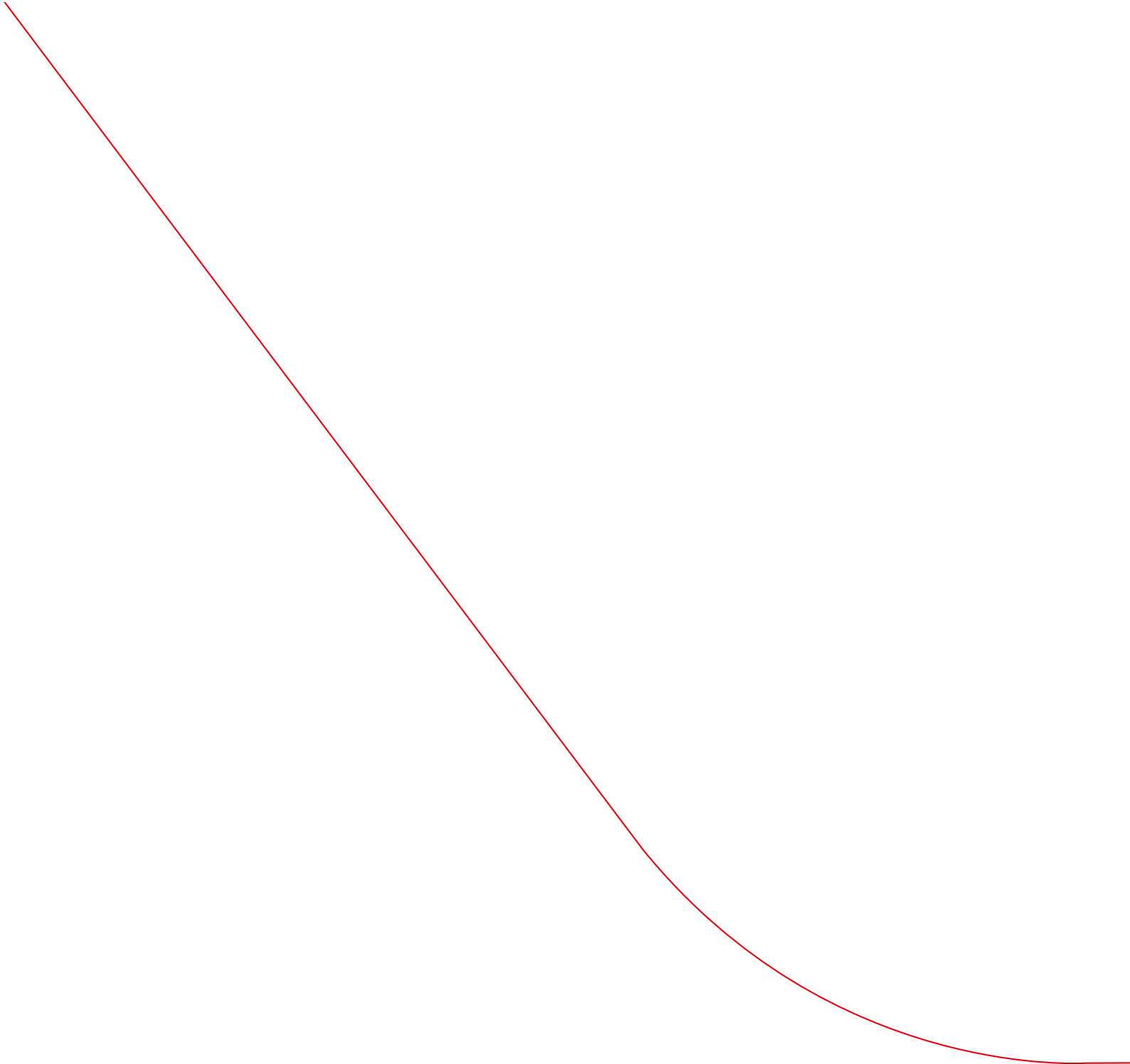


Daniel Schönherr
Harald Glaser
Fabian Oberhofer
(Foresight)

Asiye Sel
(AK Wien)

AUSLÄNDISCHE BESCHÄFTIGTE IN ÖSTERREICH

Zur Integrationskraft des österreichischen Arbeitsmarktes



Daniel Schönherr
Harald Glaser
Fabian Oberhofer
(Autoren)

Asiye Sel
(Projektleitung)

AUSLÄNDISCHE BESCHÄFTIGTE IN ÖSTERREICH

Zur Integrationskraft des österreichischen Arbeitsmarktes

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary.....	1
Einleitung.....	6
1 Kennzahlen zur Arbeitsmarktsituation ausländischer Beschäftigter	9
1.1 Anzahl der Beschäftigten	9
1.2 Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote, „stille Reserve“ und Beschäftigungsverhältnisse.....	11
1.3 Herkunftsländer.....	15
1.4 Segregation am Arbeitsmarkt: Branchen und Berufe	17
2 Manifeste und latente Integrationskraft der Beschäftigungsverhältnisse ausländischer Staatsbürger:innen	21
Einleitung und Methodik.....	21
2.1 Finanzielle Absicherung.....	26
2.2 Arbeitszeit und Zeitstruktur	29
2.3 Sozialkontakte in der Arbeit.....	33
2.4 Kollektive Zielverfolgung	37
2.5 Status und Identität.....	39
2.6 Kompetenznutzung.....	43
3 Zusammenfassung: Zur Integrationskraft des österreichischen Arbeitsmarktes	46
Literaturverzeichnis	53
Tabellenverzeichnis	56
Abbildungsverzeichnis	57
Anhang	58

Executive Summary

„Und ich will einfach nur meine Arbeit erledigen und auch Spaß haben mit den Arbeitskollegen.“ (Bosnischer Zerspanungstechniker)

Die vorliegende Studie belegt, dass Österreich seit geraumer Zeit ein Einwanderungsland ist, in dem 2024 erstmals knapp mehr als 1 Mio. Beschäftigte mit einer nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft arbeiten, dessen Arbeitsmarkt aber nicht für alle Zugewanderten gleichermaßen integrationsfördernde Beschäftigungen bietet. Hinter der Studie stand die Frage: Wenn Integration heutzutage vor allem über „Leistung“ geschehen soll, wie integrativ sind dann jene Jobs, in denen Zugewanderte arbeiten? Dieser Frage wurde in statistischen Auswertungen der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria sowie des österreichischen Arbeitsklima Index als auch in qualitativen Einzelinterviews mit ausländischen Beschäftigten nachgegangen.

Beschäftigungswachstum durch Zuwanderung

Im Fokus der Studie standen unselbständig Beschäftigte. 2024 arbeiteten 1.005.840 unselbständig Beschäftigte mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft in Österreich, das entspricht einem Viertel aller Beschäftigten. In Wien liegt der Anteil mit einem Drittel noch höher. Diese hohe Zahl belegt, welcher integrativer Teil ausländische Beschäftigte am österreichischen Arbeitsmarkt geworden sind. Auffällig ist der kontinuierliche Zuwachs in den letzten 15 Jahren, auf den nahezu das gesamte Beschäftigungswachstum zurückgeht. Die Anzahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft hat sich seit 2009 sowohl bundesweit als auch in Wien mehr als verdoppelt. Prozentuell am deutlichsten gewachsen sind die Gruppen der syrischen, somalischen, afghanischen und ukrainischen Beschäftigten. Zudem hat sich die Zahl der Grenzpendler:innen – also Menschen, die zwar in Österreich arbeiten, ihren Hauptwohnsitz aber im benachbarten Ausland haben – seit 2009 verdreifacht.

Hohes Erwerbspotenzial unter Zugewanderten

Ausländische Staatsbürger:innen sind häufiger im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 als österreichische, gehen jedoch nur zu 69% und damit um 6 Pp. seltener einer Erwerbstätigkeit nach (inkl. rund 132.000 Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die einer selbständigen Tätigkeit nachgingen). Besonders niedrig ist die Erwerbsbeteiligung bei Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, insbesondere bei jungen Frauen, bei Müttern und Frauen aus Drittstaaten wie Syrien oder Afghanistan, die zudem am seltensten Berufserfahrungen jeglicher Art aufweisen. Ausländische Staatsbürger:innen sind derzeit doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen, in Wien liegt die

Arbeitslosenquote bei ausländischen Männern bei 18%. Auch in der „stillen Reserve“, also bei Menschen, die prinzipiell arbeiten wollen, aber aktuell aus diversen Gründen keinen neuen Job suchen, sind Zugewanderte häufiger vertreten.

Spezifische Branchenbeschäftigung von Zugewanderten

Zuwander:innen arbeiten häufiger (16%) in atypischen und instabilen Arbeitsverhältnissen wie z.B. Leiharbeit oder in Befristung. Das führt zu einer erhöhten Angst vor Arbeitsplatzverlust und zu mehr Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit, die mit beruflichem Abstieg verbunden sein können. Das hängt auch mit der in Österreich stark ausgeprägten Segregation am Arbeitsmarkt zusammen. Besonders in Sektoren, die durch physisch anstrengende Arbeit, geringe Entlohnung und/oder ungünstige Arbeitszeiten gekennzeichnet sind, ist der Anteil ausländischer Beschäftigter überdurchschnittlich hoch. Zuwander:innen sind häufig im Hotel- und Gastgewerbe, im Handel, im wirtschaftsnahen Dienstleistungssektor (z.B. Reinigung) und in der Baubranche beschäftigt. In Wien ist die Konzentration noch stärker ausgeprägt, vor allem im Handel, in der Gastronomie und in wirtschaftsnahen Dienstleistungen. Umgekehrt sind ausländische Beschäftigte in Branchen mit besserer Bezahlung und stabileren Arbeitsverhältnissen stark unterrepräsentiert, etwa in der öffentlichen Verwaltung, der Energieversorgung oder im Finanzwesen. Gründe hierfür sind sprachliche Barrieren, nicht anerkannte Abschlüsse, Diskriminierung und rechtliche Hürden beim Zugang zu qualifizierten Berufen – alles Faktoren, die eine strukturelle Ausgrenzung am Arbeitsmarkt fördern.

Zur Integrationskraft von „Leistung“

Integration ist ein komplexer, mehrdimensionaler Prozess, der auf ebenso vielfältige Arten und Weisen erfolgen kann (z.B. schulische Ausbildung, Sprachkenntnisse, Erwerb eines Aufenthaltsrechts, Ausweitung sozialer Beziehungen). Zweifellos kommen der Partizipation und Inklusion am Arbeitsmarkt aber eine zentrale Rolle zu. Zur Beantwortung der Frage nach der Integrationskraft von Beschäftigungsverhältnissen in Österreich beziehen wir uns auf Marie Jahodas Konzept der manifesten und latenten Funktionen von Erwerbsarbeit. Marie Jahoda beleuchtete bis zurück in die 1930er Jahre, wie Arbeit nicht nur existenzielle, sondern auch fundamentale psychologische und soziale Bedürfnisse erfüllt, konkret in sechs Dimensionen:

1. **Finanzielle Absicherung:** Erwerbsarbeit sichert den Lebensunterhalt und ermöglicht materielle Existenzsicherung sowie wirtschaftliche Unabhängigkeit.

2. Arbeitszeit und Zeitstruktur: Arbeit strukturiert den Tages- und Wochenablauf und gibt Menschen eine regelmäßige, verlässliche zeitliche Orientierung im Alltag.
3. Sozialkontakte in der Arbeit: Am Arbeitsplatz entstehen soziale Beziehungen, die Isolation verhindern und zwischenmenschlichen Austausch fördern.
4. Kollektive Zielverfolgung: Durch Zusammenarbeit an gemeinsamen Aufgaben erfahren Menschen Sinn und Zugehörigkeit zu einem größeren sozialen Ganzen.
5. Status und Identität: Arbeit vermittelt gesellschaftliche Anerkennung und trägt wesentlich zur Selbstdefinition und zum sozialen Status bei.
6. Kompetenznutzung: In der Arbeit können Menschen Fähigkeiten einsetzen, weiterentwickeln und so Selbstwirksamkeit und persönliches Wachstum erleben.

Diese Funktionen bilden laut Marie Jahoda die Grundlage für das Wohlbefinden und die soziale Integration von Individuen durch Erwerbsarbeit. Wir übertragen daher dieses Modell auf den Integrationskontext und auf unselbständige Beschäftigungsverhältnisse und stellen fest: Arbeit kann für Migrant:innen ein zentrales Mittel der gesellschaftlichen Teilhabe sein – wenn sie eben nicht nur ökonomisch verwertbar ist, sondern auch die genannten latenten Funktionen erfüllt.

Wenn Arbeit nicht mehr integrativ wirkt

Sonderauswertungen der Daten des Österreichischen Arbeitsklima Index für die Jahre 2021 bis 2024 sowie der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria aus 2024 zeigen: Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft weisen in allen sechs integrativen Dimensionen von Erwerbsarbeit niedrigere Zufriedenheiten, stärkere Belastungen und höhere Benachteiligungen auf. In Punkto Einkommen und finanzielle Absicherung zählen ausländische Beschäftigte fast doppelt (12%) so häufig als inländische (7%) zur Gruppe der „Working Poor“, kommen also mit ihrem Einkommen am Ende des Monats nicht aus, was vor allem an den niedrigeren Einkommen liegt. Im Schnitt werden ausländische Beschäftigte monatlich um rund 700 Euro brutto geringer entlohnt. Dies führt u.a. dazu, dass Zugewanderte von zentralen Lebensbereichen ausgeschlossen bleiben, etwa am Wohnungsmarkt, aber auch von kulturellen Angeboten, Bildungsangeboten oder sozialen Kontakten. Eine Interviewpartnerin schilderte dies wie folgt: „Zum Beispiel ich kann nicht leisten, mal essen zu gehen, raus

mit Freunden, weil ich weiß, OK, wenn ich jetzt da rausgehe, dann sind 30, 40 Euro weg.“

Aber auch in den fünf latenten integrativen Funktionen zeigen sich durchgehend Nachteile für Zugewanderte. Bezüglich Zeitstruktur ist festzustellen, dass ausländische Beschäftigte um 14 Pp. weniger zufrieden mit ihren Arbeitszeitregelungen sind, was u.a. an der stärkeren Verbreitung von unregelmäßigen und atypischen Arbeitszeiten (z.B. auf Abruf, am Wochenende oder nachts) liegt. Diese wiederum erschweren die private Lebensführung, Erholung und soziale Integration in der Freizeit. Aber auch innerbetrieblich erfahren ausländische Beschäftigte im Schnitt nicht denselben Grad an Inklusion wie ihre inländischen Kolleg:innen. Die Zufriedenheit mit dem Führungsstil ihrer Vorgesetzten liegt um 5 Pp., mit der Beziehung zu den Kolleg:innen um 12 Pp. niedriger. Aus den Interviews geht hervor, dass oft auch fehlende oder mangelnde Deutschkenntnisse einer umfänglichen betrieblichen Integration entgegenstehen. Hinzu kommen Diskriminierungserfahrungen, von denen 42% der ausländischen Beschäftigten berichten.

Viele Zugewanderte kommen in einer österreichischen Gesellschaft an, in der ihnen zunächst soziale Netzwerke und kulturelle Vertrautheiten fehlen. Gerade für Zugewanderte kann die Erfahrung einer kollektiven Zielverfolgung in der Arbeit integrativ wirken. Die angeführten Exklusionserfahrungen im Betrieb stehen dem aber entgegen. Während etwas mehr als drei Viertel der inländischen Beschäftigten mit dem Inhalt ihres Jobs zufrieden sind, sind es unter ausländischen Beschäftigten nur zwei Drittel. Auch Gestaltungsspielräume und das Ansehen des eigenen Unternehmens werden von Zugewanderten signifikant schlechter bewertet. Dies wiederum verweist auf die häufigere Beschäftigung von Zugewanderten in jenen Branchen und Berufen, die gesellschaftlich weniger Ansehen genießen, die zu einer niedrigeren Zufriedenheit mit den eigenen Rechten und dem eigenen Status führen, und die damit nicht mehr jene (positive) Identität vermitteln, die Marie Jahoda noch zu den latenten integrativen Funktionen von Erwerbsarbeit gezählt hat. Zuletzt zeigt sich, dass ausländische Beschäftigte auch in Punkto Kompetenznutzung seltener in ihre Arbeit integriert sind: Ein Fünftel fühlt sich für ihre Tätigkeiten überqualifiziert, umgekehrt sind nur 43% mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden. Eine Interviewpartnerin aus der Ukraine erzählte uns: *„Und natürlich, wenn im Vergleich mit der Ukraine und wenn in der Ukraine Dokortitel hast, bist du höher als andere Menschen. Und hier habe ich Dokortitel, aber natürlich ich bin Receptionistin, das ist mein Niveau.“*

Abschließende Betrachtung

Am Ende identifizierten wir in der vorliegenden Studie 18 Arten und Weisen, wie eine unselbständige Beschäftigung integrativ wirken kann, beginnend bei der finanziellen Existenzsicherung über planbare Arbeitszeiten, neue Sozialkontakte, Gestaltungsspielräume bis hin zu Wertschätzungserfahrungen und dem Gefühl, seine eigenen Fähigkeiten adäquat einbringen zu können. Inländische Beschäftigte arbeiten demzufolge in Berufen, in denen 11,5 dieser 18 möglichen integrativen Wirkungen erzielt werden, ausländische Beschäftigte hingegen erfahren im Schnitt 9,5 integrative Wirkungen, Zugewanderte aus Osteuropa und der Türkei nur 8. Diese Ergebnisse verdeutlichen zum einen, dass die Integrationskraft der Arbeitsverhältnisse in Österreich am stärksten mit den Berufen und Branchen selbst zusammenhängt, zum anderen aber auch, dass nicht nur ausländische Beschäftigte in exkludierenden Arbeitsverhältnissen arbeiten, sondern auch inländische. Gleichzeitig erklärt sich die im Schnitt geringere Integration von Zugewanderten trotz ihrer Leistung auch vor dem Hintergrund eines stark segregierten Arbeitsmarktes, der aufgrund von Liberalisierungen und Flexibilisierungen sowie der Zunahme atypisch bis prekärer Beschäftigungsverhältnisse viel an seiner integrativen Funktion verloren hat. Die Studie verweist damit auf die Ambivalenz von einer Beschäftigung als Integrationsmechanismus: Einerseits kann Beschäftigung Migrationserfahrungen stabilisieren, gesellschaftliche Inklusion fördern und eine neue Zugehörigkeit ermöglichen, andererseits schafft oder verstärkt sie durch Diskriminierungen, schlechte Arbeitsbedingungen und die Segmentierung am Arbeitsmarkt auch neue Ungleichheiten. Diese Ambivalenz verlangt letztlich differenzierte politische Strategien, die den integrativen Gehalt von Arbeit stärken und gleichzeitig ihre ausgrenzenden Effekte minimieren, sodass Beschäftigte umfassender an der österreichischen Gesellschaft teilnehmen können.

Einleitung

Österreich ist ein Einwanderungsland.

Dieser Satz ist in der Politik und Bevölkerung nach wie vor umstritten. Dabei bezeichnet er zunächst lediglich ein Land, das durch Einwanderung geprägt ist. Der Migrationsrat¹ des Österreichischen Innenministeriums hielt etwa 2018 fest: *„Mit dem Begriff ‚Einwanderungsland‘ wird im Hinblick auf Migration ein Staat bezeichnet, der typischerweise überwiegend von anziehenden Faktoren (‚Pull-Faktoren‘) gekennzeichnet ist, sodass die Bevölkerung insbesondere durch Einwanderung wächst.“* Und weiter: *„Österreich kann seit Jahrzehnten insofern als ‚Einwanderungsland‘ beschrieben werden, als der jährliche Wanderungssaldo für Österreich regelmäßig ein statistisches Migrationsplus ausweist.“* (Migrationsrat 2018: 10) Tatsächlich registrierte die Statistik Austria für 2023 194.959 Zuzüge aus dem Ausland und 128.330 Wegzüge aus Österreich. (Statistik Austria 2025) Der Wanderungssaldo betrug zuletzt also rund 66.000, d.h. es wanderten um 66.000 Menschen mehr zu als ab. Bereits seit 1984 fällt dieser Wanderungssaldo hierzulande positiv aus.

Die Zuwanderung von Arbeitskräften hat aber nicht erst 1984 begonnen. Die Anwerbung von sog. Gastarbeiter:innen begann in den 1960er Jahren, als aufgrund eines Arbeitskräftemangels vor allem junge Männer aus dem damaligen Jugoslawien, Italien und der Türkei angeworben wurden. Auf Grundlage des Raab-Olah-Abkommens kamen zwischen 1961 und 1974 rund 265.000 Gastarbeiter:innen nach Österreich. Die Aufenthaltsgenehmigungen waren befristet, es gab entsprechend wenig Wertschätzung und Integration in die Gesellschaft. (vgl. dazu: Biff/Faustmann 2013; Reinprecht 2006) Die Gastarbeiter:innen wurden als temporäre Arbeitsressource betrachtet und nicht als künftige Mitglieder der österreichischen Gesellschaft. Viele der damals nach Österreich angeworbenen Arbeitskräfte blieben aber in Österreich. Heute leben noch rund 180.000 Menschen in Österreich, die in den 1960er und 1970er Jahren zugewandert sind. In benachbarten Ländern lief es ähnlich. Der Schweizer Schriftsteller Max Frisch schrieb 1965 ein Vorwort zu einem Gesprächsband mit italienischen Einwanderern, das mit dem heute vielzitierten Satz beginnt: *„Ein kleines Herrenvolk sieht sich in Gefahr: man hat Arbeitskräfte gerufen, und es kommen Menschen.“* (Frisch 1998a, 374).

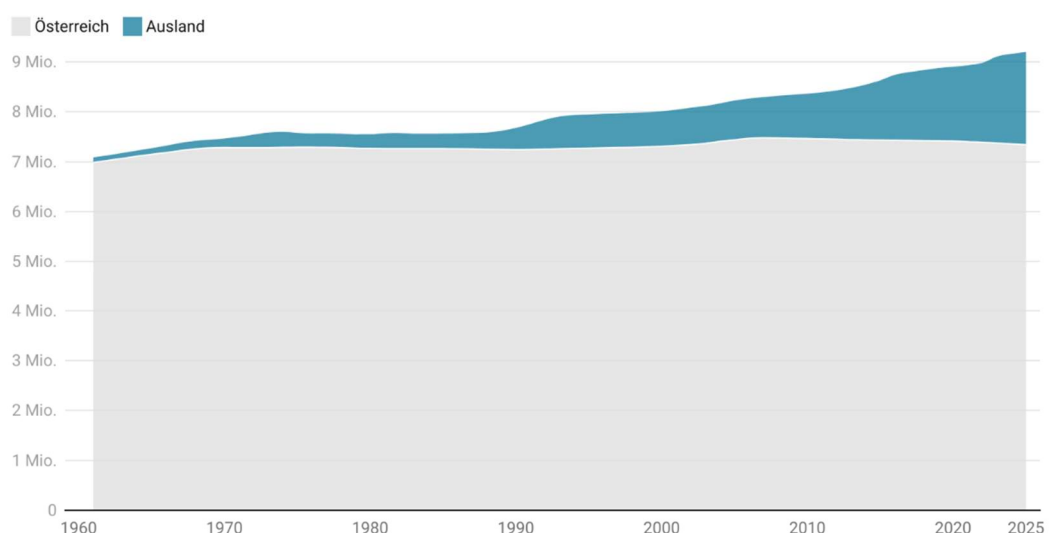
Im Zuge von Globalisierungsprozessen hat sich die Zuwanderung seit damals deutlich verändert. Zunächst wurde in Folge der Wirtschaftskrise ab Mitte der

¹ https://www.parlament.gv.at/dokument/XXV/AB/7724/imfname_522947.pdf

1970er Jahre die Zuwanderung wieder stark zurückgenommen, gleichzeitig kamen vor allem Ehefrauen und Kinder der mittlerweile ansässig gewordenen Gastarbeiter im Rahmen des Familiennachzugs nach Österreich. Mit den Balkankriegen und dem Zerfall des ehemaligen Jugoslawiens setzten dann in den 1990er Jahren erstmals große Fluchtbewegungen nach Österreich ein. 1991 und 1992 lag der Wanderungssaldo zum ersten Mal in der Geschichte des Landes über 60.000. Im Zuge der EU-Osterweiterung und Arbeitsmarktöffnungen kam es ab 2004 zu einem erneuten Anstieg der Zuwanderung, dieses Mal vor allem aus Ländern wie Ungarn, Slowakei, Tschechien oder Polen. Die letzten großen Zuwanderungsströme begannen 2012. Geflüchtete aus Syrien und Afghanistan, aber auch Irak, Iran und Pakistan ließen den Wanderungssaldo 2014 zum ersten Mal seit Anfang der 1990er Jahre wieder auf über 60.000 steigen, der Höhepunkt wurde 2015 erreicht. Seither hat sich der öffentliche und politische Diskurs über Zuwanderung in Österreich verschärft.

Nüchtern ist festzustellen: Ein Großteil des Bevölkerungswachstums geht auf den Zuzug von Menschen aus dem Ausland zurück. Damit ändert sich auch die Bevölkerungsstruktur: Zu Beginn der 1960er Jahre lebten 7,1 Millionen Menschen in Österreich, davon 7 Millionen mit einer österreichischen und 100.000 mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft. Heute, sechzig Jahre später, leben 1,7 Millionen Menschen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft in Österreich, während die Zahl der österreichischen Staatsbürger:innen nur wenig von 7 Millionen auf 7,4 Millionen gewachsen ist.

Abbildung 1: Bevölkerung nach Staatsbürgerschaft seit 1960



Quelle: Statistik Austria

Dies hat auch Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Nicht nur das Bevölkerungs-, sondern auch das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre und

Jahrzehnte geht zum großen Teil auf Zuwanderer:innen zurück. Heute sind 1 Mio. Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft in Österreich unselbstständig beschäftigt, das ist ein Viertel aller Beschäftigten. Ihnen widmet sich der folgende Bericht. „Staatsbürgerschaft“ als Differenzierungsmerkmal dient uns dabei vor allem als Indikator, um den Beschäftigungsverhältnissen dieser Menschen nachzugehen. Unser Leitgedanke war: Wenn Integration auch durch eine unselbständige Beschäftigung erfolgen soll, wie integrativ sind dann die Arbeitsverhältnisse von ausländischen Beschäftigten eigentlich?

Kapitel 1 liefert einen Überblick über zentrale Kennzahlen zum Arbeitsmarktgeschehen ausländischer Beschäftigter getrennt nach Geschlecht und gesondert für Wien. Kapitel 2 vertieft diese Kennzahlen, indem wir die Integrationskraft der Arbeitsverhältnisse ausländischer Beschäftigter aus deren Sicht analysieren. Kapitel 3 fasst die Ergebnisse zusammen und unterzieht sie einer kritischen Diskussion.

1 Kennzahlen zur Arbeitsmarktsituation ausländischer Beschäftigter

1.1 Anzahl der Beschäftigten

Die Zahl der ausländischen Beschäftigten in Österreich hat in den letzten Jahren und Jahrzehnten stetig zugenommen. Dieser Anstieg ist nicht nur auf die demografische Entwicklung und globale Krisen zurückzuführen, sondern auch auf die wachsende Nachfrage nach Arbeitskräften, insbesondere in jenen Sektoren, in denen es an inländischem Personal mangelt. Laut Registerdaten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger arbeiteten 2024 3,96 Mio. unselbständig Beschäftigte am österreichischen Arbeitsmarkt. 1 Mio. (25%) davon hatten eine ausländische Staatsbürgerschaft. Rund 300.000 und damit fast ein Drittel dieser Beschäftigten arbeitet in Wien. Der Frauenanteil unter Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft liegt österreichweit bei 42% bzw. in Wien bei 46%.

Tabelle 1: Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft 2024

	Österreich	Wien
unselbständig Beschäftigte insgesamt	3.960.662	923.588
davon mit ausländischer Staatsbürgerschaft	1.005.840	303.353
<i>davon Männer mit ausländischer Staatsbürgerschaft</i>	<i>584.348</i>	<i>162.903</i>
<i>davon Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft</i>	<i>421.493</i>	<i>140.450</i>

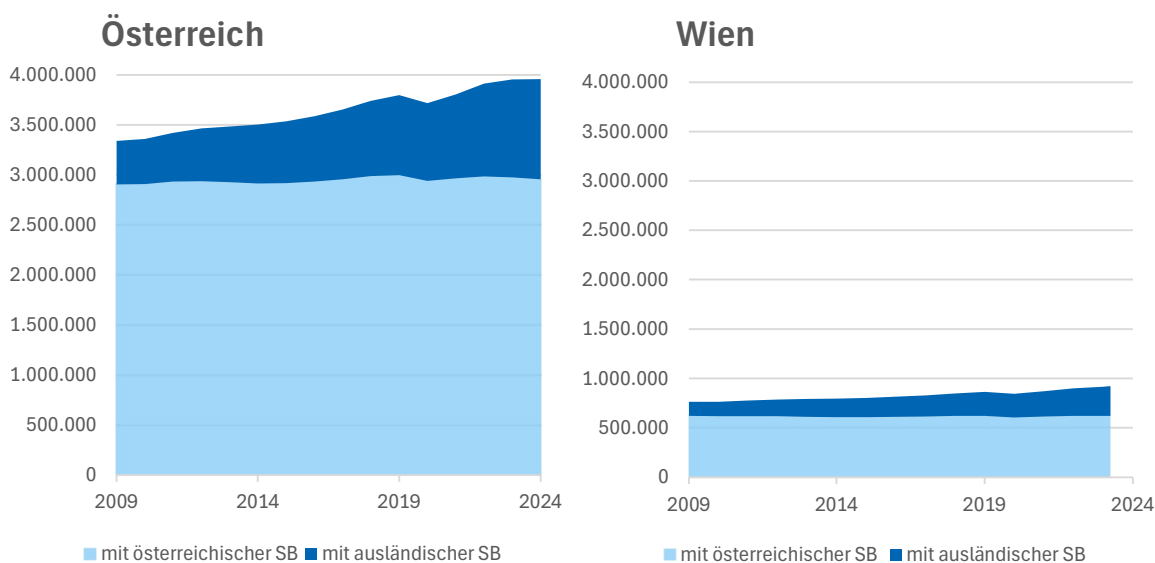
Anm.: unselbständig Beschäftigte; Quelle: DVSV (2024)

2024 war das erste Jahr, in dem die Zahl der ausländischen Beschäftigten die Millionenmarke überstieg – noch nie arbeiteten in Österreich mehr Menschen mit einer nicht-österreichischen Staatsbürgerschaft. Überhaupt fällt im zeitlichen Verlauf der letzten fünfzehn Jahre auf, dass die Zahl der Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft weitestgehend stagniert, während sich die Zahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft sowohl bundesweit als auch in Wien mehr als verdoppelt hat. Der Beschäftigungszuwachs der letzten fünfzehn Jahre resultiert damit fast ausschließlich auf der Arbeitsmarktintegration von ausländischen Staatsbürger:innen.

In diesem Zusammenhang ist eine zweite Entwicklung bemerkenswert, auf die bislang nur selten hingewiesen wurde: Immer mehr Beschäftigte stammen nicht nur, sondern wohnen auch im Ausland. Die Zahl der Grenzpendler:innen hat sich seit 2009 mehr als verdreifacht. Aktuell haben 148.542 Beschäftigte am österreichischen Arbeitsmarkt ihren Hauptwohnsitz nicht in Österreich. Dieser starke Zuwachs verdeutlicht die steigende Bedeutung grenzüberschreitender Arbeitskräfte für die österreichische Wirtschaft. Die meisten

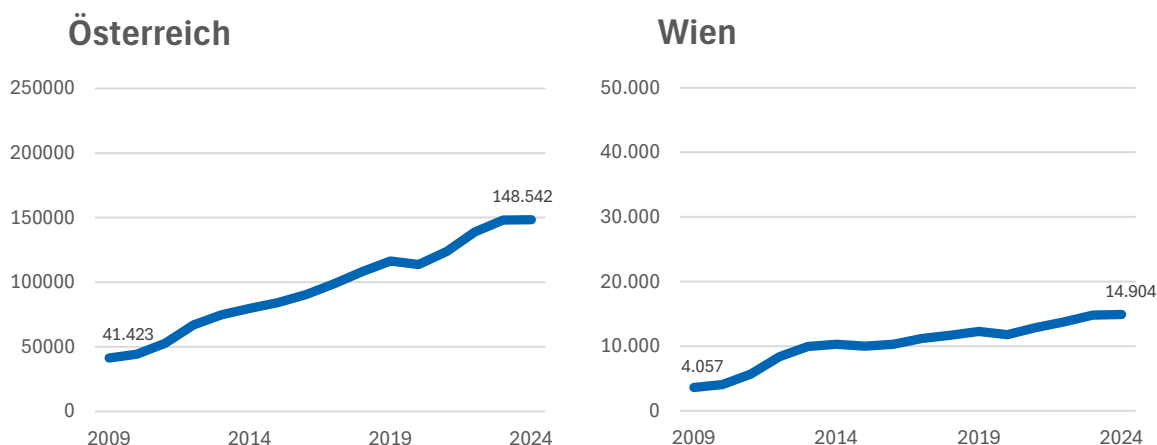
Grenzpendler:innen arbeiten im Burgenland: 20% und damit ein Fünftel der unselbständig Beschäftigten, die im Burgenland arbeiten, wohnen im Ausland. In Wien liegt der Anteil bei lediglich 2%. Die Mehrheit der ausländischen Grenzpendler:innen kommt aus Ungarn, der Slowakei, Slowenien und Deutschland. Nicht mitgezählt sind darin übrigens jene fast 60.000 Personenbetreuer:innen, die mit Gewerbeschein in der Hauskrankenpflege tätig sind und regelmäßig nach Österreich einpendeln.

Abbildung 2: Beschäftigte nach Staatsbürgerschaft seit 2009



Anm.: unselbständig Beschäftigte; Quelle: DVSV (2024)

Abbildung 3: Grenzpendler:innen seit 2009



Anm.: unselbständig Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft mit Wohnsitz im Ausland; Quelle: DVSV (2024)

1.2 Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote, „stille Reserve“ und Beschäftigungsverhältnisse

Die Erwerbsbeteiligung einer Bevölkerung ist ein wichtiger wirtschaftlicher Indikator. Je mehr Menschen im erwerbsfähigen Alter einer Erwerbstätigkeit nachgehen, desto mehr Menschen sind in das Wirtschaftsgeschehen eingebunden, produzieren also Güter und Dienstleistungen, generieren damit Einkommen und tragen durch Konsum, Steuern und Abgaben zur Finanzierung des Sozialstaates bei.

Insgesamt leben in Österreich heute rund 1,76 Mio. Menschen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft. 1,33 Mio. von ihnen sind zwischen 15 und 64 Jahre alt, also im erwerbsfähigen Alter. Zugewanderte Menschen sind damit häufiger im erwerbsfähigen Alter (76%) als Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (64%). Anders gesagt: Das Arbeitskräftepotenzial ist unter Zugewanderten deutlich höher als in der zunehmend älter werdenden heimischen Bevölkerung.

Von den rund 1,33 Millionen erwerbsfähigen Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft waren 2024 laut Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria 69% tatsächlich erwerbstätig (inkl. rund 4.200 Freie Dienstverträge und 132.000 selbständig Beschäftigten). Diese sog. Erwerbstätigenquote errechnet sich aus dem Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung der 15- bis 64-Jährigen. Umgekehrt waren 31% der ausländischen Menschen zwischen 15 und 64 nicht erwerbstätig, d.h. entweder arbeitslos gemeldet oder nicht aktiv arbeitssuchend. Während das Arbeitskräftepotenzial unter Zugewanderten also höher liegt, stehen ausländische Staatsbürger:innen in geringerem Ausmaß im Erwerbsleben als Menschen mit österreichischer Staatsangehörigkeit, von denen 75% einer Arbeit nachgehen. Dies zeigt sich sowohl bundesweit als auch in Wien, wo die Erwerbstätigenquote mit 61% allerdings nochmals niedriger liegt.

Tabelle 2: Erwerbstätigenquote

		Österreich	Wien
Österreichische Staatsbürgerschaft	Gesamt	75%	71%
	<i>Männer</i>	78%	72%
	<i>Frauen</i>	73%	69%
Ausländische Staatsbürgerschaft	Gesamt	69%	61%
	<i>Männer</i>	74%	66%
	<i>Frauen</i>	63%	56%

Anm.: Befragte zwischen 15 und 64; Quelle: Statistik Austria - Mikrozensus 2024, Eigenauswertungen

Auffällig ist vor allem die niedrige Erwerbstätigenquote von Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Bundesweit am niedrigsten liegt die

Erwerbsbeteiligung unter jungen Frauen zwischen 15 und 29 Jahren (52%) sowie Frauen mit Kleinkind(ern) unter 3 Jahren (48%) bzw. Frauen mit Vorschulkind(ern) unter 6 Jahren (52%). Mit zunehmendem Alter der Kinder gleicht sich die Erwerbsbeteiligung danach zwar etwas an, dennoch partizipieren Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft gegenüber inländischen Frauen insgesamt deutlich seltener.

Auch nach Herkunftsregionen zeigen sich Unterschiede, unabhängig von Alter oder Kindern: Während die Erwerbstätigenquote von Frauen mit z.B. deutscher oder ungarischer Staatsbürgerschaft jenseits der 70 Prozent liegt, liegt sie unter Frauen aus der Türkei (49%), Afrika (43%) und Afghanistan sowie Syrien (jeweils 25%) sogar deutlich unter dem ohnehin niedrigen Durchschnittsniveau.

Die geringere Erwerbsbeteiligung von Zuwanderinnen wurde auch in anderen Studien mehrfach thematisiert, die Gründe dafür jedoch noch nicht ausreichend empirisch untersucht. Nahe liegt, dass vor allem die Kombination von Geschlecht und Staatsangehörigkeit Auswirkungen auf die Frage hat, wer einer Beschäftigung nachgeht, wobei Mütter von Kleinkindern und einer Herkunft aus Drittländern besonders selten am Arbeitsmarktgeschehen teilnehmen. Andere Gründe listete zuletzt die Studie „Integration von Frauen auf dem niederösterreichischen Arbeitsmarkt“ von Julia Bock-Schappelwein (WIFO) auf, die konstatiert: *„Weitere Hindernisse sind soziokulturelle, teils religiös untermauerte, Normen, wodurch sich starke Familienorientierung, traditionelle Rollenbilder und religiöse Einstellungen vermengen, die mit den Anforderungen an Beschäftigte in Österreich kollidieren und Frauen von Erwerbsarbeit abhalten oder auf bestimmte Tätigkeitsfelder einschränken. Dazu kommen auch Vorurteile und direkte und strukturelle Diskriminierung, wobei letztere mit den Konventionen und Traditionen einhergeht und weit in die Alltagsentscheidungen und in das Zusammenleben in der Familie hineinreicht. Mit längerem Aufenthalt in Österreich bzw. der Zugehörigkeit zur zweiten oder dritten Generation werden die Hürden, wie schlechte Deutschkenntnisse, geringe formale Bildung und soziale Ab- bzw. Ausgrenzung teilweise abgebaut und die Erwerbsintegration verbessert.“* (Bock-Schappelwein et al. 2022: 6)

In diesem Kontext zeigt sich nun auch, dass Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft seltener über Berufserfahrung jeglicher Art verfügen: Bundesweit² sagen in der Arbeitskräfteerhebung 88% aller inländischen Befragten, die zum Zeitpunkt des Interviews keiner Erwerbstätigkeit

² Für Wien sind aufgrund zu geringer Fallzahlen keine getrennten Auswertungen möglich.

nachgegangen sind, dass sie in der Vergangenheit bereits für mehr als drei Monate am Stück gearbeitet haben, unter ausländischen Befragten sagen dies nur 70%, wobei arbeitslose Frauen mit 65% am seltensten Berufserfahrungen aufweisen. Diesbezüglich stellte auch die nationale Statistikbehörde unlängst nüchtern fest: *„Ausländisches Geburtsland, ausländische Staatsangehörigkeit oder Migrationshintergrund gehen mit einer unterdurchschnittlichen Erwerbsbeteiligung einher. Das gilt für Frauen stärker als für Männer.“* (Wiedenhofer-Galik/Baumgartner 2022: 28).

Tabelle 3: Berufserfahrung von Arbeitslosen: Jemals länger als 3 Monate gearbeitet?

		Österreich
Österreichische Staatsbürgerschaft	Gesamt	88%
	<i>Männer</i>	88%
	<i>Frauen</i>	87%
Ausländische Staatsbürgerschaft	Gesamt	70%
	<i>Männer</i>	77%
	<i>Frauen</i>	65%

Anm.: Nur Arbeitslose oder Befragte OLF (out of labour force); Quelle: Statistik Austria - Mikrozensus 2024, Eigenauswertung

Die geringere Erwerbsbeteiligung von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit zeigt sich auch auf der anderen Seite der Erwerbstätigkeit – nämlich der Arbeitslosigkeit. Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft tragen höhere Arbeitslosigkeitsrisiken. Das wird schon anhand der Arbeitslosenquote sichtbar: Unter allen erwerbsfähigen ausländischen Staatsbürger:innen lag die Register-Arbeitslosenquote 2024 bundesweit bei 10,6% und in Wien bei 16,8% – und damit jeweils rund doppelt so hoch wie unter Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Der Jahresvergleich mit 2023 zeigt, dass ausländische Männer etwas stärker von der derzeit steigenden Arbeitslosigkeit betroffen sind, vor allem in Wien liegt deren Arbeitslosenquote mit 18% deutlich höher als in anderen Gruppen und Bundesländern.

Tabelle 4: Register-Arbeitslosenquote 2024 (Vergleich zu 2023)

		Österreich		Wien	
Österreichische Staatsbürgerschaft	Gesamt	5,7	(+0,4)	8,4	(+0,3)
	<i>Männer</i>	6,3	(+0,5)	9,6	(+0,4)
	<i>Frauen</i>	5,0	(+0,2)	7,2	(+0,2)
Ausländische Staatsbürgerschaft	Gesamt	10,6	(+1,0)	16,8	(+1,3)
	<i>Männer</i>	10,5	(+1,3)	18,0	(+1,5)
	<i>Frauen</i>	10,9	(+0,9)	15,4	(+1,1)

Anm.: Im Jahresdurchschnitt arbeitslos vorgemerkte Personen beim AMS (in Klammer: Prozentueller Anstieg zu 2023); Quelle: DVS (2024)

Die stärkere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit zeigt sich zuletzt auch in der Gruppe der „stillen Reserve“, im Englischen auch als „discouraged workers“ bezeichnet. Damit werden jene arbeitslosen Menschen zusammengefasst, die sich zwar eine neue Arbeit wünschen, grundsätzlich auch für den Arbeitsmarkt verfügbar wären, jedoch in den letzten Wochen keine neue Arbeit aktiv gesucht haben. Dazu gehören etwa Menschen, die aus familiären Gründen oder wegen entmutigender Erfahrungen mit der Jobsuche vorerst nicht selbst nach Arbeit suchen, aber bei besseren Bedingungen wieder ins Erwerbsleben eintreten würden. (vgl. Schönherr 2023) Im direkten Vergleich liegt der Anteil an ausländischen Menschen in dieser „Stillen Reserve“ bundesweit rund drei Mal höher als unter Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft, wobei ausländische Frauen etwas häufiger betroffen sind.

Tabelle 5: „Stille Reserve, verfügbar“ 2024

		Österreich	
Österreichische Staatsbürgerschaft	Gesamt	0,9%	42.100
	<i>Männer</i>	0,9%	21.600
	<i>Frauen</i>	1,1%	20.500
Ausländische Staatsbürgerschaft	Gesamt	3,0%	39.800
	<i>Männer</i>	2,8%	19.000
	<i>Frauen</i>	3,1%	20.800

Anm.: Befragte zwischen 15 und 64; Quelle: Statistik Austria - Mikrozensus 2024, Eigenauswertung.
Für Wien können aufgrund zu niedriger Fallzahlen keine Daten ausgewertet werden.

Einer der Gründe, weshalb ausländische Beschäftigte häufiger arbeitslos sind, liegt in den unsichereren Beschäftigungsverhältnissen. Dabei zeigt sich: Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft arbeiten bundesweit häufiger in befristeten Stellen oder in Leiharbeit, wobei sich hierbei keine signifikanten Geschlechterunterscheide zeigen. In diesem Zusammenhang haben ausländische Beschäftigte auch häufiger Angst vor einem Arbeitsplatzverlust und häufiger schon reale Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit gemacht, die für sie auch häufiger und schneller zu beruflichen Abstiegen führen können - weil sie z.B. trotz hoher Qualifikationen schlechtere Chancen auf neue Stellen haben. Eine Frau aus Polen, die wir für die vorliegende Studie interviewt haben, schilderte uns ihre Erfahrung mit Arbeitslosigkeit wie folgt: *„Oh mein Gott, das war heftig, weil ich habe 14 Jahre lang gearbeitet. Und auch in Managerpositionen. Also ich war verantwortlich für sehr viele Sachen und mein Kopf war so riesig, ja, also wenn ich plötzlich keine Beschäftigung hatte, war ich wirklich verwirrt, ich wusste nicht, was zu tun.“* Beim AMS absolvierte sie zwei Kurse, danach nahm sie einen Job als Supermarktkassiererin an, *„ich habe irgendwelche Arbeit nehmen, nur um etwas zu tun.“* (Frau, Polen, Kassiererin) Diese häufigeren Arbeitslosigkeitserfahrungen von ausländischen

Staatsbürger:innen hängen unmittelbar mit der stärkeren Verbreitung atypischer und unsicherer Beschäftigungsformen zusammen.

Tabelle 6: Atypische und unsichere Beschäftigungsformen

	Leiharbeit oder Befristung*	Angst vor Arbeitsplatzverlust**	Erfahrung mit Arbeitslosigkeit**
Inländische Beschäftigte insgesamt	10%	11%	36%
<i>Inländische Männer</i>	10%	11%	38%
<i>Inländische Frauen</i>	9%	11%	35%
Ausländische Beschäftigte insgesamt	16%	20%	40%
<i>Ausländische Männer</i>	17%	21%	41%
<i>Ausländische Frauen</i>	16%	19%	38%

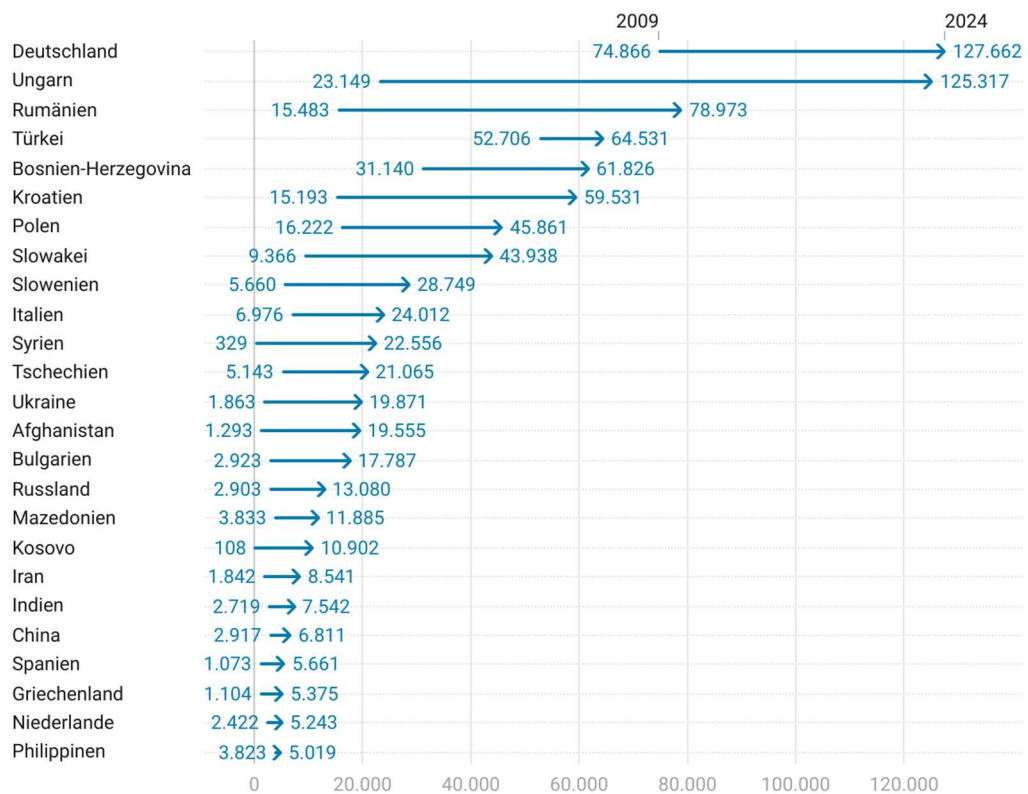
* Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: AKE der Statistik Austria, 2024

**Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

1.3 Herkunftsländer

In Summe arbeiten heute Menschen aus 221 Nationen am österreichischen Arbeitsmarkt. Bundesweit sind deutsche Staatsbürger:innen mit rund 127.600 die größte Gruppe unter den ausländischen Beschäftigten. 125.000 Beschäftigte haben eine ungarische Staatsbürgerschaft, 79.000 eine rumänische, 64.500 eine türkische und 62.000 eine bosnisch-herzegowinische Staatsbürgerschaft. Weitere wichtige Herkunftsländer stellen Kroatien, Serbien, Polen und die Slowakei dar. Gegenüber 2009 hat sich die absolute Anzahl der ungarischen (+102.000), rumänischen (+63.000), deutschen (+53.000) und serbischen (+50.000) Beschäftigten am meisten vergrößert. Prozentuell am deutlichsten gewachsen sind die Gruppen der syrischen, somalischen, afghanischen und ukrainischen Beschäftigten.

Abbildung 4: Herkunftsländer ausländischer Beschäftigter 2009 vs. 2024



Anm.: unselbständig Beschäftigte; Quelle: DSVS (2009 und 2024)

Die starke Zunahme von syrischen, somalischen, afghanischen und ukrainischen Beschäftigten steht im Zusammenhang mit veränderten Fluchtbewegungen der letzten zehn Jahre. Österreich gehörte in den Jahren 2015 und 2016 zu jenen europäischen Ländern mit der höchsten Zahl an Asylansprüchen. Vor diesem Hintergrund besteht eine anhaltend große Herausforderung darin, die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt zu fördern. Obwohl der Zugang zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete zunächst stark limitiert ist, gelingt ihnen im Zeitverlauf zunehmend der Einstieg in Beschäftigung. Studien zeigen, dass sich die Arbeitsmarktintegration mit zunehmender Aufenthaltsdauer verbessert (Forstner et al., 2019) und dass insbesondere nicht-europäische Geflüchtete, die zwischen 2009 und 2018 nach Österreich kamen, ihre Erwerbsquoten bis heute deutlich steigern konnten (Jestl et al., 2022).

Wie Jestl und Tverdostup 2023 feststellen konnten, brauchen geflüchtete Menschen im Durchschnitt 1.090 Tage (fast drei Jahre), um einen ersten Arbeitsplatz zu finden, während andere Zuwanderer:innen 450 Tage (1,2 Jahre) benötigen, wobei die Autor:innen dies zunächst vor allem auf den limitierten Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete während der Abklärung ihres Asylstatus

zurückführen.³ Die Studie betont aber zudem auch die Relevanz der Qualität der ersten Arbeitsstelle für die berufliche Stabilität. Obwohl Geflüchtete im Durchschnitt länger benötigen, um eine erste Beschäftigung zu finden, ähneln sich die Faktoren, die den Übergang in den Arbeitsmarkt beeinflussen, bei beiden Gruppen. Sowohl Geflüchtete als auch andere Migrant:innen treten demnach häufiger in niedrig entlohnte Arbeitsbereiche ein. (Jestl/Tverdostup 2023)

1.4 Segregation am Arbeitsmarkt: Branchen und Berufe

In Zahlen arbeiten ausländische Staatsbürger:innen am häufigsten in der Herstellung von Waren, d.h. im Produktionsbereich, gefolgt von der Hotel- und Gastrobranche sowie im Handel. Weitere Branchen mit einer hohen Anzahl von ausländischen Beschäftigten sind die Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen, zu denen u.a. die Reinigungsbranche zählt, sowie die Baubranche. In Wien arbeiten die meisten ausländischen Staatsbürger:innen im Handel, gefolgt vom wirtschaftlichen Dienstleistungssektor, dem Hotel- und Gastgewerbe sowie der Baubranche.

Anteilmäßig – also in Relation zu allen Beschäftigten einer Branche – finden ausländische Staatsbürger:innen am häufigsten eine Beschäftigung in der Hotel- und Gastronomiebranche: 60% aller Beschäftigten haben eine ausländische Staatsbürgerschaft. Darüber hinaus sind ausländische Staatsbürger:innen auch in exterritorialen Organisationen (56%) und im wirtschaftsnahen Dienstleistungssektor (52%) überdurchschnittlich häufig tätig. Außerdem arbeiten ausländische Staatsbürger:innen vergleichsweise häufig in der Land- und Forstwirtschaft sowie in privaten Haushalten. Auch in Wien ist die Hotellerie/Gastronomie (63%) die Branche mit dem höchsten Anteil an Beschäftigten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft.

³ Kritisch betrachtet werden muss in diesem Zusammenhang, dass AsylwerberInnen grundsätzlich nicht als arbeitslos bzw. -suchend beim Arbeitsmarktservice (AMS) gemeldet sind, sodass andere Personengruppen Vorrang am Arbeitsmarkt genießen. Auch der Übergang von der Grundversorgung in den Arbeitsmarkt oder die Aufnahme einer selbständigen Beschäftigung ist in Österreich komplex und eng ausgestaltet. Für weitere Kritikpunkte und Lösungsvorschläge siehe: Ebner P. (2023): Zugang zum Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktintegration von AsylwerberInnen in Österreich. Internationale Organisation für Migration (IOM), Wien.

Tabelle 7: Branchen mit dem höchsten Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft

	Insgesamt	unter Frauen	unter Männern
<i>Österreich</i>			
Beherbergung und Gastronomie	60%	56%	66%
Exterritoriale Organisationen	56%	58%	54%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	52%	52%	52%
Land- und Forstwirtschaft	49%	40%	54%
Herstellung v. Waren u. DL von priv. Haushalten	45%	46%	41%
Bau	32%	15%	35%
<i>Wien</i>			
Beherbergung und Gastronomie	63%	63%	63%
Land- und Forstwirtschaft	63%	62%	64%
Herstellung v. Waren u. DL von priv. Haushalten	60%	64%	45%
Exterritoriale Organisationen	56%	58%	53%
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	52%	56%	50%
Bau	52%	32%	53%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: DVSV (2024)

Diese Konzentration auf einzelne wenige Branchen und berufliche Positionen verdeutlicht die starke Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt zwischen in- und ausländischen Beschäftigten. Diese äußert sich nicht zuletzt in einem eingeschränkten Zugang zu qualifizierten und besser bezahlten Tätigkeiten für ausländische Beschäftigte. Ursachen dafür sind unter anderem sprachliche Barrieren, die fehlende Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen sowie rechtliche Restriktionen beim Arbeitsmarktzugang. Dies zeigt sich auch auf der anderen Seite – nämlich jenen Branchen, in denen ausländische Staatsbürger:innen am seltensten eine Beschäftigung finden. So haben österreichweit weniger als 10% der Beschäftigten in der Energieversorgung bzw. in der Öffentlichen Verwaltung eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft. Auch in Wien sind es diese beiden Branchen, die die niedrigsten Anteile an ausländischen Beschäftigten aufweisen. Außerdem sind sie im Finanz- und Versicherungswesen sowohl bundesweit wie auch in Wien deutlich seltener vertreten.

Tabelle 8: Branchen mit dem niedrigsten Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft

	Insgesamt	unter Frauen	unter Männern
<i>Österreich</i>			
Energieversorgung	7%	11%	6%
Öffentliche Verwaltung	8%	9%	5%
Bergbau	12%	10%	13%
Finanz- und Versicherungswesen	13%	13%	13%
Gesundheits- und Sozialwesen	20%	20%	18%
<i>Wien</i>			
Energieversorgung	10%	14%	9%
Öffentliche Verwaltung	12%	14%	9%
Finanz- und Versicherungswesen	21%	21%	21%
Bergbau	24%	32%	20%
Information und Kommunikation	28%	28%	27%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: DVS (2024)

Die gegenwärtige österreichische Arbeitsgesellschaft ist durch eine tiefgreifende Segmentierung geprägt, die sich entlang von Migrationslinien manifestiert. Der deutsche Soziologe Peter Birke beschreibt in seinem Werk „Grenzen aus Glas“ (2022) die Entstehung eines dualen Arbeitsmarkts, in dem migrantische Arbeitskräfte systematisch in prekären Sektoren wie der Fleischindustrie, Logistik und Pflege eingesetzt werden. Diese Segmente sind nicht nur durch niedrige Löhne und unsichere Arbeitsbedingungen gekennzeichnet, sondern auch durch institutionelle Barrieren, die den Aufstieg in stabilere Beschäftigungsverhältnisse erschweren.

Während der COVID-19-Pandemie wurde sichtbar, dass ausländische Arbeitskräfte in Österreich eine wichtige Säule in manchen Teilbereichen des Arbeitsmarktes geworden sind. Dass, wie eingangs festgestellt, der Großteil des Beschäftigtenwachstums der letzten fünfzehn Jahre auf die Arbeitsmarktintegration ausländischer Menschen zurückgeht, verdeutlicht diese Hinweise umso mehr. Dieser Beschäftigungszuwachs zeigt sich dabei vor allem in jenen Branchen und Berufen, deren Fachvertreter:innen zuletzt immer lauter einen Fach- und Arbeitskräftemangel anmeldeten. Ein gutes Beispiel dafür bietet das Gesundheits- und Sozialwesen: Waren 2009 23.000 Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft im Gesundheitswesen, in Heimen oder im Sozialwesen beschäftigt, sind es 2024 insgesamt 64.000 Beschäftigte, also fast drei Mal so viele.

Bei näherer Betrachtung zeigt sich nun, dass ausländische Beschäftigte gerade in jenen während der Pandemie so genannten „systemrelevanten“

Berufen überrepräsentiert sind. 22% der systemrelevant Beschäftigten haben eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft und 31% einen Migrationshintergrund, d.h. sie selbst oder ihre Eltern wurden im Ausland geboren. Dabei variieren auch diese Anteile – hoch liegen sie insbesondere in der Gebäudereinigung sowie unter Fahr- und Lieferdiensten und in der Altenpflege bzw. Behindertenbetreuung. In diesen drei Berufen stammen die meisten ausländischen Beschäftigten aus entweder der Türkei, aus einem Nachfolgestaat des ehemaligen Jugoslawiens oder aus Osteuropa (Rumänien, Bulgarien oder Ungarn). Nach Geschlecht betrachtet arbeitet die Hälfte aller ausländischen Frauen am Arbeitsmarkt in einem systemrelevanten Beruf, wobei allein ein Drittel in drei Berufen arbeiten: Entweder in der Reinigung (17%), in Supermärkten (12%) oder in der Altenpflege (5%). Inländische Frauen arbeiten zu 44% in einem systemrelevanten Beruf, wobei sie sich weniger stark auf nur einzelne Berufe kumulieren. (vgl. dazu Schönherr/Zandonella 2025)

Die bisherigen Auswertungen lieferten einen Überblick über die Anzahl ausländischer Menschen und Beschäftigter in Österreich und ihrer Arbeitsverhältnisse. Die eigentliche Frage der Studie zielt aber auf die Integrationskraft dieser Beschäftigungsverhältnisse ab. Die letzten Zahlen zur Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse und zu Arbeitslosigkeitserfahrungen legen nun bereits den Schluss nahe, dass die Integrationskraft des österreichischen Arbeitsmarktes für Menschen mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft geringer ausfällt als für Menschen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Wie integrativ der Arbeitsmarkt aber tatsächlich ist, steht im Fokus des nächsten Kapitels.

2 Manifeste und latente Integrationskraft der Beschäftigungsverhältnisse ausländischer Staatsbürger:innen

Einleitung und Methodik

Das aktuelle Regierungsprogramm hält bezüglich der Integration von Zuwanderern fest: *„Deutsch, Arbeit und Werte sind unverzichtbare Fundamente der Integration.“* (BKA 2025: 70) Während der Zusammenhang zwischen Integration und Arbeit zwar nach wie vor betont wird, unterscheidet sich das aktuelle Regierungsprogramm doch deutlich von jenem der Vorgängerregierung. In diesem hielt man 2020 zu Beginn des Kapitels „Integration“ fest, dass sich die österreichische Integrationspolitik primär am Prinzip *„Integration durch Leistung“* orientieren würde. *„Leistung“*, so hieß es im nächsten Absatz, zeige sich durch Bildung und die Beteiligung am Arbeitsmarkt. Erwerbsarbeit sei demzufolge *„ein wesentlicher Meilenstein eines gelungenen Integrationsprozesses“* (BKA 2020: 144).

Das Credo *„Integration durch Leistung“* hatte zuletzt ältere Integrationsvorstellungen der 1980er und 1990er Jahre in Österreich, die vor allem auf den Spracherwerb und die kulturelle Integration abzielten, abgelöst. Zeitlich ist diese Ablöse sogar ziemlich genau datierbar: Mit der Einrichtung eines Staatssekretariats für Integration im Jahr 2011 *„wurde ein meritokratischer Ansatz (...) zum expliziten Leitgesichtspunkt der Integrationspolitik auf Regierungsebene.“* (Gruber/Matthes 2016: 68) Diese politische Fokussierung der letzten Jahre und Jahrzehnte auf *„Integration durch Leistung“* kann aus mehreren Gründen kritisiert werden: Zum einen blieb der Leistungsbegriff stets diffus, es war also nie klar definiert, woran sich diese Leistung festmachen ließ und wer genau mit seiner oder ihrer Leistung in welchem Ausmaß zum Arbeitsmarktgeschehen in Österreich beitrug. Zum anderen blendete das Schlagwort der *„Leistung“* auch bestehende *„strukturelle Hürden und diskriminierende Selektionspraktiken“* aus, verkannte also die vorgelagerte Frage: Wer kommt überhaupt in eine Position, Leistung zu erbringen? (vgl. Gruber/Matthes 2016; Schönherr/Zandonella 2020)

Dem aktuellen Regierungsprogramm zufolge zeige sich Integration nunmehr nicht mehr durch *„Leistung“*, sondern es benennt diese Leistung anhand dreier Kriterien: *„Deutsch, Arbeit und Werte“*. Es verbindet damit die Integrationsleitlinie seit 2011 mit jenen der 1980er und 1990er Jahre. Es geht nunmehr nicht mehr nur um die möglichst rasche Aufnahme einer – jeder – Erwerbstätigkeit, und es geht nicht mehr nur um die kulturelle Integration via Spracherwerb und der Übernahme bestimmter Werte. Heute geht es um beides.

Dass Erwerbsarbeit integrativ wirkt, dass also ein eigenes Einkommen, aber auch die Herstellung von Waren oder Bereitstellung von Dienstleistungen an sich eine integrative Wirkung haben, daran besteht zunächst wenig Zweifel. Erwerbsarbeit trägt wesentlich dazu bei, Menschen objektiv wie subjektiv, direkt wie indirekt in die Gesellschaft einzubinden. (vgl. Kronauer et al. 1993) Erwerbsarbeit bestimmt unsere Lebensweise und markiert die Trennlinien zwischen Drinnen und Draußen, Oben und Unten in der Arbeitsgesellschaft. *„Arbeit ist wichtig, weil sie einem das Gefühl gibt, dazuzugehören“*: Dieser Aussage stimmen in Österreich 88 Prozent aller Beschäftigten und 82 Prozent aller Arbeitslosen zu. (Schönherr 2024) Erwerbsarbeit ist auch deshalb ein zentraler Integrationsmotor, da sie über die ökonomische Dimension hinaus vielfältige Anknüpfungspunkte für gesellschaftliche Teilhabe bietet.

Evidenz dafür liefert zum Beispiel die Arbeitslosigkeitsforschung, also jene Forschung, die sich in erster Linie damit beschäftigt, wie es Menschen geht, die keine Arbeit haben. Am prominentesten hat dies vielleicht die österreichische Sozialwissenschaftlerin Marie Jahoda beforscht. In ihrer vielbeachteten Marienthal-Studie (Jahoda et al. 1933/1965) zeichnete sie ein Bild des Alltags der Bewohner:innen eines österreichischen Dorfes, die nach der Schließung der einzigen großen lokalen Arbeitgeberin – einer Textilfabrik – während der Weltwirtschaftskrise arbeitslos geworden waren. Die Studie verwies zum ersten Mal auf die unterschiedlichen negativen Folgen, die der Verlust von Arbeit für Betroffene haben kann – und damit indirekt auch auf die positiven Funktionen von Erwerbsarbeit. 1982 identifizierte Jahoda schließlich neben einer „manifesten“ Funktion von Erwerbsarbeit (die finanzielle Absicherung) fünf weitere, sogenannte „latente“, d.h. versteckte aber psychologisch hochrelevante und damit integrative Wirkungen von Erwerbsarbeit (vgl. Jahoda 1981,1982):

- **Zeitstruktur:** Arbeit strukturiere zunächst unsere Zeit, gliedere den Tages-, Wochen-, und Jahresablauf und schaffe damit eine verlässliche zeitliche Orientierung im Alltag.
- **Sozialkontakte:** Arbeit eröffne uns zudem soziale Kontakte über die eigene Familie hinaus, wir lernen neue Menschen kennen, interagieren positiv mit ihnen, lernen von ihnen.
- **Kollektive Zielverfolgung:** Arbeit binde uns in eine kollektive Zweck- und Sinnstruktur ein, wir verfolgen gemeinsame Arbeitsziele, was wiederum Sinnstiftung und die Zugehörigkeit zu einem größeren sozialen Zusammenhang eröffnet.

- **Status:** Arbeit bestimme unseren Platz in der Gesellschaft und im sozialen Gefüge, verleihe sozialen Status, strukturiere gesellschaftliche Rollen und trage damit wesentlich zur individuellen Identitätsbildung bei.
- **Kompetenznutzung:** Arbeit aktiviere uns zudem zu einer regelmäßigen Betätigung, vor allem fördere sie geistige und körperliche Fähigkeiten und helfe uns dabei, individuelle Fähigkeiten zu erkennen und weiterzuentwickeln.

Erwerbsarbeit wirkt – frei nach Marie Jahoda – also nicht nur als ökonomisches, sondern auch als soziales Integrationsmedium, indem sie Individuen in gesellschaftliche Strukturen einbindet, Zugehörigkeiten schafft und gesellschaftliche Anerkennung vermittelt. Wir argumentieren, dass die von Jahoda identifizierten insgesamt sechs Funktionen von Erwerbsarbeit nicht nur zur Analyse der Situation von Arbeitslosen, sondern auch als Grundlage für die Analyse der integrativen Kraft von Erwerbsarbeit für Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft dienen können.

Dabei zu beachten ist, dass Erwerbsarbeit seit den 1980er Jahren, als Marie Jahoda ihre Überlegungen veröffentlichte, viel von dieser integrativen Wirkung verloren hat. 1983, also vor 40 Jahren, lag die Arbeitslosenquote in Österreich bei 3,7%, steigend zwar, aber immer noch nahe der statistischen Vollbeschäftigung. Die Globalisierung, der technologische Fortschritt und der Rückgang traditioneller Industrien führten seither zu einem Strukturwandel in Österreich. Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte sollte diesem Strukturwandel als Mittel zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit begegnen. Diese Flexibilisierungen fanden aber unter neoliberalen Vorzeichen statt, d.h. z.B. in Form von Privatisierungen und Liberalisierungen und häufig zulasten der sozialen und rechtlichen Absicherung von Beschäftigten. Atypische Beschäftigungsformen wie befristete Verträge, Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit und geringfügige Beschäftigung gewannen seit den 1990er Jahren immer mehr an Bedeutung. Dies führte zu einer Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse, die oft mit unsicheren Arbeitsbedingungen, niedrigen Löhnen und löchrigem sozialen Schutz verbunden sind (vgl. dazu Hermann/Atzmüller, 2009). Kritisch an Jahodas Überlegungen muss man daher aus heutiger Perspektive anmerken, dass sie die Ambivalenzen zwischen den sechs positiven, integrativen Funktionen und den potenziell negativen, exkludierenden Auswirkungen, die Erwerbsarbeit auch haben kann, nicht vollständig aufgelöst hat.

Dies muss insbesondere vor dem Hintergrund des heutigen Arbeitsmarktes mitberücksichtigt werden. Die Ausbreitung atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse ist hier nur an erster Stelle zu nennen. Auch die Ausbreitung von unregelmäßigen und für Beschäftigte oft nicht planbaren Arbeitszeiten, von Flexibilisierungs- und Entgrenzungstendenzen sowie die

zunehmende Subjektivierung von Arbeit – also der unternehmerische Zugriff auf auch persönliche und subjektive Eigenschaften – erlauben es heute nicht mehr, Erwerbsarbeit automatisch den Stempel „integrativ“ aufzudrücken.

Vor diesem Hintergrund stellen wir nun die Frage: Wenn zugewanderte Menschen in Österreich sich (auch) über Beschäftigung integrieren sollen – wie integrativ sind ihre Arbeitsverhältnisse eigentlich? Diese Frage kann nur unter Einbezug der subjektiven Sichtweisen der betroffenen Beschäftigten selbst beantwortet werden. Zu diesem Zweck analysieren wir zunächst auf Basis der Daten der Jahre 2021 bis 2024 (kumuliert) des Österreichischen Arbeitsklima Index sowie der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria aus 2024 für Österreich folgende Indikatoren der sechs Integrationsdimensionen von Erwerbsarbeit nach Jahoda:

Tabelle 9: Operationalisierung der manifesten und latenten integrativen Dimensionen von Erwerbsarbeit

Manifeste Dimension der Integration	Indikatoren
Finanzielle Absicherung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monats- und Stundenlohn ▪ Subjektives Auskommen mit dem Einkommen ▪ Materielle und finanzielle Deprivation
Latente Dimensionen der Integration	Indikatoren
Zeitstruktur	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung ▪ Unregelmäßige Arbeitszeitregelungen ▪ Arbeitszeitausmaß und Unterbeschäftigung ▪ Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben
Sozialkontakte	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zufriedenheit mit den Kolleg:innen ▪ Zufriedenheit mit dem Führungsstil ▪ Belastung aufgrund Einsamkeit und Isolation ▪ Diskriminierungserfahrungen
Kollektive Zielverfolgung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zufriedenheit mit Art und Inhalt der Berufstätigkeit ▪ Zufriedenheit mit Mitsprachemöglichkeiten ▪ Zufriedenheit mit Ansehen des Unternehmens
Status	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufsprestige ▪ Zufriedenheit mit Rechten als Arbeitnehmer:in ▪ Zufriedenheit mit sozialem Status als Arbeitnehmer:in
Kompetenznutzung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Subjektive Überqualifikation ▪ Zufriedenheit mit Weiterbildungsmöglichkeiten ▪ Berufliche Zielerreichung

Beim Analysezeitraum – insbesondere des Arbeitsklima Index – ist zu beachten, dass die herangezogenen Daten aus Befragungen⁴ stammen, die in den Jahren 2021 bis 2024 stattgefunden haben. Österreich befand sich in dieser Zeit in der längsten Rezession der Nachkriegsgeschichte, seit 2022 war die Produktion rückläufig. Ausländische Staatsbürger:innen waren davon besonders betroffen (vgl. Kapitel 1.2). Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote, „stille Reserve“ und Beschäftigungsverhältnisse Von 2022 auf 2024 stieg die Register-Arbeitslosenquote von 6,3% auf 7%, wobei sie unter ausländischen Staatsbürger:innen nicht nur jährlich höher lag, sondern auch stärker anstieg (von 9,1% auf 10,6%).

Zusätzlich zu den Sekundärdatenauswertungen haben wir zehn tiefergehende Einzelinterviews mit ausländischen Beschäftigten in atypischen bis prekären Beschäftigungsverhältnissen geführt. Darin wurden vor allem die Auswirkungen instabiler Beschäftigungsverhältnisse auf die Teilhabemöglichkeiten und Integrationsbemühungen ausländischer Beschäftigter untersucht. Die Interviewpartner:innen waren entweder in einem befristeten oder Leiharbeits-Beschäftigungsverhältnis oder arbeiteten in einer Niedriglohnbranche.

Tabelle 10: Interviewpartner:innen der qualitativen Interviews

	Geschlecht	Staatsbürgerschaft	In Österreich seit...	Beruf
1	Frau	Afghanistan	6 bis 10 Jahren	Gastronomie
2	Frau	Türkei	1 bis 5 Jahren	Supermarktkassiererin
3	Frau	Afghanistan	6 bis 10 Jahren	Gastronomie
4	Frau	Polen	1 bis 5 Jahren	Supermarktkassiererin
5	Mann	Rumänien	6 bis 10 Jahren	Zerspanungstechniker
6	Frau	Ukraine	1 bis 5 Jahren	Gastronomie
7	Frau	Serbien	6 bis 10 Jahren	Reinigung
8	Mann	Türkei	6 bis 10 Jahren	Facharbeiter
9	Mann	Afghanistan	11 bis 15 Jahren	Callcenter
10	Mann	Bosnien	6 bis 10 Jahren	Techniker

Die Interviewpartner:innen wurden in einem Onlinepanel rekrutiert und zu einem Interview eingeladen. Die Interviews erfolgten persönlich und dauerten zwischen 40 und 90 Minuten. In den Interviews thematisiert wurden u.a. die bisherigen Erwerbsbiografien, das Erleben unterschiedlicher

⁴ Im Rahmen des Arbeitsklima Index werden pro Quartal ca. n=1.000 unselbständig Beschäftigte österreichweit befragt. Für die vorliegenden Interviews wurden 17.743 Interviews ausgewertet.

Prekaritätsformen in der Arbeit und Auswirkungen davon auf gesellschaftliche Teilhabechancen und Integrationsbemühungen. Die Auswertung der Transkripte erfolgte zunächst horizontal in Form von Einzelfallanalysen. Auf dieser Grundlage wurde im Anschluss eine vergleichende Analyse der unterschiedlichen Fälle vorgenommen mit dem Ziel, übergreifende, allgemeine Probleme, Herausforderungen und Missstände zu eruieren. Die Ergebnisse und Zitate dieser qualitativen Interviews werden den Prozentzahlen der Datenauswertungen beigelegt.

2.1 Finanzielle Absicherung

Nach Marie Jahoda besteht die eine manifeste, d.h. offensichtliche Funktion von Erwerbsarbeit in ihrem primären Zweck des Erwerbs eines Einkommens zur materiellen und finanziellen Existenzsicherung. Erwerbsarbeit ermöglicht es Menschen, ihre grundlegenden Lebensbedürfnisse zu decken, darüber hinaus aber auch umfassend am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

Besonders für Zugewanderte stellt diese manifeste Funktion von Erwerbsarbeit eine integrationsfördernde Rolle dar: Zu arbeiten verschafft ihnen nicht nur ein geregeltes Einkommen, sondern dient gewissermaßen auch als Kapital zur gesellschaftlichen Integration. Durch die finanzielle Eigenständigkeit wird nicht nur der Zugang zu Wohnraum, Ausbildungen und zur Gesundheitsversorgung erleichtert – ein eigenes Einkommen ermöglicht vor allem auch die Integration in die österreichische Gesellschaft über z.B. Freizeitaktivitäten, Kulturveranstaltungen, Sprach- und Fortbildungsprogramme, Konsum, Mobilität und Reisemöglichkeiten.

Auf Basis der Arbeitskräfteerhebung 2022 mit imputierten Einkommensdaten kann das Realeinkommen zwischen Beschäftigten mit österreichischer und ausländischer Staatsbürgerschaft verglichen werden. Demzufolge erzielen inländische Beschäftigte im Schnitt ein monatliches Bruttoeinkommen in der Höhe von 3.679 Euro, ausländische Beschäftigte hingegen um rund 700 Euro weniger (2.957 Euro). Wenig überraschend verdienen Männer mehr als Frauen, sowohl unter inländischen als auch ausländischen Beschäftigten. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen liegt unter ausländischen Beschäftigten jedoch niedriger (924 Euro) als unter inländischen Beschäftigten (1.572 Euro).

Dieses monatliche Einkommen sagt noch nichts über reale Gehaltsunterschiede aus, liefert aber erste Hinweise, dass ausländische Beschäftigte häufiger in schlechter entlohnten Branchen und Berufen arbeiten. Ein Vergleich der Stundenlöhne bestätigt: Unabhängig des Arbeitszeitausmaßes

verdienen Beschäftigte mit österreichischer Staatsbürgerschaft in der Stunde 24 Euro brutto, ausländische Beschäftigte jedoch mit 20 Euro um vier Euro weniger. Erneut fällt die stündliche Entlohnung unter Frauen geringer aus als unter Männern: Inländische Frauen verdienen im Schnitt 22 Euro brutto pro Stunde, ausländische Frauen 18 Euro.

In weiterer Folge geben ausländische Beschäftigte im Arbeitsklima Index auch häufiger an, dass ihr Einkommen am Ende des Monats nicht ausreicht. 12% zählen zur Gruppe der „Working Poor“, ausländische Frauen mit 15% überdurchschnittlich häufig. Unter inländischen Befragten sagen 7%, dass sie mit ihrem Einkommen nicht über die Runden kommen. Diese niedrigen Einkommen haben weitreichende Auswirkungen – sie führen etwa dazu, dass Zuwanderer für sie leistbare Wohnungen nicht bekommen und in überdurchschnittlich teure Wohngegenden ziehen müssen.

Tabelle 11: Einkommen

	Monatl. Einkommen (brutto)*	Stundenlohn (brutto)*	Einkommen reicht nicht aus**
Inländische Beschäftigte insgesamt	3.679 EUR	24 EUR	7%
<i>Inländische Männer</i>	4.446 EUR	26 EUR	5%
<i>Inländische Frauen</i>	2.874 EUR	22 EUR	8%
Ausländische Beschäftigte insgesamt	2.957 EUR	20 EUR	12%
<i>Ausländische Männer</i>	3.389 EUR	21 EUR	9%
<i>Ausländische Frauen</i>	2.464 EUR	18 EUR	15%

* Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: AKE der Statistik Austria, 2024

**Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

Diese häufigere Erwerbsarmut – also die Armutsgefährdung trotz Erwerbstätigkeit – verweist nun schon im ersten Indikator auf die geringere Integrationskraft von Arbeit in Österreich für manch ausländische Beschäftigte. Dem möglichen Einspruch, wonach ausländische Beschäftigte einfach weniger Stunden arbeiten, kann an dieser Stelle entgegnet werden: Die Teilzeitquote liegt unter Beschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft bei 33%, unter ausländischen Beschäftigten bei 30%. In beiden Gruppen arbeitet rund die Hälfte der Frauen in Teilzeit, während Männer nur zu jeweils 13% weniger als 36 Stunden beschäftigt sind. Teilzeitarbeit ist also nicht der Grund für die höhere Erwerbsarmut ausländischer Beschäftigter. Hinzu kommt: Fast die Hälfte (45%) der ausländischen Beschäftigten, die angeben, nicht mit ihrem Einkommen auszukommen, arbeitet laut Arbeitsklima Index in Vollzeit.

Die Gründe für die häufigere Erwerbsarmut liegen vielmehr in den unterschiedlichen Zugängen und Zugangsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt.

Zugewanderte Menschen arbeiten – wie oben gezeigt – überdurchschnittlich oft in Branchen mit geringen Löhnen wie z.B. in der Gastronomie, Reinigung, am Bau oder in Pflegeberufen. Daraus erklärt sich auch der niedrigere durchschnittliche Stundenlohn. Diese Segregation auf dem Arbeitsmarkt führt nicht nur zu finanziellen Nachteilen, sondern wirkt auch integrationshemmend, wenn Arbeit nicht mit Aufstiegsperspektiven und gesellschaftlicher Anerkennung verbunden ist. Zusätzlich berichten ausländische Beschäftigte auch von Lohndiskriminierungen seitens Arbeitgeber:innen, etwa wenn ihre Berufserfahrungen bei der Einstellung nicht berücksichtigt werden. Eine ehemalige Sozialarbeiterin aus Polen beschreibt ihre prekäre Übergangsphase nach dem Umzug nach Österreich, in der sie trotz ihrer Qualifikationen zunächst in instabilen und unterbezahlten Beschäftigungsverhältnissen landete: *„Aber ich habe paar Verträge als Freelancer bekommen, ja. Und ich habe zwei Jahre lang in Polen gearbeitet, online und per Internet einfach, und hier in Österreich gewohnt. Nach zwei Jahren habe ich meine erste Vollzeitarbeit hier gefunden, in polnischem Geschäft, das war Arbeitsbekleidungsgeschäft. Und leider ich war ein bisschen betrogen von meinem Chef, sozusagen, weil meine Berufserfahrung war nicht gezahlt, ich fing von Null an, erste Stufe.“* (Frau, Polen, Regalbetreuerin) Gerade der letzte Satz – der Hinweis *„ich fing von Null an, erste Stufe“* – verweist auf eine vor allem für Zugewanderte oft problematische Dequalifizierung⁵: Ihre Vorbildung zählte nicht, weder formal noch finanziell. Das führte für sie zu einem systematischen Ausschluss von einem Lebensstandard, den ihre Qualifikationen eigentlich hätten ermöglichen sollen.

Marie Jahoda betonte diesbezüglich, dass Erwerbsarbeit nicht nur Geld bringt, sondern auch zur gesellschaftlichen Integration beiträgt – durch soziale Rollen, Identität und Status. Wenn jedoch schon die manifeste Funktion (Einkommen) scheitert, brechen auch die latenten Funktionen in sich zusammen. Dies zeigen auch unsere Interviews mit prekär Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft: Wer trotz Arbeit nicht genug zum Leben hat, bleibt häufig von zentralen Lebensbereichen ausgeschlossen, etwa am Wohnungsmarkt, aber auch von kulturellen Angeboten oder der Möglichkeit, den eigenen Kindern Bildungs- und Aufstiegschancen zu sichern. Wie sich das anfühlt, schildert etwa eine Interviewpartnerin aus Afghanistan, die derzeit geringfügig als Kellnerin arbeitet. *„Miete - wir teilen das mit meinem Bruder sehr gut, aber Lebensmittel sind mittlerweile so teuer (...) und man kann sich nicht mehr so viel leisten. Zum Beispiel ich kann nicht leisten, mal essen zu gehen, raus mit Freunden, weil ich weiß, OK, wenn ich jetzt da rausgehe, dann sind*

⁵ Vgl. zur Frage der Überqualifikation auch Kapitel 2.6 „Kompetenznutzung“ des vorliegenden Berichts.

30, 40 Euro weg.“ Es ist eines von mehreren Interviews, die wir geführt haben, in denen die Befragten darauf hinweisen, dass ihre Arbeit nicht immer automatisch die Grundbedürfnisse absichert: Lebensmittel, Freizeit, Teilhabe am gesellschaftlichen Leben – alles muss eingeschränkt werden. Besonders deutlich wird das Scheitern der manifesten Funktion von Erwerbsarbeit im Hinblick auf Bildung und Zukunftsperspektiven: Die eben zitierte junge Frau studiert zusätzlich zu ihrer Tätigkeit als Kellnerin, könnte sich aber ein Praktikum, das wichtig für den Berufseinstieg wäre, nicht leisten: „Ich sehe das ja bei den anderen StudentInnen, weil niemand von denen arbeitet, dann sind sie so auf ganz locker, „Ja dann mache ich Praktikum“ – dann denke ich mir, ich muss auch irgendwann einmal Praktikum machen, aber ganz ehrlich, bei so einem Praktikum verdiene ich sehr wenig Geld, noch weniger. Da könnte ich dann nicht mit dem Geld überleben.“ (Frau, Afghanistan, Kellnerin)

Erfahrungen von Erwerbsarmut zeigen sich vor allem auch in Indikatoren der finanziellen und materiellen Deprivation, also dem Fehlen von ausreichend Geld für lebensnotwendige Dinge wie Kleidung, Heizung oder Ernährung. In den folgenden drei Indikatoren ergeben sich die größten Unterschiede zwischen inländischen und ausländischen Beschäftigten im Arbeitsklima Index: Unerwartete Ausgaben von 1.300 Euro oder mehr könnten sich 34% aller ausländischen Beschäftigten nicht leisten, die Miete in den kommenden sechs Monaten 15% und neue Kleidung 13% nicht. Zwischen Frauen und Männern zeigen sich hierbei kaum signifikante Unterschiede.

Tabelle 12: Nicht-Leistbarkeit von...

	...unerwarteten Ausgaben über 1.300 Euro	...Miete in den nächsten 6 Monaten	...neuer Kleidung
Inländische Beschäftigte insgesamt	24%	8%	7%
<i>Inländische Männer</i>	21%	7%	7%
<i>Inländische Frauen</i>	28%	8%	8%
Ausländische Beschäftigte insgesamt	34%	15%	13%
<i>Ausländische Männer</i>	33%	16%	13%
<i>Ausländische Frauen</i>	35%	13%	14%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

2.2 Arbeitszeit und Zeitstruktur

Neben der manifesten Funktion von Erwerbsarbeit – der finanziellen Absicherung – gibt es laut Marie Jahoda noch fünf weitere latente Funktionen, die wir im Rahmen dieser Studie ebenfalls als integrativ erachten. Erwerbsarbeit wirkt z.B. integrationsfördernd, indem sie Menschen eine Zeitstruktur gibt. Diese zeitliche Ordnung ermöglicht Stabilität und Orientierung. Besonders für

Menschen in neuen gesellschaftlichen Kontexten kann diese Struktur eine wichtige Rolle bei der Eingliederung spielen. Sie schafft einen Rahmen, in dem andere soziale Aktivitäten – wie z.B. Sprachkurse, Freizeitaktivitäten oder familiäre Aufgaben – organisiert werden können. Marie Jahoda weist aber auch darauf hin, dass es Machtungleichgewichte darin gibt, wer Arbeitszeit als Problem und wer sie als Ressource erlebt. Relevant dafür ist, ob Individuen die ganze Zeit über beschäftigt sind oder zeitweise nichts zu tun haben, ob Pünktlichkeit verlangt wird und ob es regelmäßig wiederkehrende Aufgaben gibt (vgl. Paul und Batinic, 2010).

Ein Blick auf die Arbeitszeitregelungen und Zufriedenheit damit zeigt signifikante Unterschiede zwischen inländischen und ausländischen Beschäftigten: Während Beschäftigte mit österreichischer Staatsbürgerschaft laut Arbeitsklima Index zu 70% mit ihrer Arbeitszeitregelung zufrieden sind, sind es unter Beschäftigten mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft nur 56%. Mit ein Grund dafür ist u.a. die etwas stärkere Verbreitung von unregelmäßigen Arbeitszeiten – also z.B. die Arbeit auf Abruf – unter ausländischen Beschäftigten. Umgekehrt profitieren inländische Beschäftigte häufiger von Gleitzeitregelungen, während vor allem ausländische Frauen seltener Zugang zu solch günstigen Arbeitszeitmodellen haben und stattdessen häufiger in rigiden oder wenig planbaren Arbeitszeitmodellen arbeiten.⁶

Tabelle 13: Arbeitszeitregelung

	Zufriedenheit Arbeitszeitregelung	unregelmäßige Arbeitszeiten	Gleitzeit
Inländische Beschäftigte insgesamt	70%	16%	35%
<i>Inländische Männer</i>	69%	17%	37%
<i>Inländische Frauen</i>	72%	15%	33%
Ausländische Beschäftigte insgesamt	56%	19%	23%
<i>Ausländische Männer</i>	55%	15%	26%
<i>Ausländische Frauen</i>	58%	23%	20%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

Die unregelmäßigen Arbeitszeiten werfen nicht nur arbeitsrechtliche Fragen auf, sondern bedeuten für Beschäftigte nicht nur eine schwierigere Planbarkeit, sondern mitunter auch finanzielle Einbußen. Eine Interviewpartnerin erzählt beispielsweise davon, wie sie im Gastgewerbe oft erst am selben Tag erfährt, wie viele Stunden sie arbeiten wird. *„(...) was ich auch ein bisschen anstrengend finde und nicht gut, sind immer die Arbeitszeiten. Es steht zum*

⁶ Dazu zählt auch, dass ausländische Frauen seltener im Home Office arbeiten können als Männer und auch im Vergleich zu inländischen Frauen. Laut Arbeitsklima Index sagen 56% der ausländischen Frauen, dass sie nie oder nur ab und an im Home Office arbeiten.

Beispiel meistens so sieben Stunden, und wenn du hingehst, dann kann es zum Beispiel fünf Stunden werden auf einmal oder dann auch länger (...). Wenn es kürzer wird, finde ich es nicht so gut, 30 Minuten ist okay, (...) aber da habe ich jetzt zwei Stunden weniger, das heißt, dann ca. 30 Euro weniger. Dann auch ein Problem für mich.“ (Frau, Ukraine, Kellnerin)

Hinzu kommt, dass ausländische Beschäftigte auch häufiger zu atypischen Arbeitszeiten arbeiten müssen, also am Wochenende oder nachts. Ihre von der Arbeit vorgegebene Zeitstruktur liegt also häufiger als unter inländischen Beschäftigten genau zu jenen Zeiten, in denen andere Beschäftigte ihre Freizeit genießen.

Tabelle 14: Atypische Arbeitszeiten – mind. gelegentlich Arbeit auch...

	...samstags	...sonntags	...nachts
Inländische Beschäftigte insgesamt	40%	22%	19%
<i>Inländische Männer</i>	42%	25%	25%
<i>Inländische Frauen</i>	38%	19%	12%
Ausländische Beschäftigte insgesamt	49%	31%	27%
<i>Ausländische Männer</i>	49%	33%	31%
<i>Ausländische Frauen</i>	49%	28%	22%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

Mehr als die Hälfte unserer Interviewpartner:innen schilderte uns, wie ihre Zeit durch die Arbeit zersplittert und fremdverplant wird. Eine Zuwanderin aus Afghanistan, die derzeit als Rezeptionistin arbeitet, beschreibt ihre Arbeitszeiten wie folgt: *„Das ist vor allem am Samstag, Sonntag und Feiertag muss man ja auch irgendwann arbeiten, das gefällt mir gar nicht, weil alle meine Freunde und Familie zu Hause sind und ich muss halt dann wieder arbeiten. (...) Weil wenn ich Spätdienst habe, dann bin ich die meiste Zeit halt in der Arbeitszeit auch, ich kann nichts unternehmen.“* (Frau, Afghanistan, Rezeptionistin) Ein anderer Interviewpartner – ein Facharbeiter – fasst für sich zusammen: *„Aber jetzt tu ich schichteln, also Früh- und Spätschicht. Die Spätschicht ist das Schlimmste. Was die Menschen erfinden konnten: Also keine Freizeit, kein Leben, gar nichts.“* (Mann, Türkei, Facharbeiter)

Die drei Zitate verdeutlichen die starke Unzufriedenheit, die mit unregelmäßigen, atypischen und fremdbestimmten Arbeitszeiten einhergeht, insbesondere für Beschäftigte in Branchen wie Gastronomie, Hotellerie, generell Dienstleistungsberufen und in manchen Segmenten der Industrie und Produktion. Diese unregelmäßigen Arbeitszeitmodelle stehen im klaren Gegensatz zu einem normalarbeitszeitlichen Modell, das noch bis in die 1980er Jahre vorherrschend war. Die Entgrenzung der Arbeitszeiten bedeutet für die Betroffenen, dass private Lebensführung, Erholung und soziale Teilhabe kaum

planbar und wahrnehmbar sind, wodurch sich soziale Kontakte reduzieren („weil alle meine Freunde und Familie zu Hause sind und ich muss halt dann wieder arbeiten“). Gerade die Arbeit auf Abruf geht dabei meist einseitig zulasten der Beschäftigten: Die zitierte Kellnerin trägt z.B. das volle Risiko, wenn weniger zu tun ist („zwei Stunden weniger, (...) 30 Euro weniger“), erzählt im weiteren Interview aber auch von keinem verlässlichen Zeitausgleich oder Entgeltpuffer. Letztlich zeigt sich in den Zitaten, wie in manchen Berufen die Gestaltung der Arbeitszeit nicht mehr zu jener integrativen Wirkung von Erwerbsarbeit im Sinn Marie Jahodas beiträgt, sondern umgekehrt zur gesellschaftlichen Entfremdung. Allein die Formulierung „Die Spätschicht ist das Schlimmste, was die Menschen erfinden konnten“ verweist auf eine Erfahrung von Enteignung der eigenen Lebenszeit, der darauffolgende Satz „Keine Freizeit, kein Leben, gar nichts“ auf eine übergeordnete Entwertung durch Arbeitszeitregime.

Aber nicht nur die Arbeitszeitregelungen und die Lage der Arbeitszeit unterscheiden sich zwischen inländischen und ausländischen Beschäftigten, auch das Ausmaß der Arbeitszeit deutet auf eine geringere Integrationskraft der Berufe von Zugewanderten hin – allerdings nicht unbedingt dort, wo man es als erstes vermuten würde. Keinen Unterschied gibt es nämlich in der vertraglichen Arbeitszeit: Inländische Männer haben laut Arbeitskräfteerhebung eine vertragliche Arbeitszeit von im Schnitt 35,1 Stunden pro Woche, ausländische Männer haben vertraglich 35,8 Stunden vereinbart, also genauso lange. Unter Frauen liegt die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit bei 29 Stunden – sowohl unter inländischen als auch ausländischen weiblichen Beschäftigten. Mittelwerte können zwar gravierende Unterschiede überdecken, aber auch entlang der prinzipiellen Unterteilung Vollzeit/Teilzeit gibt es wie bereits oben gezeigt keinen signifikanten Unterschied: Ausländische Männer arbeiten genauso häufig in Vollzeit wie inländische Männer, und ausländische Frauen arbeiten genauso häufig in Teilzeit wie inländische Frauen. Auch im Ausmaß der Überstunden lassen sich keine Unterschiede feststellen.

Weil das reine Ausmaß der Arbeits- und Überstunden keine Unterschiede zeigt, überraschen die folgenden Unterschiede umso mehr: Ausländische Beschäftigte wünschen sich nämlich um 6 Pp. häufiger als inländische, mehr Stunden zu arbeiten. Umgekehrt aber sagen ausländische Beschäftigte um 14 Pp. seltener, dass es einfach sei, ihren jetzigen Beruf mit ihrem Privatleben zu vereinbaren. Wie passt diese schwierigere Vereinbarkeit also mit dem häufigeren Wunsch, trotzdem mehr Stunden zu arbeiten, zusammen?

Tabelle 15: Arbeitszeitausmaß

	Teilzeitquote (vertraglich)*	Wunsch nach mehr Arbeitsstunden**	gute Verein- barkeit**
Inländische Beschäftigte insgesamt	33%	16%	75%
<i>Inländische Männer</i>	13%	17%	75%
<i>Inländische Frauen</i>	54%	14%	76%
Ausländische Beschäftigte insgesamt	30%	22%	61%
<i>Ausländische Männer</i>	13%	21%	62%
<i>Ausländische Frauen</i>	49%	23%	59%

* Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: AKE der Statistik Austria, 2024

**Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

Die zentrale Erklärung resultiert aus der Frage, wer wie viele Kinder zu betreuen hat und wer aber gleichzeitig mit dem Erwerbseinkommen nur schwer auskommt. Ausländische Beschäftigte haben zu 33% Kinderbetreuungs-pflichten, inländische Beschäftigte nur zu einem Viertel. Während ein Fünftel der ausländischen Beschäftigten zwei oder mehr Kinder zuhause hat, ist es unter inländischen Beschäftigten nur ein Zehntel. Daraus resultiert zunächst der höhere Anteil unter ausländischeren Beschäftigten, die sagen, Arbeit und Privatleben lassen sich schlecht miteinander vereinbaren. Umgekehrt arbeiten – wie oben gezeigt – ausländische Staatsbürger:innen vermehrt in Berufen mit niedrigeren Stundenlöhnen, die das Auskommen mit dem Einkommen vor allem für Familien erschweren. 17% aller ausländischen Beschäftigten mit Kindern sagen, ihr Einkommen reicht nicht aus. Vor diesem Hintergrund des ökonomischen Zwangs erklärt sich nun erst der stärkere Wunsch von einem Viertel aller ausländischen Beschäftigten mit Kindern, trotzdem mehr Stunden in ihrem Job zu arbeiten.

2.3 Sozialkontakte in der Arbeit

Die integrative Wirkung von Erwerbsarbeit entsteht laut Marie Jahoda auch dadurch, dass man im Beruf neue Menschen kennenlernt und Kontakte knüpfen kann. Erwerbsarbeit schaffe einen Rahmen für regelmäßige soziale Interaktionen mit Menschen, die nicht der eigenen Herkunft oder dem eigenen Freundeskreis angehören, die nicht das eigene Weltbild teilen. Diese Kontakte sind gerade für Zugewanderte oft wichtige Ressourcen für soziale Integration und das Erleben von Zugehörigkeit. Für Zugewanderte eröffnen sich über die direkte Beziehung zu Kolleg:innen Möglichkeiten, informelle Informationen über das Leben in der neuen Gesellschaft zu erhalten. Führungskräfte können diesbezüglich ein Betriebsklima schaffen, das Integration fördert, etwa durch Zugang zu Sprachkursen oder beruflicher Weiterbildung, davor aber schon durch einen bewussten und reflektierten Umgang mit kulturellen

Unterschieden und dahingehender Anti-Diskriminierungsrichtlinien. Ein positives Beispiel schildert etwa ein bosnischer Zerspanungstechniker, der sich an seine Anfangszeit zurückerinnert und gleichzeitig davon erzählt, wie der freundliche Umgang seines Vorgesetzten zu seiner Motivation, rasch Deutsch zu lernen, beigetragen hat: *„Aber die Leute haben mich sehr herzlich aufgenommen, sowieso der Chef, der Meister, hat mich sehr herzlich aufgenommen und hat mich immer gepusht und mich gefragt, ob alles passt, jeden Tag, weil ich war ja alleine hier, und ob auch privat alles passt, und darum wurde ich herzlich aufgenommen und war dann auch motiviert, schnell die Sprache zu lernen, damit ich mit meinen Arbeitskollegen ich besser kommunizieren kann.“* (Mann, Bosnien, Techniker)

Die Befragungsdaten des Arbeitsklima Index zeigen nun aber: Ausländische Beschäftigte sind im Schnitt etwas unzufriedener mit dem Führungsstil ihrer Vorgesetzten als inländische Beschäftigte, etwas höher belastet durch Einsamkeit und Isolation in der Arbeit, vor allem aber bewerten sie die Beziehung zu ihren Kollegen und Kolleginnen deutlich schlechter. Nur 69% sind mit dem kollegialen Miteinander zufrieden, drei von zehn also unzufrieden.

Diese Unterschiede in der Einschätzung der innerbetrieblichen Situation gehen dabei vor allem auf die ausländische Herkunft zurück, Geschlechterunterschiede zeigen sich kaum. Ausländische Männer sind demnach unzufriedener als ihre österreichischen Kollegen, ausländische Frauen sind unzufriedener als ihre österreichischen Kolleginnen.

Tabelle 16: Einschätzung der innerbetrieblichen Situation

	Zufriedenheit Führungsstil	Zufriedenheit Beziehung zu Kolleg:innen	Einsamkeit, Isolation
Inländische Beschäftigte insgesamt	63%	81%	7%
<i>Inländische Männer</i>	62%	81%	8%
<i>Inländische Frauen</i>	64%	80%	7%
Ausländische Beschäftigte insgesamt	58%	69%	12%
<i>Ausländische Männer</i>	58%	68%	12%
<i>Ausländische Frauen</i>	57%	69%	12%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

In den qualitativen Einzelinterviews schilderten einige unserer Interviewpartner:innen eine ungleiche Behandlung gegenüber inländischen Kolleg:innen seitens ihrer Arbeitgeber:innen, etwa wenn es um die Verteilung von Arbeitsaufgaben ging: *„Ich würde früher kündigen, auf jeden Fall, weil auch meine Kollegin war nicht sehr tüchtig, muss ich sagen. Und es war viel zu viel auf meinem Kopf. Und ich war nicht geschätzt dafür. Weil wenn die eine*

alles macht und beide bekommen gleiches Geld, ist das wirklich nicht fair meiner Meinung nach.“ (Frau, Polen, Kassiererin)

Oft stehen fehlende oder mangelnde Deutschkenntnisse einer umfänglichen betrieblichen Integration entgegen, wie z.B. eine junge türkische Interviewpartnerin erzählt, die geringfügig in einem Supermarkt arbeitet: *„Ich spreche nicht so viel mit Chefin, weil ich verstehe nicht so viel. (...) Wenn ich etwas sagen möchte, es gibt Kolleginnen, die auch aus der Türkei gekommen hier. Ich sage in meiner Muttersprache und sie übersetzt.“ (Frau, Türkei, Kassiererin)* Gleichzeitig liefern die Interviews auch Hinweise darauf, wie schnell Sozialkontakte in der Arbeit auch zu Deutschkenntnissen beitragen können, etwa wenn ein heute als Facharbeiter arbeitender türkischer Facharbeiter erzählt: *„Sicher, meine Sprache wird besser, aber wenn ich alleine bin, keine Kollegen, das war bisschen blöd, ja. (Interviewer:) Auch als Lieferant dann? (Interviewpartner): Lieferanten, ich glaube, beim Lieferanten, einen Vorteil, wenn ich zum Beispiel eine Adresse gehe, wenn ich nicht finde die Adresse, muss ich halt anrufen. Das ist eine Vorteil für mich, musste ich einen sprechen, ja.“ (Mann, Türkei, Facharbeiter)* Diese Aussagen verweisen auch auf fehlende betriebliche Strategien zur sprachlichen Inklusion von neu Zugewanderten – es gibt keine Unterstützung (z.B. Dolmetschhilfen, Schulungen), sondern die Verantwortung wird individualisiert. Umgekehrt erinnern sich einige Interviewpartner:innen aber auch positiv daran, dass ihre Integrationsbemühungen und insbesondere das Erlernen von Deutsch von Kolleg:innen wertschätzend aufgenommen wurden: *„Die Inländer dort haben auch geschätzt, dass ich dann langsam, langsam auch Deutsch gelernt habe. Also ich war nicht so - ich wollte schon mich integrieren, sondern die haben, glaube ich, eh geschätzt dann, wo ich bisschen auch sprechen konnte, da haben sie sich schon geändert.“ (Frau, Serbien, Reinigung)*

Eine zentrale Erklärung für die geringe Zufriedenheit mit der innerbetrieblichen Situation sind aber explizite Ausgrenzungs-, Abwertungs- oder Diskriminierungserfahrungen. Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Herkunft sind unter migrantischen Beschäftigten in Österreich weit verbreitet (vgl. Schönherr et al 2019). Auch die aktuellen Daten des Arbeitsklima Index zeigen, dass ausländische Beschäftigte häufiger mit Diskriminierungserfahrungen konfrontiert sind als inländische Beschäftigte, v.a. bei Vorstellungsgesprächen sowie in Form von Mobbing und Psychoterror am Arbeitsplatz. Dies trifft ausländische Männer wie Frauen gleichermaßen.

Tabelle 17: Diskriminierungserfahrungen in der Arbeit

	Insgesamt	...bei Vorstel- lungsgesprächen	...Mobbing, Psychoterror
Inländische Beschäftigte insgesamt	35%	9%	8%
<i>Inländische Männer</i>	33%	9%	8%
<i>Inländische Frauen</i>	38%	9%	8%
Ausländische Beschäftigte insgesamt	42%	17%	13%
<i>Ausländische Männer</i>	40%	18%	12%
<i>Ausländische Frauen</i>	45%	16%	14%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

Rassistisch motivierte Diskriminierungserfahrungen wurden auch in den Einzelinterviews mehrfach geschildert und reichten von Gehaltsdiskriminierung über negative Kommentare und rassistische Witze bis hin zu systematischer Ausgrenzung und Isolation. Stellvertretend schilderte z.B. ein junger rumänischer Arbeiter in seinem Interview zunächst seine Erfahrungen mit seinem aktuellen Vorgesetzten: *„Der ist total cholerisch, der schreit so ohne Grund und schreit dich an (...) und dann macht er auch immer so unnötige Witze, der redet auch hinter dem Rücken die ganze Zeit und lästert. Ja, er ist auch Rassist, also extrem, ich und der eine Kollege, der ist halt Türke, und dann haben wir noch einen, der ist Albaner, und der behandelt uns auch richtig anders wie die anderen. Und wenn er besoffen ist, weil manchmal, dann wie halt bei so Weihnachtsfeiern und sowas, da haut der schon so Sprüche raus und halt ausländerfeindlich. Und ich rede so Hochdeutsch und wenn er mit mir spricht, der tut so, wie wenn ich kein Deutsch könnte, also der macht mich nach, der macht extrem dieses Ausländerdeutsch so.“* Auch im Kolleg:innenkreis ist der Interviewpartner nicht eingebunden oder integriert: *„Ich habe einen Kollegen, mit dem ich gleichzeitig angefangen habe, die Lehre, und mit dem verstehe ich mich ganz gut, sonst alle anderen gar keinen Kontakt, also die meide ich alle, die gehe ich alle aus dem Weg und die mir auch. (...) Extrem falsche Leute, die reden nur hinter meinem Rücken und ins Gesicht traut sich keiner irgendwas zu sagen. Die schauen, was Du machst so und dann gehen die und petzen die. (...) Und alle sind gleich, so deswegen am besten ich gehe einfach nur rein, mache meine Arbeit, gehe nach Hause, ich habe keinen Kontakt mit niemandem.“* (Mann, Rumänien, Techniker)

Die Erzählungen des jungen Mannes verweisen auf eine Vielzahl individueller Diskriminierungserfahrungen, die sowohl direkt verbal („schreit so ohne Grund“, „macht Witze“, „macht mich nach“) als auch indirekt durch soziale Ausgrenzung („hinter dem Rücken“, „gar keinen Kontakt“, „und dann gehen die und petzen die“) erfolgen. Auch auffällig war, dass der Interviewpartner – und letztlich alle Befragten mit solch Diskriminierungserfahrungen – zum

einen schwerwiegende Vorfälle schilderten, zum anderen aber niemand von betrieblichen Strategien berichtete, die z.B. eine Beschwerde oder Intervention ermöglichen würden. Das Verhalten der Vorgesetzten und Kolleg:innen blieb in jedem Einzelfall sanktionslos. Es fehlt offenbar gerade in prekären Beschäftigungsverhältnissen an Leitlinien, Anlaufstellen oder einer gelebten Kultur der Gleichbehandlung.

Zugleich deuten solche Diskriminierungserfahrungen auf ein erhebliches Integrationshindernis hin, im Zugang zur Arbeit sowie im Arbeitsalltag selbst. Wenn ausländische Beschäftigte häufiger als inländische von Benachteiligungen bei Vorstellungsgesprächen sowie von Mobbing am Arbeitsplatz berichten, untergraben diese Erfahrungen nicht nur das subjektive Sicherheitsempfinden, sondern schwächen auch das Vertrauen in gesellschaftliche Fairness und Teilhabemöglichkeiten. Die starke Segregation am Arbeitsmarkt trägt dazu bei, zumal ausländische Arbeitskräfte häufig Positionen in einem hierarchisch und ethnisch segmentierten Arbeitsmarkt einnehmen. Der oben zitierte rumänische Techniker beschreibt letztlich vor allem eine relative Unterordnung im Zugang zu Anerkennung und Schutz. Die wiederholten Diskriminierungserfahrungen führen bei ihm – und bei fast allen übrigen Interviewpartner:innen mit Diskriminierungserfahrungen – zu einem strategischen Rückzug („*ich gehe einfach nur rein, mache meine Arbeit, gehe nach Hause*“), der einer umfassenden Integration entgegensteht. Man könnte auch von einer „Integration zweiter Klasse“ sprechen, denn der Befragte ist finanziell durchaus abgesichert. Aber auch wenn ausländische Beschäftigte ökonomisch eingebunden sind, werden sie mitunter innerbetrieblich, also sozial ausgeschlossen. Vor diesem Hintergrund erscheint es fortan zentral, auch den Arbeitsplatz und nicht nur den Arbeitsmarkt als Motor von Integration, als treibende Kraft für soziale In- oder Exklusion mitzudenken.

2.4 Kollektive Zielverfolgung

Unter kollektiver Zielverfolgung verstand Marie Jahoda, dass Erwerbsarbeit Menschen in ein soziales Gefüge einbindet, in dem gemeinsam auf ein übergeordnetes Ziel hingearbeitet wird – etwa die Herstellung eines Produkts, die Erbringung einer Dienstleistung oder das Erreichen von Unternehmenszielen. Die Arbeit an einem gemeinsamen Ganzen verleiht Arbeitsabläufen einen breiteren Sinn, der über den einzelnen Arbeitsschritt hinausreicht. Durch die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen in und außerhalb der eigenen Arbeitsstätte bekommen Beschäftigte ein Gefühl einer gesellschaftlichen Bedeutsamkeit. Diese Erfahrung stärkt das Selbstwertgefühl und vermittelt das Bewusstsein,

Teil eines größeren Ganzen zu sein – ein Aspekt, der über die rein individuelle Leistung hinausreicht.

Viele Zugewanderte kommen in einer österreichischen Gesellschaft an, in der ihnen zunächst soziale Netzwerke und kulturelle Vertrautheiten fehlen. Gerade für Zugewanderte kann diese kollektive Zielverfolgung in der Arbeit integrativ wirken, weil sie unabhängig von sprachlichen oder kulturellen Unterschieden eine gemeinsame und mit anderen Kolleg:innen geteilte Praxis bietet, in der eine wertgeschätzte Teilhabe möglich ist. Die Möglichkeit, mit Arbeitskolleg:innen gemeinsam Verantwortung zu übernehmen, schafft dabei potenziell auch ein Gefühl der Zugehörigkeit zur neuen Gesellschaft.

Der Arbeitsklima Index liefert diesbezüglich nur wenige Indikatoren, auch andere vergleichbare Umfragen sind aufgrund fehlender diesbezüglicher Fragestellungen wenig brauchbar. Die Frage nach der Zufriedenheit mit Art und Inhalt der eigenen beruflichen Tätigkeit im Arbeitsklima Index liefert noch am ehesten Auskunft über die subjektive Sinnerfüllung im eigenen Job. Während etwas mehr als drei Viertel der inländischen Beschäftigten mit dem Inhalt ihres Jobs zufrieden sind, sind es unter ausländischen Beschäftigten nur zwei Drittel, wobei sich hierbei keine Geschlechterunterschiede zeigen.

Darüber hinaus kann auch die Frage nach den Gestaltungsspielräumen in der Arbeit Aufschluss darüber liefern, inwieweit Beschäftigte beeinflussen können, woran sie arbeiten. Gestaltungsspielräume – also die Möglichkeit, auf Arbeitsprozesse, Entscheidungen und die Zusammenarbeit im Team Einfluss nehmen zu können – sind Voraussetzungen dafür, sich aktiv an gemeinsamen Zielen zu beteiligen. Zufriedenheit in diesem Bereich kann somit als Indikator dafür verstanden werden, wie stark sich Beschäftigte als Teil eines produktiven und zielgerichteten Miteinanders erleben. Auch hier zeigen sich höhere Unzufriedenheiten unter Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die um -10 Pp. häufiger unzufrieden sind. Nur 61% sind damit zufrieden, vier von zehn also unzufrieden.

Als dritter Indikator wurde die Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens ausgewählt. Dahinter steht die Überlegung, dass ein positiv wahrgenommenes Unternehmensimage das Gefühl stärkt, an etwas gesellschaftlich anerkanntem und Sinnvollem mitzuwirken – und umgekehrt. Dass die Arbeit in einem anerkannten Unternehmen jedoch nicht immer mit Anerkennung einhergeht, zeigt z.B. unsere Studie zu systemrelevant Beschäftigten (Schönherr/Zandonella 2025). Letzten Endes sind drei Viertel der inländischen Beschäftigten mit dem Image ihres Unternehmens zufrieden, d.h. wie ihr Unternehmen bzw. wie ihr:e Arbeitgeber:in eingeschätzt wird, unter

ausländischen Beschäftigten sind es zwei Drittel. Erneut zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

Tabelle 18: Zufriedenheit mit...

	Art und Inhalt der beruflichen Tätigkeit	Gestaltungsspielraum	Image des Unternehmens
Inländische Beschäftigte insgesamt	77%	71%	75%
<i>Inländische Männer</i>	77%	71%	75%
<i>Inländische Frauen</i>	77%	71%	76%
Ausländische Beschäftigte insgesamt	64%	61%	65%
<i>Ausländische Männer</i>	66%	61%	67%
<i>Ausländische Frauen</i>	61%	61%	64%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

Auch in den qualitativen Interviews mit ausländischen Beschäftigten lassen sich Hinweise auf eine integrative Wirkung der Beschäftigung in Hinsicht auf ein kollektives Gemeinsames bzw. umgekehrt eine exkludierende Wirkung, wenn diese Erfahrung nicht gemacht wird, nur indirekt herauslesen. In einem Interview beklagt z.B. eine Kellnerin wiederholt den Mangel an Wertschätzung: „Aber die meisten Menschen ignorieren dich, es ist so, als wärst du gar nicht da, als wärst du eine Fliege.“ (Frau, Afghanistan, Kellnerin) Statt als Teil eines produktiven Prozesses wird die Arbeit von ihr als anonym, entkoppelt und nicht anerkannt erlebt. Solche Erfahrungen können gerade bei migrantischen Beschäftigten zur Wahrnehmung führen, nicht wirklich dazu zu gehören – weder betrieblich noch gesellschaftlich. Schon die Frage nach den Gestaltungsmöglichkeiten, vor allem aber die Frage nach dem Ansehen des Unternehmens zielt bereits auf die nächste latente, integrative Funktion von Erwerbsarbeit ab: Den gesellschaftlichen Status.

2.5 Status und Identität

Marie Jahoda verstand unter „Status und Identität“, dass Erwerbstätigkeit dem Individuum eine gesellschaftlich anerkannte soziale Position verleiht – also Status im Sinn von sozialer Wertschätzung und Zugehörigkeit. Den Begriff „Status“ bezog sie auf die Beobachtung, dass Menschen, die arbeiten, im eigenen privaten Umfeld und von der Gesellschaft insgesamt geschätzt und anerkannt werden, jedenfalls mehr als arbeitslose Menschen. Jahoda zufolge verleiht bereits die Tatsache, erwerbstätig zu sein und eigenes Geld zu verdienen, einen gesellschaftlichen Status. Diese Zuschreibung muss 2025 aber kritisch betrachtet werden.

Es stimmt zwar, dass Arbeitslose heutzutage im medialen, politischen und gesellschaftlichen Diskurs regelmäßig Opfer von Vorurteilen und negativen Zuschreibungen werden. Diese richten sich zumeist gegen das vermeintlich bequeme Leben in der Arbeitslosigkeit, gegen unterstellten Sozialbetrug (z.B. dass Arbeitslose „schwarz“ dazuverdienen würden) und gegen die angeblich fehlende Arbeitsmotivation. (vgl. Schönherr 2024)

Allerdings richten sich dieselben Vorwürfe nicht mehr nur gegen Arbeitslose, sondern heute auch gegen zugewanderte Menschen. In unserer aktuellen Studie zu Klassismuserfahrungen stellen wir einen auffällig engen Zusammenhang zwischen Rassismus- und Klassismuserfahrungen – verstanden als Abwertung aufgrund der sozialen Stellung, also z.B. Arbeitslosigkeit – fest. Wir argumentieren darin, dass sich Rassismus mittlerweile nicht mehr nur gegen kulturelle Unterschiede richtet, sondern auf das Merkmal der Leistung und des unterstellten fehlenden Leistungswillens abzielt. Das Stereotyp des „faulen Zuwanderers ins Sozialsystem“ dient dabei als Basis für weitere rassistische Abwertungen. Ähnlich wie z.B. bei Arbeitslosen setzt der gesellschaftliche Diskurs heute auch gegenüber Zuwander:innen im hohen Maße individuell an und nimmt vor allem deren Leistungswilligkeit scharf in den Blick. Arbeitslosen genauso wie Zugewanderten wird dabei von manchen politischen Parteien unterstellt, das Sozialsystem auszunutzen (vgl. Schönherr/Zandonella/Schindler 2025).

Grundsätzlich gilt heute: Je nach Beruf, Einkommen oder beruflicher Position (zusammen: sozioökonomischer Status) erfährt ein Mensch mehr oder weniger gesellschaftliche Anerkennung. Für Zugewanderte ist dies besonders bedeutsam: Eine unselbständige Beschäftigung kann als Gegenpol zu gesellschaftlicher Marginalisierung wirken, indem sie Zugehörigkeit und gesellschaftliche Teilhabe symbolisiert. Auf die Art kann Erwerbsarbeit dabei helfen, negative Fremdzuschreibungen zu durchbrechen und neue Identitätsangebote zu ermöglichen. Wie sehr also verleiht die Berufstätigkeit Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft Status und eine positive Identität?

Das Berufsprestige liegt jedenfalls niedriger als unter inländischen Beschäftigten. Als Berufsprestige verstehen wir das Ansehen eines Berufs in der Bevölkerung. Messbar gemacht werden konnte das mit der sogenannten Standard International Occupational Prestige Scale (SIOPS), einer standardisierten Skala von 0 bis 100, die einzelnen Berufen einen empirisch ermittelten Prestigewert zuweist. Die Datenbasis bilden Befragungen aus 55 Ländern, in denen die Proband:innen unterschiedliche Berufe hinsichtlich deren sozialen Ansehens bewertet und eine entsprechende Reihenfolge ge-

bildet haben. Für Österreich zeigt sich: Beschäftigte mit österreichischer Staatsbürgerschaft erzielen in ihren Berufen einen Statuswert von 48, Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft nur 40 Punkte. Geschlechterunterschiede zeigen sich kaum.

Dafür verantwortlich ist erneut die starke Segregation am Arbeitsmarkt, die dazu führt, dass ausländische Beschäftigte besonders häufig in Berufen tätig sind, die keinen nennenswerten Status in der Gesellschaft innehaben. Das sind u.a. die bereits in Kapitel 1 genannten Berufe im Tourismus- und Gastro- nomiesektor, in manchen wirtschaftlichen Dienstleistungen wie z.B. Reinigung oder Leiharbeit, in Land- und Forstwirtschaft oder in der Produktion von Waren. Dies führt zu Exklusionserfahrungen, wie z.B. eine Kellnerin aus Afghanistan erzählt: *„Also bei der Arbeit bin ich sicher so ganz unten in der Gesellschaft, so wirklich, da wird man wie das letzte Stück Dreck behandelt, ab und zu mal muss man auch Müll raus bringen und ich denke mir so, das ist nicht meine Arbeit, steht das nicht im Vertrag.“* (Frau, Afghanistan, Kellnerin) Dieselbe Interviewpartnerin erzählt aber auch von der fehlenden Wertschätzung seitens Kund:innen und Gästen: *„Dort gab es ein Unternehmen, für den musste ich arbeiten, und es gab eine Hochzeit und ich fand das sehr schlimm. Von dem Typen - weil der hat uns nicht gut behandelt, der hat einfach herumgeschrien ständig und hat uns angeschrien und dann mussten wir sehr viel machen, Tische abräumen, obwohl es in unserem Vertrag eigentlich stand, dass wir nur für Menü und Getränke zuständig sind. (...) Und das finde ich schon immer so, dass sie dann dich ausnutzen, wenn sie sich denken, na Du bist Aushilfe, dann machen wir jetzt mehr mit Dir.“*

Es sind vor allem jene Tätigkeiten, die mit einem niedrigen Status einhergehen, in denen neu Zugewanderte ihre erste Beschäftigung finden. Ein junger Interviewpartner aus der Türkei, der heute als Facharbeiter am Flughafen Wien arbeitet, erinnert sich an seine ersten Jobs in Österreich: *„2015 oder 16 hatte ich damals als Reinigungskraft gearbeitet. Das war meine erste Arbeit und damals gleichzeitig hatte ich zum Deutschkurs gegangen und dann nachher in der Arbeit gegangen. (...) Und danach, was habe ich gemacht? Ich glaube, als Fahrer gearbeitet. Nach dem Reinigungs-, ja, und hatte ich als Pizzafahrer gearbeitet. Dann ich war beim REWE gearbeitet. Was habe ich noch? Und danach ich hatte einen Freund, er wollte einen Imbiss eröffnen und der hat mir das gesagt, komme zu mir und wir arbeiten zusammen.“* (Mann, Türkei, Facharbeiter) Darüber hinaus handelt es sich oft um Berufe im sogenannten „einfachen“ Dienstleistungssektor, die in der Regel wenig gesellschaftliches Ansehen genießen, die oft auch im Verborgenen stattfinden, wodurch die Leistung der darin Beschäftigten keine Anerkennung findet. Ein typisches Beispiel

dafür sind Reinigungsberufe. Eine Putzkraft aus Serbien sagt zum Beispiel: „...weil alles Reinigen, dann kannst du oft, wie sagt man, durchsichtig sein. Oft putze ich auch, wenn die Leute nicht dabei sind, grüß Gott, hallo und das war es.“ (Frau, Serbien, Reinigung) Dieses Gefühl der „Durchsichtigkeit“ bestätigt auch eine Kellnerin: „Aber die meisten Menschen ignorieren dich, es ist so als wärst du gar nicht da, als wärst du eine Fliege, aber das finde ich sehr schlimm. (...) Es wird nicht wertgeschätzt und egal, was man macht, sind die nicht zufrieden.“ (Frau, Afghanistan, Kellnerin) Anders ergeht es den (meist männlichen) Befragten, die in technischen Berufen arbeiten – diese schilderten solch negative Erfahrungen in ihrer Arbeit kaum, sondern umgekehrt: „Es ist auch sehr wertgeschätzt, wenn ich sage zum Beispiel, dass ich CNC-Techniker bin. Aber sie finden es spannend (...), ich kriege ein Teil und muss es programmieren und dann das Teil einfahren in der Maschine, das Teil ist in der Maschine drin. Und das Werkzeug bearbeitet das Werkstück. Und ich muss es programmieren und dann das komplette Teil fertigen, mit genauem Pass, in der Passung sind auf Hundertstel, auf Tausendstel genau muss das Maß passen und darum finden das viele Leute spannend und wollen mehr wissen von dem Beruf.“ (Mann, Bosnien, Techniker)

Status in der Arbeit übersetzt sich aber nicht nur in die gesellschaftliche Wertschätzung bestimmter Berufe. Gesellschaftliche Wertschätzung muss auch von den Beschäftigten konkret erlebt werden. Als Indikatoren dafür dienen uns die Angaben der Befragten des Arbeitsklima Index zur eigenen Zufriedenheit mit den Rechten sowie der sozialen Stellung als Arbeitnehmer:in. Die Auswertungen zeigen deutliche Unterschiede zwischen inländischen und ausländischen Beschäftigten. Während 71% bzw. 72% der inländischen Beschäftigten mit ihren Rechten und ihrem sozialen Status zufrieden sind, liegt die Zufriedenheit bei ausländischen Beschäftigten mit jeweils nur 58% deutlich niedriger.

Tabelle 19: Beruflicher Status

	Berufsprestige (in Punkten 0 – 86)*	zufrieden mit Rechten**	zufrieden mit sozialem Status**
Inländische Beschäftigte insgesamt	48	71%	72%
<i>Inländische Männer</i>	47	71%	73%
<i>Inländische Frauen</i>	49	70%	71%
Ausländische Beschäftigte insgesamt	40	58%	58%
<i>Ausländische Männer</i>	39	60%	60%
<i>Ausländische Frauen</i>	41	57%	56%

* Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: AKE der Statistik Austria, 2024

**Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

2.6 Kompetenznutzung

Die Nutzung individueller Kompetenzen stellte für Marie Jahoda die letzte, aber ebenso zentrale psychologische Funktion von Erwerbsarbeit dar. Arbeit erlaube es Menschen, ihre individuellen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten produktiv einzusetzen und weiterzuentwickeln. Dadurch erleben sich Erwerbstätige nicht nur als aktiv handelnde Subjekte, sondern auch als wirksam – ein Erlebnis, das wesentlich zur psychischen Stabilität und zum Selbstwertgefühl beiträgt. Menschen, die keinen Raum für aktives Handeln haben, erfahren oft einen Verlust an Selbstwirksamkeit, was sich negativ auf das psychische Wohlbefinden auswirken kann. Erwerbsarbeit hingegen bietet strukturierte Möglichkeiten, das eigene Wissen und Können einzusetzen – sei es durch Problemlösungen im Arbeitsalltag, durch kreatives Gestalten von Arbeitsprozessen oder durch die Bewältigung von beruflichen Herausforderungen.

Gerade im Kontext von Migration und Integration ist diese Funktion von besonderer Bedeutung. Wenn ausländische Beschäftigte ihre Kompetenzen nicht einbringen oder weiterentwickeln können – etwa weil sie in niedrig qualifizierten oder monotonen Tätigkeiten arbeiten oder ihnen der Zugang zu Fortbildung und beruflichem Aufstieg fehlt –, bleibt diese zentrale psychosoziale Funktion der Arbeit ungenutzt. Das kann zu Frustration, Entfremdung und einem Gefühl mangelnder Anerkennung führen, mit negativen Folgen für die individuelle Integration. In vielen Fällen bringen Migrant:innen formale Qualifikationen, berufliche Erfahrungen oder sprachlich-kulturelle Kompetenzen mit, die im neuen gesellschaftlichen Kontext zunächst wenig Beachtung finden. Wenn diese Ressourcen im Arbeitskontext erkannt und genutzt werden, entsteht eine doppelte Wirkung: Einerseits stärkt es das Selbstvertrauen der Betroffenen, andererseits signalisiert es gesellschaftliche Offenheit und Wertschätzung – beides zentrale Bedingungen gelingender Integration.

Allerdings sind die institutionellen Rahmenbedingungen für die Entfaltung dieser Funktion nicht selbstverständlich. Diskriminierung, versagte Weiterbildungen oder eingeschränkte Anerkennung ausländischer Abschlüsse können dazu führen, dass Migrant:innen unterhalb ihres Kompetenzniveaus beschäftigt werden und bleiben und damit das Potenzial der Arbeit zur Förderung der Handlungsfähigkeit nicht ausgeschöpft wird. In solchen Fällen kann Erwerbsarbeit und kann eine unselbständige Beschäftigung – entgegen ihres integrativen Potenzials – sogar desintegrierende – oder deprivierende – Wirkungen entfalten.

Dies zeigte sich auch in den Interviews mit ausländischen Beschäftigten. Ein älterer Herr aus Polen, der dort in einem technischen Beruf gearbeitet hat, schildert seine Ankunft in Österreich: *„Erster Job? Billa. Ich habe seit ich hier gekommen bin, habe ich so viel gesucht, um eine Arbeit zu finden, aber das war am Anfang sehr schwierig, weil ich musste zuerst AMS gehen und die Dokumente und so akzeptieren (lassen). Ich habe im Internet gesucht und ich habe gedacht, ich muss beginnen eine Arbeit und ich habe alle Arbeit beworben für ein Geschäft und McDonalds und so weiter, alles. Nur eine Zurückmeldungen, ja.“* (Mann, Polen, Techniker) In einem anderen Fall schildert eine Interviewpartnerin aus Afghanistan, wie sie eine Matura nachgeholt habe um im Anschluss studieren zu können, der Druck zu arbeiten aber letztlich dazu geführt hat, dass sie eine Stelle als Kellnerin angenommen hat: *„Und danach hieß es dann vom AMS, ich muss arbeiten gehen, sie werden mir kein Geld mehr geben, und dann war ich so, ja, ich studiere, was mache ich jetzt. Und dann meinten sie, das ist nicht unser Problem und du brauchst eben kein Studium, um zu arbeiten, denn die Matura reicht. (...) Dann habe ich gesagt, egal, ich will euer Geld nicht, ich werde mir eine Arbeit suchen, habe dann versucht, auf verschiedenen Seiten Arbeit zu finden.“* (Frau, Afghanistan, Kellnerin) Besonders betroffen davon dürften Geflüchtete aus der Ukraine sein, die vergleichsweise häufiger hohe Bildungsabschlüsse mitbringen. Eine Ukrainerin, die früher als Historikerin gearbeitet hat und jetzt als Rezeptionistin, erzählt: *„Und natürlich, wenn im Vergleich mit der Ukraine und wenn in der Ukraine Dokortitel hast, bist du höher als andere Menschen. Und hier habe ich Dokortitel, aber natürlich ich bin Rezeptionistin, das ist mein Niveau.“* (Frau, Ukraine, Rezeptionistin)

Die Auswertungen zur Kompetenznutzung im Job belegen zum Abschluss erneut deutliche Unterschiede zwischen inländischen und ausländischen unselbständig Beschäftigten, z.B. in Bezug auf eine subjektive Überqualifikation, die Zufriedenheit mit Weiterbildungsmöglichkeiten und das persönliche Erreichen beruflicher Ziele. Im Schnitt fühlen sich 14 % der inländischen Beschäftigten überqualifiziert, während dieser Anteil bei ausländischen Beschäftigten mit 20 % signifikant höher liegt. Das deutet darauf hin, dass ausländisch Beschäftigte häufiger Tätigkeiten ausüben, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen.

Auch bei der Zufriedenheit mit Weiterbildung zeigen sich Unterschiede: Nur 43% der ausländischen Beschäftigten sind damit zufrieden, verglichen mit 56% bei den Inländer:innen. Das weist auf eingeschränkte Möglichkeiten hin, sich beruflich weiterzuentwickeln – ein Aspekt, der eng mit der von Jahoda beschriebenen latenten Funktion der Kompetenznutzung verknüpft ist.

In Bezug auf das Erreichen beruflicher Ziele zeigt sich ein ähnliches Muster: Während 65% der inländischen Beschäftigten angeben, ihre beruflichen Ziele erreicht zu haben, trifft dies nur auf 47% der ausländischen Beschäftigten zu. Auch dieser Unterschied legt nahe, dass der Aufstieg und die langfristige Integration in qualifikationsadäquate Berufsfelder für Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft erschwert wird.

Tabelle 20: Kompetenznutzung im Job

	Subjektive Überqualifikation	Zufriedenheit Weiterbildung	Berufliche Ziele erreicht
Inländische Beschäftigte insgesamt	14%	56%	65%
<i>Inländische Männer</i>	13%	55%	66%
<i>Inländische Frauen</i>	15%	56%	63%
Ausländische Beschäftigte insgesamt	20%	43%	47%
<i>Ausländische Männer</i>	19%	40%	48%
<i>Ausländische Frauen</i>	21%	46%	45%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

Insgesamt machen die Daten deutlich, dass ausländische Beschäftigte nicht nur häufiger unterhalb ihrer Qualifikation arbeiten, sondern auch weniger Zugang zu Weiterbildung haben und seltener ihre beruflichen Ziele verwirklichen können. Diese Einschränkungen in der Kompetenznutzung untergraben eine zentrale psychosoziale Funktion der Arbeit und mindern die Integrationskraft des Arbeitsmarkts für Migrant:innen. Eine integrative Arbeitsmarktpolitik sollte daher auch gezielt auf die Förderung von Anerkennung, Entwicklung und Nutzung vorhandener Kompetenzen setzen.

3 Zusammenfassung: Zur Integrationskraft des österreichischen Arbeitsmarktes

Die Integration von zugewanderten Menschen wird heutzutage politisch als auch in der Bevölkerung nicht mehr nur als An- und Einpassung in hiesige Bräuche, Werte und eine österreichische „Leitkultur“ verstanden, sondern vor allem als „Leistung“, also als Arbeitseinsatz bzw. grundsätzliche Leistungsbeurteilung. Mehr noch trifft dies auf den Zugang zur österreichischen Staatsbürgerschaft zu. *„Für uns steht die Staatsbürgerschaft und damit verbunden das hohe Gut des Wahlrechts am Ende einer erfolgreichen Integration, nicht am Beginn. Die Prämisse muss sein: Integration durch Leistung“*⁷, so z.B. die ehemalige Verfassungsministerin Karoline Edtstadler 2023 zum Vorschlag eines Wahlrechts für Nicht-Österreicher:innen. Diese Prämisse ist nicht neu, vielmehr wiederholte Edtstadler eine Regierungsvorlage für die Novelle des Staatsbürgerschaftsgesetzes aus dem Jahr 1998: *„Die Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft ist der letzte Schritt einer geglückten Integration Fremder in Österreich.“* (zitiert nach: Valchars/Bauböck 2021: 15)

Das Credo *„Integration durch Leistung“* impliziert, dass die Integration in die österreichische Gesellschaft primär über eigene Anstrengungen und das eigene Mühsal erfolgt. Geflüchtete und Zuwanderer:innen gelten in diesem politischen Paradigma als integriert, wenn sie einer dauerhaften Erwerbsarbeit nachgehen. Diese Vorstellung prägte in den letzten Jahrzehnten auch konkrete politische Maßnahmen. Wie u.a. der deutsche Soziologe Steffen Mau in seinem Buch *„Sortiermaschinen“* konstatiert, ist der Erwerb einer neuen Staatsbürgerschaft über die Zeit hinweg zunehmend voraussetzungsreicher und langwieriger geworden, die meisten westlichen Länder schaffen heute hohe Hürden, *„um den Zugang zu begrenzen oder nur jene auszuwählen, von denen sie sich ökonomische Beiträge erhoffen.“* Politisch lässt sich, so Mau, ein paradigmatischer Wandel erkennen, *„weg von der Idee, die Verleihung der Staatsbürgerschaft sei ein Mittel der Unterstützung, das erfolgreiche Integration erst ermöglicht, hin zur gegenteiligen Vorstellung von der Krönung einer bereits erfolgreichen Integrationsanstrengung, gewissermaßen als ‚earned citizenship‘.“* (Mau 2021: 87) Nur so lassen sich die Verschärfungen der Voraussetzungen für die Erlangung der Staatsbürgerschaft genauso erklären wie die Ausweitung der Voraussetzungen, die in Wissenstests, Sprachtests, über Assimilierung oder kultureller Passung und letztlich auch dem ökonomischen Status nachgewiesen werden müssen. Darüber hinaus produziert das Credo *„Integration durch Leistung“* eine

⁷ <https://www.heute.at/s/babler-spoee-will-wahlrecht-fuer-auslaender-oevp-schiesst-dagegen-100281792>

Hierarchisierung innerhalb migrantischer Gruppen: Jene, die als leistungsfähig gelten – z. B. gut ausgebildete Fachkräfte – erhalten nicht nur schnelleren Zugang zu Rechten und Anerkennung, sondern auch ein positiveres mediales und politisches Image. Gleichzeitig werden sogenannte „niedrigqualifizierte“ Migrant:innen, die häufig in essenziellen, aber schlecht entlohnten und gesellschaftlich wenig anerkannten Sektoren arbeiten, marginalisiert. Eine kritische Integrationspolitik müsste daher nicht nur auf Erwerbsbeteiligung setzen, sondern strukturelle Bedingungen reflektieren und soziale Teilhabe umfassender denken.

Die Mehrheit der Österreicher:innen glaubt heute nicht, dass nur hier Geborene als „Österreicher:innen“ zählen können, sondern dass auch Zugewanderte diesen Status irgendwann verdienen. Dies zeigen u.a. die Zahlen des 2023 europaweit durchgeführten „European Social Surveys“, bei dem in Österreich mehr als 1.000 Menschen zu ihren Werthaltungen befragt wurden. Nur noch 21% der Befragten stimmten darin der Aussage zu, wonach man *„als Österreicher/Österreicherin geboren sein muss, um ein echter Österreicher oder eine echte Österreicherin zu sein“*, nur 6% stimmten voll und ganz zu. Umgekehrt sagten 77%, dass man als Zuwanderer *„ein echter Österreicher oder eine echte Österreicherin werden kann, wenn man sich Mühe gibt“*, wobei 35% dem voll und ganz zustimmten. (ESS 2023, Eigenauswertung)

Wir interpretieren diese Zahlen auch vor dem gewandelten Diskurs über Zuwanderung und Integration in Österreich. Unsere Studie stellte nun eine simple Frage: Wenn Arbeit für Zugewanderte Integration bedeutet - wie integrativ sind diese Arbeitsverhältnisse eigentlich? Kritisch betrachtet verstellt das Leistungsparadigma nämlich jenen Blick auf strukturelle Hürden und soziale Ungleichheiten, denen ausländische Arbeitskräfte besonders häufig ausgesetzt sind. Die Studie zeigt nun: Gerade diese Hürden kreieren Exklusionserfahrungen ausländischer Beschäftigter und Arbeitssuchender, die einer Integration in die österreichische Gesellschaft entgegen stehen. *„Wenn ich mich vergleiche mit österreichischen Menschen“*, sagte uns beispielsweise eine türkische Supermarktkassiererin in einem Interview, *„ich sehe mich unten.“*

Wir haben nun abschließend die in Kapitel 2 analysierten Indikatoren der potenziellen Integrationskraft von Arbeit – Erwerbsarbeit – zusammengefasst und in eine einzige summiert: Wie integrativ sind die Beschäftigungsverhältnisse von ausländischen Staatsbürger:innen in Österreich eigentlich?

Als integrativ, als integrierend ziehen wir dabei jene Indikatoren heran, die oben im Detail analysiert wurden – nur dieses Mal ins Positive verkehrt. Integrierend sind in unserem Verständnis jene Berufe und Beschäftigungsverhältnisse, die:

- zur finanziellen Absicherung beitragen, von denen Beschäftigte also leben können und von denen sie sich wesentliche materielle Dinge leisten können;
- eine Zeitstruktur bieten, die integrierend wirkt, in dem sie Planbarkeit zulässt, keine Arbeit zu Randzeiten erfordert und vom Stundenausmaß her den Wünschen der Beschäftigten entspricht;
- Sozialkontakte in der Arbeit fördern, d.h. nicht aufgrund von Einsamkeit oder Isolation belastend wirken, nicht Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz fördern und in denen Beschäftigte sowohl mit Führungsstil als auch der Beziehung zu den Kolleg:innen zufrieden sind;
- die ein Gefühl vermitteln, an einem kollektiven Gemeinsamen mitzuarbeiten, etwa indem sie zur Zufriedenheit mit Art und Inhalt des Berufs beitragen, aber auch mit dem Ansehen des Unternehmens und den eigenen Gestaltungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsmöglichkeiten – unabhängig von der Staatsbürgerschaft;
- die durch die Beschäftigung einen gesellschaftlichen Status vermitteln, d.h. mindestens durchschnittliches bis hohes gesellschaftliches Ansehen besitzen, aber auch die Zufriedenheit mit den eigenen Rechten und dem eigenen Status fördern;
- die zuletzt auch die eigenen Kompetenzen fördern, indem sie den Qualifikationen der Beschäftigten entsprechen, Weiterbildungsmöglichkeiten bieten und berufliche Ziele verwirklichen.

Die folgende Tabelle listet die Dimensionen und Indikatoren auf:

Tabelle 21: Indikatoren der Integrationskraft von Arbeitsverhältnissen

Dimension und Indikatoren	Ausländische Beschäftigte	Österreichische Beschäftigte
Finanzielle Absicherung		
<i>Einkommen: "Komme sehr gut aus" oder "reicht völlig aus"</i>	44%	52%
<i>Leistung: unerwartete Ausgaben von 1.300 Euro oder mehr</i>	32%	37%
<i>Leistung: neue Kleidung bei Bedarf</i>	42%	45%
Arbeitszeit und Zeitstruktur		
<i>Regelmäßige Arbeitszeiten</i>	77%	83%
<i>keine Arbeit am Wochenende oder nachts</i>	42%	55%
<i>Zufriedenheit mit Wochenstunden</i>	41%	48%
Sozialkontakte in der Arbeit		
<i>Keine Belastung durch Einsamkeit/Isolation in der Arbeit</i>	83%	91%
<i>Keine Mobbing Erfahrungen</i>	69%	80%
<i>Zufriedenheit mit Führungsstil und Kolleg:innen</i>	46%	56%
Kollektive Zielverfolgung		
<i>Zufriedenheit mit Art und Inhalt der Arbeit</i>	60%	75%
<i>Zufriedenheit mit Ansehen des Unternehmens</i>	61%	73%
<i>Zufriedenheit mit Gestaltungsmöglichkeiten</i>	57%	69%
Status und Identität		
<i>Durchschnittlich bis hohes Berufsprestige</i>	54%	59%
<i>Zufriedenheit mit Rechten</i>	57%	70%
<i>Zufriedenheit mit Status</i>	56%	71%
Kompetenznutzung		
<i>Qualifikation entspricht Anforderungen</i>	55%	71%
<i>Zufriedenheit mit Weiterbildung</i>	43%	56%
<i>Berufliche Ziele erreicht</i>	47%	65%

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

Für jede der sechs Dimensionen wurden die drei Indikatoren zunächst addiert zu einem Subindex, der das Vorhandensein der einzelnen integrativen Funktionen von Erwerbsarbeit zusammenfasst von 0 („keine kommt vor“) bis 3 („alle drei kommen vor“). In einem zweiten Schritt wurden diese sechs Indizes schließlich zu einem Gesamtindex addiert, der nunmehr Auskunft über die Integrationswirkung der Beschäftigungsverhältnisse inländischer und ausländischer Beschäftigter liefert, der Werte annehmen kann zwischen 0 („keine der 18 Wirkungen wird erfüllt“) bis hin zu 18 („alle 18 Wirkungen werden erfüllt“).

Im Schnitt aller Beschäftigten in Österreich werden 11 der 18 integrativen Wirkungen erfüllt. Inländische Beschäftigte arbeiten demzufolge in Berufen, in denen im Schnitt 11,5 integrative Wirkungen erzielt werden, ausländische Beschäftigte hingegen erfahren im Schnitt nur 9,5 integrative Wirkungen, also um zwei weniger. Dabei zeigen sich keine signifikanten Geschlechterunterschiede.

Tabelle 22: Indexwerte zur integrativen Wirkung der Beschäftigungsverhältnisse von aus- und inländischen Beschäftigten

	Gesamtindex
Inländische Beschäftigte insgesamt	11,5
<i>Inländische Männer</i>	11,6
<i>Inländische Frauen</i>	11,4
Ausländische Beschäftigte insgesamt	9,5
<i>Ausländische Männer</i>	9,6
<i>Ausländische Frauen</i>	9,5

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

Nach Geburtsland der Befragten zeigt sich eine geringere integrative Wirkung ihrer Beschäftigung vor allem für Beschäftigte, die aus der Türkei und aus osteuropäischen Ländern stammen.

Tabelle 23: Indexwerte zur integrativen Wirkung der Beschäftigungsverhältnisse nach Geburtsland

	Gesamtindex
Österreich	11,5
Deutschland	10,7
ehemaliges Jugoslawien	9,3
Türkei	8,3
Osteuropa	8,4
anderes Land	10,3

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

Letztlich aber hängt die Integrationskraft der Arbeitsverhältnisse in Österreich am stärksten mit den jeweiligen Berufen und Branchen selbst zusammen. Am höchsten liegt diese integrative Wirkung in jenen Berufen mit dem tendenziell geringsten Anteil an ausländischen Beschäftigten (Geld- und Versicherungswesen, technische Expert:innen wie z.B. Architekturberufe, medizinische Fachkräfte, wirtschaftliche Dienstleistungen und administrative Büroberufe), am niedrigsten in jenen Berufen mit den höchsten Anteilen an ausländischen Beschäftigten: In der Reinigung, Gastronomie, unter Berufsfahrer:innen, im Einzelhandel, in Fabriken und Lagern, in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Pflegebereich. Ein Blick auf jede einzelne der sechs manifesten bzw. latenten integrativen Funktionen von Erwerbsarbeit zeigt zudem, dass ausländische Beschäftigte vor allem in den Dimensionen „Status und Identität“, „Kompetenznutzung“ und „Sozialkontakte“ seltener als inländische Beschäftigte von den positiven Funktionen von Erwerbsarbeit profitieren können bzw. umgekehrt dahingehend benachteiligt werden.

Tabelle 24: Indexwerte zur integrativen Wirkung der Beschäftigungsverhältnisse nach Berufen

	Gesamtindex
Geld- und Versicherungswesen	12,6
Technische Expert:innen	12,6
Medizinische Fachkräfte und Ärzte	12,4
wirtschaftliche/IT-Dienstleistungen	12,3
Bürokräfte, Sachbearbeiter, administrative Tätigkeiten	12,1
Schlosser, Mechaniker, Metallverarbeitung	11,9
Unterricht und Kinderbetreuung	11,9
Öffentliche Bedienstete	11,8
Handwerksberufe, Bau, Baunebengewerbe	11,7
Wissenschaft oder Journalismus	11,6
sonst. persönliche Dienstleistungen	11,2
Pflege- und Betreuungsberufe	11,2
Land- und Forstwirtschaft, Gärtnerei	11,0
Fabrikarbeiter:innen, Lageristen	10,5
Einzelhandelsberufe, Verkäuferinnen	10,5
Berufsfahrer:innen	10,1
Gastronomie und Tourismusberufe	9,6
Reinigung	9,3

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: Arbeitsklima Index 2021-2024

Letztlich erweist sich die starke Segregation am Arbeitsmarkt zwischen inländischen und ausländischen Beschäftigten als besonders hinderlich für die Integration von Zuwanderer:innen. Trotz der zunehmenden Bedeutung von Migration für den Arbeitsmarkt – wie mehrfach im Bericht anerkannt, geht der Beschäftigungswachstum in Österreich heute fast ausschließlich auf Zuwanderung zurück – sind viele Migrant:innen in bestimmten Branchen und niedrigeren beruflichen Positionen überrepräsentiert. Dies führt zu einer Konzentration in rechtlich und finanziell weniger abgesicherten Arbeitsbereichen und erschwert die Integration in andere Sektoren.

Ein Faktor für diese Segregation ist die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Viele Zuwanderer:innen können ihre im Herkunftsland erworbenen Abschlüsse und Berufserfahrungen in Österreich nicht, nur teilweise oder verspätet anerkennen lassen, was sie dazu zwingt, zunächst Tätigkeiten auszuüben, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen.

Letztlich muss das Problem der starken beruflichen Segregation aber auch auf die politischen Rahmenbedingungen zurückgeführt werden, insbesondere mit dem Aufenthaltsrecht und den Regelungen zur Arbeitsmigration in der EU.

Diese schaffen eine strukturelle Abhängigkeit: Zugewanderte nehmen oftmals schlecht bezahlte und prekäre Jobs an, weil ihr Aufenthalt an eine Beschäftigung gekoppelt ist oder sie keinen Zugang zu Sozialleistungen haben. Der deutsche Soziologe Peter Birke kritisiert in diesem Zusammenhang auch das europäische Grenzregime, das gezielt Arbeitsmigration steuert, ohne soziale Rechte mitzuliefern. (Birke 2022) So werde Migration funktionalisiert: Arbeitskraft wird gebraucht, aber nicht als gleichwertig anerkannt. Das produziere wiederum systematisch Prekarität in bestimmten Sektoren. Auf die Art werden manche Migrant:innengruppen in spezifische Branchen gedrängt, mitunter über Subunternehmen, und erhalten dort seltener Möglichkeiten zur Integration und zum sozialen Aufstieg.

Am Ende führen die Exklusionserfahrungen, die ausländische Beschäftigte in ihrer Arbeit machen, auch zum Gefühl, insgesamt nicht zur österreichischen Gesellschaft dazuzugehören. Eine Kellnerin erzählte uns: *„Ich glaube, auch wenn ich die Staatsbürgerschaft von Österreich bekomme, zähle ich noch immer nicht als Österreicherin, also ich bin noch immer eine Ausländerin.“* (Frau, Ukraine, Kellnerin) Und ein rumänischer Techniker ergänzte: *„Aber generell auch Nachbarn zum Beispiel oder bei irgendwelchen Versammlungen und so was, da bist Du halt als Ausländer so irgendwie anders ange- [sic!], da fühlst du, dass du da nicht dazugehörst, das ist leider so.“* (Mann, Rumänien, Techniker)

Literaturverzeichnis

Biffel, Gudrun; Faustmann, Anna (2013): Österreichische Integrationspolitik im EU- Vergleich. Zur Aussagekraft von Mipex. Endbericht. Donau-Universität Krems.

Birke, Peter (2022): Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland. Wien, Berlin: Mandelbaum.

Bock-Schappelwein, J.; Egger, A.; Kranner F.; Schmied, G. (2022): Integration von Frauen auf dem niederösterreichischen Arbeitsmarkt, WIFO Studies, WIFO number 69835.

Bundeskanzleramt (2020): Aus Verantwortung für Österreich, Regierungsprogramm 2020-2024.

Bundeskanzleramt (2025): Jetzt das Richtige tun. Für Österreich. Regierungsprogramm 2025–2029. Online unter:

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/die-bundesregierung/regierungsdokumente.html>

Dachverband der Sozialversicherungsträger DVS (2024): Arbeitsmarktinformationssystem.

Ebner P. (2023): Zugang zum Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktintegration von AsylwerberInnen in Österreich. Internationale Organisation für Migration (IOM), Wien.

Forstner, K., Kernbei, G., Muenz, R. and Wagner-Pinter, M. (2019): Erwerbsverläufe von Migrant/innen aus der EU, aus Drittstaaten und von Flüchtlingen aus Syrien, Afghanistan und der Russischen Föderation im Vergleich. Wien: Österreichischer Integrationsfonds.

Frisch, Max (1976): Überfremdung I. In: Hans, Mayer (Hg.): Max Frisch. Gesammelte Werke. Vol. V., 2 (Seite 374-376). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Gruber, O.; Mattes, Astrid (2016): Die meritokratische Neugestaltung der österreichischen Integrationspolitik zwischen Rhetorik und Policy. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft (ÖZP), 45(1), 65-79.

Hermann, Ch.; Atzmüller, Roland (Hg.): Die Dynamik des „österreichischen“ Modells. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem, Berlin 2009, edition sigma.

Jahoda, Marie (1981). Work, employment, and unemployment. Values, theories, and approaches in social research. In: American Psychologist 36/2.

Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.2.184> (abgerufen am 23.12.2023).

Jahoda, Marie (1982). *Employment and unemployment. A Social-Psychological Analysis (The Psychology of Social Issues)*. Cambridge, Cambridge University Press.

Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul Felix/Zeisel, Hans (1933/1960). *Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie*. 2. Aufl. Allensbach, Verlag für Demoskopie.

Jestl, St.; Landesmann, M; Leitner, S.; Wanek-Zajic, B. (2022): *Trajectories of Employment Gaps of Refugees and Other Migrants: Evidence from Austria*. *Population Research and Policy Review*, Springer; Southern Demographic Association (SDA), vol. 41(2), pages 609-669.

Jestl, St.; Tverdostup, M. (2023): *The Labour Market Entry and Integration of Refugees and Other Migrants in Austria*. *wiiw Working Papers 231*, The Vienna Institute for International Economic Studies, wiiw.

Kronauer, Martin; Vogel, Berthold; Gerlach, Frank (1993): *Im Schatten der Arbeitsgesellschaft : Arbeitslose und die Dynamik sozialer Ausgrenzung*. Campus Verlag.

Mau, Steffen.: (2021): *Sortiermaschinen. Die Neuerfindung der Grenze im 21. Jahrhundert*. C.H. Beck Verlag, München.

Migrationsrat für Österreich (2018): *Migration verstehen - Migration steuern*. Wien 2018.

Paul, K. I. & Batinic, B. (2010): *The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German population*. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 45-64.

Reinprecht, Christoph (2006): *Nach der Gastarbeit. Prekäres Altern in der Einwanderungsgesellschaft*. Wien: Braumüller.

Schönherr, D.; Zandonella, M. (2025a): *Systemrelevant Beschäftigte. Arbeitsbedingungen von "Essential Workers" in Österreich seit 2020*. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien.

Schönherr, D.; Zandonella, M.; Schindler, S. (2025b): *Klassismuserfahrungen in Österreich. Zur Abwertung von Menschen aufgrund ihrer sozialen Klasse*. Wien 2025.

Schönherr, Daniel (2023): *Von der Arbeitswelt entmutigt. Arbeitslose Frauen in der »Stillen Reserve« – Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag der AK Wien*.

Schönherr, Daniel (2024): Gute Arbeit - schlechte Arbeit - keine Arbeit. In: Tamesberger/Witzani-Haim/Moder/Theurl (Hg.): Mit einer Jobgarantie zum Recht auf gute Arbeit. Wien: ÖGB Verlag.

Schönherr, Daniel; Zandonella, Martina (2020): Arbeitsbedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen in Österreich. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index. Wien: AK Wien.

Schönherr, Daniel/Leibetseder, Bettina/Moser, Winfried/Hofinger, Christoph (2019): Diskriminierungserfahrungen in Österreich. Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung. Studie des Instituts SORA im Auftrag der Arbeiterkammer Wien.

Statistik Austria (2025): Wanderungsstatistik. Gebietsstand 01.01.2023. Erstellt am 28.05.2024. Online unter:

<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/migration-und-einbuengerung/wanderungen-insgesamt>

Wiedenhofer-Galik, Beatrix; Baumgartner, Katrin (2022): Arbeitsmarktsituation von Migrant:innen in Österreich (Modul der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021).

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft 2024	9
Tabelle 2: Erwerbstätigenquote	11
Tabelle 3: Berufserfahrung von Arbeitslosen: Jemals länger als 3 Monate gearbeitet?	13
Tabelle 4: Register-Arbeitslosenquote 2024 (Vergleich zu 2023)	13
Tabelle 5: „Stille Reserve, verfügbar“ 2024	14
Tabelle 6: Atypische und unsichere Beschäftigungsformen	15
Tabelle 7: Branchen mit dem höchsten Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft	18
Tabelle 8: Branchen mit dem niedrigsten Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft	19
Tabelle 9: Operationalisierung der manifesten und latenten integrativen Dimensionen von Erwerbsarbeit	24
Tabelle 10: Interviewpartner:innen der qualitativen Interviews	25
Tabelle 11: Einkommen	27
Tabelle 12: Nicht-Leistbarkeit von...	29
Tabelle 13: Arbeitszeitregelung	30
Tabelle 14: Atypische Arbeitszeiten – mind. gelegentlich Arbeit auch...	31
Tabelle 15: Arbeitszeitausmaß	33
Tabelle 16: Einschätzung der innerbetrieblichen Situation	34
Tabelle 17: Diskriminierungserfahrungen in der Arbeit	35
Tabelle 18: Zufriedenheit mit...	39
Tabelle 19: Beruflicher Status	42
Tabelle 20: Kompetenznutzung im Job	45
Tabelle 21: Indikatoren der Integrationskraft von Arbeitsverhältnissen	49
Tabelle 22: Indexwerte zur integrativen Wirkung der Beschäftigungsverhältnisse von aus- und inländischen Beschäftigten	50
Tabelle 23: Indexwerte zur integrativen Wirkung der Beschäftigungsverhältnisse nach Geburtsland	50
Tabelle 24: Indexwerte zur integrativen Wirkung der Beschäftigungsverhältnisse nach Berufen	51
Tabelle 25: Unselbstständige Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit seit 2009	58
Tabelle 26: Erwerbstätigenquote von ausländischen Männern und Frauen in Österreich im zeitlichen Verlauf seit 2009	58
Tabelle 27: Erwerbstätigenquote von ausländischen Männern und Frauen in Wien im zeitlichen Verlauf seit 2009	59
Tabelle 28: Anzahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft je Wirtschaftsklasse	59

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerung nach Staatsbürgerschaft seit 1960	7
Abbildung 2: Beschäftigte nach Staatsbürgerschaft seit 2009	10
Abbildung 3: Grenzpendler:innen seit 2009	10
Abbildung 4: Herkunftsländer ausländischer Beschäftigter 2009 vs. 2024	16

Anhang

Tabelle 25: Unselbstständige Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit seit 2009

Jahr	ÖSTERREICH		WIEN	
	österreichische SB	ausländische SB	österreichische SB	ausländische SB
2009	2.907.499	431.552	619.767	143.124
2010	2.908.962	451.276	616.066	148.243
2011	2.932.814	488.934	617.657	159.516
2012	2.938.392	527.062	615.994	170.388
2013	2.926.243	556.752	611.877	179.451
2014	2.914.678	588.722	607.419	188.560
2015	2.919.173	615.681	607.277	194.639
2016	2.935.182	651.690	609.144	204.326
2017	2.956.785	698.512	612.233	216.709
2018	2.988.592	752.892	618.478	230.052
2019	2.997.820	799.483	621.335	242.782
2020	2.939.894	777.270	606.262	236.675
2021	2.965.309	839.632	613.315	255.714
2022	2.986.650	926.984	620.402	277.443
2023	2.975.437	980.820	621.584	293.005
2024	2.954.822	1.005.840	620.235	303.353

Anm.: unselbständig Beschäftigte; Quelle: DVSV (2024)

Tabelle 26: Erwerbstätigenquote von ausländischen Männern und Frauen in Österreich im zeitlichen Verlauf seit 2009

Jahr	Inländische Männer	Inländische Frauen	Ausländische Männer	Ausländische Frauen
2009	76%	67%	69%	54%
2010	76%	67%	71%	55%
2011	76%	68%	72%	56%
2012	76%	68%	72%	56%
2013	76%	69%	71%	56%
2014	76%	69%	70%	58%
2015	75%	69%	70%	57%
2016	76%	70%	69%	57%
2017	77%	70%	71%	58%
2018	78%	71%	74%	60%
2019	78%	71%	73%	61%
2020	77%	70%	71%	59%
2021	77%	70%	74%	59%
2022	78%	72%	76%	63%
2023	78%	72%	75%	63%

Quelle: Statistik Austria - Mikrozensus, Eigenauswertung

Tabelle 27: Erwerbstätigenquote von ausländischen Männern und Frauen in Wien im zeitlichen Verlauf seit 2009

Jahr	Inländische Männer	Inländische Frauen	Ausländische Männer	Ausländische Frauen
2009	69%	65%	68%	51%
2010	70%	65%	67%	53%
2011	69%	66%	70%	52%
2012	69%	66%	69%	52%
2013	70%	67%	66%	52%
2014	68%	66%	64%	53%
2015	67%	66%	66%	52%
2016	69%	67%	62%	53%
2017	69%	66%	66%	55%
2018	71%	67%	69%	55%
2019	72%	68%	68%	54%
2020	70%	67%	65%	53%
2021	69%	67%	70%	55%
2022	71%	67%	71%	59%
2023	72%	67%	69%	58%

Quelle: Statistik Austria - Mikrozensus, Eigenauswertung

Tabelle 28: Anzahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft je Wirtschaftsklasse

	Österreich			Wien		
	Gesamt	F	M	Gesamt	F	M
Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	10.650	3.093	7.557	441	162	279
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	613	71	542	17	7	10
Herstellung von Waren	153.649	40.538	113.111	15.855	5.210	10.645
Energieversorgung	1.974	664	1.310	753	292	461
Wasserversorgung; Abwasser-/Abfallentsorgung; Bes. v. Umweltverschmutzungen	4.155	676	3.479	495	56	439
Bau	83.156	5.304	77.852	25.823	1.871	23.952
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	137.798	68.777	69.021	41.008	21.388	19.620
Verkehr und Lagerei	68.366	12.089	56.277	15.939	2.449	13.490
Beherbergung und Gastronomie	141.033	69.912	71.121	31.299	13.662	17.637
Information und Kommunikation	28.023	9.618	18.405	18.095	6.250	11.845
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	14.598	7.882	6.716	8.964	4.537	4.427
Grundstücks- und Wohnungswesen	9.732	5.460	4.272	5.158	2.836	2.322
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	45.700	23.326	22.374	23.757	12.695	11.062
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	111.371	49.038	62.333	34.425	16.899	17.526

Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	47.411	35.100	12.311	17.548	12.259	5.289
Erziehung und Unterricht	36.377	21.126	15.251	18.993	11.690	7.303
Gesundheits- und Sozialwesen	61.926	48.186	13.740	22.641	17.323	5.318
Kunst, Unterhaltung und Erholung	11.729	5.434	6.295	4.455	2.215	2.240
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	20.264	12.230	8.034	7.143	4.279	2.864
Private Haushalte; Herst. v. Waren u. Dienstleistungen v. privaten Haushalten	1.103	894	209	487	399	88
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	515	301	214	512	300	212
Sonstige	589	318	271	435	241	194

Anm.: nur unselbständig Beschäftigte; Quelle: HV (2024)

KURZBIOGRAFIEN



Mag. DANIEL SCHÖNHERR

Sozialwissenschaftler und Senior Researcher bei FORESIGHT Research Hofinger GmbH. Zu den Forschungsschwerpunkten zählen u.a.: Arbeitszufriedenheit und Qualität von Arbeit, Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktintegration sowie Ursachen und Folgen von Diskriminierungserfahrungen und sozialer Ungleichheit.



Mag. HARALD GLASER

Studium der Geographie in Wien, Studiengang Theoretische und Angewandte Geographie mit Schwerpunkt „Räumliche Tourismus- und Freizeitforschung“ sowie Wahlmodule aus Regionalentwicklung, Raumforschung und Raumordnung. Neben Weiterbildungen in den Bereichen Erwachsenenbildung und Case Management Berufserfahrung im arbeitsmarktpolitischen Kontext als Berater, Coach und Trainer. Seit 2021 wissenschaftlicher Mitarbeiter bei FORESIGHT.

Themenschwerpunkte bei FORESIGHT: Arbeitsmarkt & Erwerbstätigkeit sowie Jugendliche & junge Erwachsene.

Methodenschwerpunkte: Quantitative Auswertungsverfahren, qualitative Interviews und Fokusgruppen.



FABIAN OBERHOFER, MA

Geboren in Meran. Studium der Soziologie in Wien mit Schwerpunkt Arbeit und Organisation, studentischer Mitarbeiter im Rahmen der Studie Mariantal.reversed am Institut für Soziologie, anschließend Forschungsassistent in der Arbeiterkammer Wien. Berufserfahrung im Telekommunikations- und Postmarktsektor im Bereich Datenerhebung- und analyse. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, Arbeitslosigkeit, Soziale Ungleichheit, Lebensqualität und Wohnen.



Mag.ª ASIYE SEL

Soziologin und Referentin in der Frauenabteilung der Arbeiterkammer Wien. Zu ihren Aufgabengebieten zählen Arbeitsmarktpolitik für Frauen, Gleichbehandlung, Antidiskriminierung, Migrations-, Integrations- und Diversitätspolitik und Gender.



ALLE RATGEBER ZUM DOWNLOADEN

<https://wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/index.html>



BERATUNGSTERMIN VEREINBAREN UNTER

<https://wien.arbeiterkammer.at/ueberuns/kontakt/index.html>



ALLE STUDIEN ZUM DOWNLOADEN

<https://emedien.arbeiterkammer.at/>



WEITERE SERVICES UND INFORMATIONEN UNTER

<https://wien.arbeiterkammer.at/>

FOTOCREDITS

Porträtfotos Daniel Schönherr, Harald Glaser & Fabian Oberhofer: © Mat Stefanic
Porträtfoto Asiye Sel: © Lisi Specht

DER DIREKTE WEG ZU UNSEREN PUBLIKATIONEN

<https://wissenschaft.arbeiterkammer.at/>
<https://emedien.arbeiterkammer.at/>

ZITIERFÄHIGER LINK ZUR STUDIE

<https://emedien.arbeiterkammer.at/resolver?urn=urn:nbn:at:at-akw:g-7326582>

CREATIVE COMMONS CC BY-SA

Sofern nicht anders ausgewiesen, steht der Inhalt dieses Werks unter der Creative Commons Lizenz CC BY-SA 4.0 zur Verfügung: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



Bei Verwendung von Textteilen wird um Zusendung eines Belegexemplars an die AK Wien / Abteilung Frauen und Gleichstellungspolitik ersucht.

IMPRESSUM

Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum
Auftraggeberin: AK Wien / Abt. Frauen und Gleichstellungspolitik
Rückfragen an: Vera Glassner (vera.glassner@akwien.at)
Gestaltung: Alexander Ullrich | A SQUARED
Verlags- und Herstellungsort: Wien
Druck: AK Wien
ISBN: 978-3-7063-1209-7
© 2026 AK Wien

DIE AK – SO NAH

Sie wollen mit uns reden?
Unsere Videos sehen? Oder uns in
den sozialen Medien besser kennenlernen?
Auch auf unserer Homepage können Sie
sich wie zuhause fühlen oder Sie machen
es sich in der AK Bibliothek gemütlich.
Wir sind für Sie da – und immer in Ihrer Nähe.

wien.arbeiterkammer.at/immernah



5 Beratungs-
stellen



Website

**AK
BIBLIO
THEK**
=====



Veranstal-
tungen



Mitglieder-
zeitung



Newsletter



Ratgeber



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

AUSLÄNDISCHE BESCHÄFTIGTE IN ÖSTERREICH

Zur Integrationskraft des österreichischen Arbeitsmarktes

März 2026

