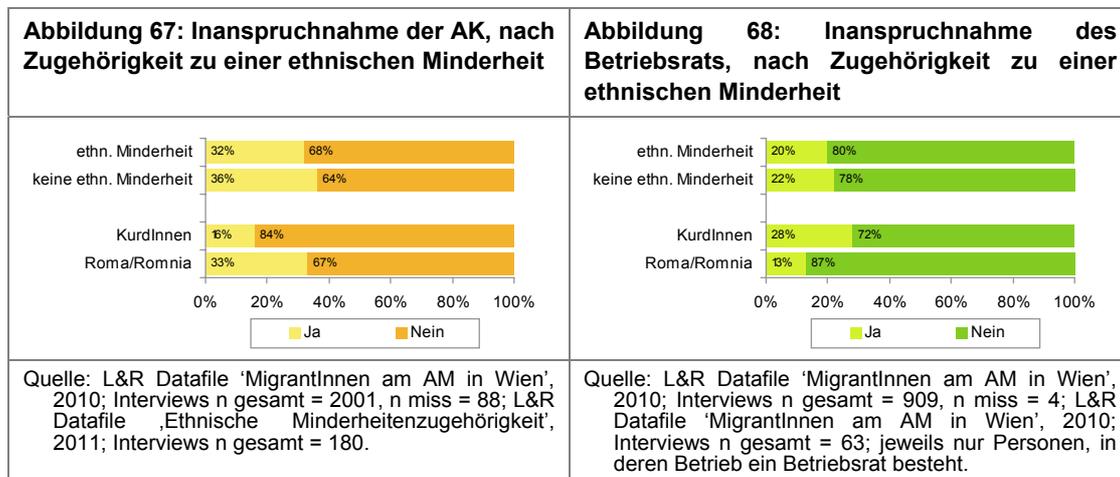
Die **Informationskanäle bei der Suche nach Informationen** und Hilfe bezüglich ArbeitnehmerInnenrechte verlaufen bei Angehörigen ethnischer Minderheiten ähnlich wie in der Vergleichsgruppe: Die Arbeiterkammer ist hier wie dort die vorrangige Ansprechstelle, für Frauen mit Minderheitenzugehörigkeit deutlich, in der Vergleichsgruppe geringfügig stärker als für Männer (ethnische Minderheiten Frauen 63%, Männer 48%; Vergleichsgruppe Frauen 61%, Männer 59%). Ein wesentlicher Unterschied zwischen den beiden Gruppen besteht allerdings bezüglich der Rolle von Vereinen für MigrantInnen – diese spielen für Angehörige ethnischer Minderheiten mit 16% eine wesentlich größere Rolle als in der Vergleichsgruppe (9%). Für die beiden Gruppen der Roma/Romnien und KurdInnen lässt sich auch festhalten, dass die informellen Wege der Informationsbeschaffung eine vergleichsweise größere Bedeutung haben, insbesondere für Frauen. Sämtliche ‚formelle‘ Informationsquellen (wie Betriebsrat, Gewerkschaft, aber auch Arbeiterkammer) werden in diesen beiden Gruppen unterdurchschnittlich häufig genannt.

Welche Rolle spielt die **Arbeiterkammer** im Detail im Arbeitsleben Angehöriger ethnischer Minderheiten? Das Wissen um das **Wahlrecht** als Arbeiterkammermitglied unterscheidet sich nicht wesentlich von der Vergleichsgruppe: rund zwei von drei MigrantInnen unabhängig einer Minderheitenzugehörigkeit sind von ihrem Wahlrecht informiert, Frauen etwas häufiger als Männer. Etwas niedriger ist der Anteil der Romnien, die über ihr Wahlrecht Bescheid wissen (Romnien 51%, Roma 61%).

Genutzt haben die Angebote der Arbeiterkammer 32% der befragten Angehörigen ethnischer Minderheiten. Dieser **Nutzungsanteil** liegt damit geringfügig niedriger als in der Vergleichsgruppe ohne Minderheitenzugehörigkeit (36%), deutlich geringer fällt er aber in der Gruppe der KurdInnen aus (siehe Abbildung 67). Die Hintergründe für diese Diskrepanz lassen sich jedoch auch aus den qualitativen Gesprächen nicht direkt ableiten – von den kurdischen GesprächspartnerInnen wird die Arbeiterkammer als Interessensvertretung oder als Ansprechstelle für etwaige arbeitsrechtliche Probleme in gleichem Ausmaß genannt wie von den Roma/Romnien.

Die **Themen** der Nutzung weichen bei Angehörigen ethnischer Minderheiten nicht wesentlich von den Themen der ArbeitnehmerInnen ohne Minderheitenzugehörigkeit ab. Für beide geht es in den meisten Fällen um die Rechte am Arbeitsplatz (rund 60% der Nennungen). Relativ häufiger ein Grund, die Arbeiterkammer in Anspruch zu nehmen, sind für ethnische Minderheiten Themen rund ums Geld, vor allem Lohn-

und Gehaltsforderungen. Seltener als die Vergleichsgruppe suchen sie die Arbeiterkammer hingegen in Sachen Aus- und Weiterbildung auf, was den Befunden geringerer Weiterbildungsteilnahmen und -interessen entspricht (siehe Kapitel 4).



Das Vorhandensein eines **Betriebsrats** kann als eine Voraussetzung für die formale Vertretung migrantInnenspezifischer Anliegen im Unternehmen gesehen werden. Angehörige ethnischer Minderheiten haben diesbezüglich keine anderen Voraussetzungen als die Personen der Vergleichsgruppe, jeweils knapp die Hälfte verfügt über eine betriebliche Interessensvertretung. Das Nutzungsverhalten unterscheidet sich dabei auch nicht maßgeblich, so liegt der Nutzungsanteil bei Angehörigen ethnischer Minderheiten bei 20% (Vergleichsgruppe 22%, siehe Abbildung 68). Männer nutzen die betriebsrätliche Unterstützung dabei häufiger als Frauen (Nutzungsanteil Männer 28%, Frauen 14%). In der Gruppe der KurdInnen fällt die Nutzungsquote ähnlich hoch aus, bei Roma/Romnìa liegt sie mit 13% deutlich niedriger.

Der **gewerkschaftliche Organisationsgrad** der Angehörigen ethnischer Minderheiten insgesamt, sowie auch der beiden spezifischen Gruppen der Roma/Romnìa und der KurdInnen, und jeweils der Frauen und Männer, entspricht etwa jenem in der Vergleichsgruppe ohne Minderheitenzugehörigkeit (jeweils 22%).

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass die Frage inwiefern Angehörige einer Minderheitengruppe spezifische Minderheiten-Interessen im Arbeitsleben vertreten sehen bzw. vertreten wissen möchten, differenziert zu sehen ist. Die qualitativen Gespräche mit KurdInnen und Roma/Romnìa verdeutlichten, dass im Erleben der Befragten häufig weniger die Minderheitenzugehörigkeit denn andere Aspekte im Vordergrund stehen – vor allem das Faktum, MigrantIn zu sein, oder etwa auch die Zugehörigkeit zur religiösen Minderheit der Muslime.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund nach Herkunftsgruppen	5
Abbildung 2: Geschlecht nach Herkunft	5
Abbildung 3: Altersgruppen, nach Herkunft und Geschlecht	6
Abbildung 4: 1./2. Generation, nach Herkunft und Geschlecht	6
Abbildung 5: Dauer des Aufenthalts in Österreich, nach Herkunft und Geschlecht (1. Generation)	7
Abbildung 6: Gründe für Immigration – Typologie, nach Herkunft und Geschlecht	8
Abbildung 7: Typologie des Migrationshintergrunds (Geburtsland und Staatsbürgerschaft), nach Herkunft und Geschlecht	9
Abbildung 8: Arbeitsmarktstatus zum Zeitpunkt des Interviews: Arbeitslosigkeit, nach Herkunft und Geschlecht	11
Abbildung 9: Betroffenheit von Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000, nach Herkunft und Geschlecht	11
Abbildung 10: Arbeitsstättengröße, nach Herkunft und Geschlecht	12
Abbildung 11: Weitere Beschäftigte mit Migrationshintergrund an der Arbeitsstätte, nach Herkunft und Geschlecht	12
Abbildung 12: Anteil ArbeitnehmerInnen in Standardbeschäftigung, nach Herkunft und Geschlecht	13
Abbildung 13: Anteil geringfügig Beschäftigter, nach Herkunft und Geschlecht	13
Abbildung 14: Anteil freie DienstnehmerInnen, nach Herkunft und Geschlecht	13
Abbildung 15: Anteil LeiharbeiterInnen, nach Herkunft und Geschlecht	13
Abbildung 16: Berufliches Tätigkeitsniveau, nach Herkunft und Geschlecht	14
Abbildung 17: Berufsbereiche, nach Herkunft und Geschlecht	15
Abbildung 18: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit – Vollzeit/Teilzeit, nach Herkunft und Geschlecht	16
Abbildung 19: Betroffenheit durch Sonderformen der Arbeitszeit, nach Herkunft und Geschlecht	16
Abbildung 20: Durchschnittliche Bewertung Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit - Erreichen einer höheren Position, nach Herkunft und Geschlecht (1 = sehr gut; 5 = sehr schlecht)	18
Abbildung 21: Durchschnittliche Bewertung der Ausweitung Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht (1 = sehr gut; 5 = sehr schlecht)	18
Abbildung 22: Betroffenheit von sehr/eher starker Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich	19
Abbildung 23: Gleichbehandlung im Arbeitsleben, nach Herkunft und Geschlecht	20
Abbildung 24: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach Herkunft und Geschlecht	21
Abbildung 25: Ausbildungsabschluss außerhalb Österreichs, nach Herkunft und Geschlecht	22
Abbildung 26: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach Herkunft und Geschlecht	22
Abbildung 27: Gründe für keine Beantragung einer Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht	24
Abbildung 28: Erwartungen an Nostrifikation der Ausbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht	24
Abbildung 29: Entsprechung Tätigkeitsniveau und schulische Ausbildung (Selbsteinschätzung), nach Herkunft und Geschlecht	25
Abbildung 30: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung, nach Herkunft und Geschlecht in den letzten 5 Jahren	27
Abbildung 31: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung, nach Herkunft und Geschlecht in den letzten 5 Jahren OHNE DEUTSCHKURSE	27
Abbildung 32: Gründe für keine Teilnahme an Aus- und Weiterbildung, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht	28

Abbildung 33: Unterstützung der Teil-nahme an Aus-, Weiterbildung (ohne Deutschkurse) durch ArbeitgeberIn, nach Herkunft und Geschlecht	28
Abbildung 34: Interesse an künftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Herkunft und Geschlecht	30
Abbildung 35: Erwartungen an künftige Teilnahme an Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht	30
Abbildung 36: Sprachkenntnisse in Deutsch (Selbsteinstufung; exkl. Deutschland), nach Herkunft und Geschlecht	33
Abbildung 37: Vorhandensein von ausreichenden Deutschkenntnissen für die Ausübung des Berufes, nach Herkunft (exkl. Deutschland) und Geschlecht	33
Abbildung 38: Nutzung Deutsch als Alltagssprache (exkl./inkl. Ländergruppe Deutschland), nach Herkunft und Geschlecht	34
Abbildung 39: <i>Wenn Alltagssprache nicht Deutsch ist:</i> Nutzung der Alltagssprache in der Arbeit, nach Herkunft und Geschlecht	34
Abbildung 40: Haushaltsform, nach Herkunft und Geschlecht	35
Abbildung 41: Nutzung institutioneller Kinderbetreuung (für Kinder von 0-12 Jahre), nach Herkunft und Geschlecht	37
Abbildung 42: Wichtige Unterstützungen im Bereich der Kinderbetreuung zur Verbesserung der Beschäftigungssituation, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht	37
Abbildung 43: Gute Informiertheit über Rechte als ArbeitnehmerIn, nach Herkunft und Geschlecht	39
Abbildung 44: Suche von Information, Hilfe hinsichtlich der Rechte als ArbeitnehmerIn bei..., Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht	39
Abbildung 45: Inanspruchnahme der AK, nach Herkunft und Geschlecht	40
Abbildung 46: Gründe für die Nutzung der AK, Mehrfachantworten möglich, nach Geschlecht	40
Abbildung 47: Inanspruchnahme des Betriebsrats, nach Herkunft und Geschlecht	42
Abbildung 48: Themen bei Inanspruchnahme des Betriebsrats, Mehrfachantworten möglich, MigrantInnen nach Geschlecht und Nicht-MigrantInnen	42
Abbildung 49: Anteil (Nicht-)MigrantInnen mit Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, nach Herkunft und Geschlecht	44
Abbildung 50: Typologie des Migrationshintergrunds (Geburtsland und Staatsbürgerschaft), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	46
Abbildung 51: Gründe für Immigration - Typologie, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	46
Abbildung 52: Beschäftigungsform, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	47
Abbildung 53: Tätigkeitsniveau, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	47
Abbildung 54: Berufsbereiche, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	48
Abbildung 55: Betroffenheit durch spezielle Arbeitszeitregelungen, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	48
Abbildung 56: Sehr/eher starke Belastung durch verschiedene Faktoren, Mehrfachantworten möglich, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	49
Abbildung 57: Durchschnittliche Bewertung Aufstiegs-, Karrieremöglichkeit sowie Ausweitung der Kompetenzen und Aufgabenbereiche bei der Arbeit, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit (1 = sehr gut; 5 = sehr schlecht)	50
Abbildung 58: Gleichbehandlung im Arbeitsleben im Vergleich zu KollegInnen ohne Migrationshintergrund, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	50
Abbildung 59: Höchste abgeschlossene Schulausbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	51
Abbildung 60: Antrag auf Nostrifikation der Ausbildung, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	51

Abbildung 61: Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse) in letzten 5 Jahren, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	52
Abbildung 62: Wunsch nach zukünftiger Teilnahme an berufs-, arbeitsmarktbezogener Aus- oder Weiterbildung (ohne Deutschkurse), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	52
Abbildung 63: Sprachkenntnisse in Deutsch (Selbsteinstufung), nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	54
Abbildung 64: Nutzung Deutsch als Alltagssprache, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	54
Abbildung 65: Haushaltsform, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	55
Abbildung 66: Nutzung institutioneller Kinderbetreuung für Kind/er 0-12 Jahre, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und Geschlecht	55
Abbildung 67: Inanspruchnahme der AK, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	57
Abbildung 68: Inanspruchnahme des Betriebsrats, nach Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit	57

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Definitionssystematik Typologie des Migrationshintergrundes	9
--	---