

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

## 1 Das Erwerbspotential von Personen mit Migrationshintergrund in Wien

### 1.1 Datengrundlage und Methoden

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

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

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

Eine zweite Einschränkung ergibt sich aus Änderungen im Fragenkatalog, die zu Strukturbrüchen führen. Um die Auswirkungen solcher Änderungen zu minimieren, wird der Untersuchungszeitraum auf die Jahre 2011 bis 2022 beschränkt. Dadurch werden die Umstellungen in der Branchensystematik ÖNACE (im Jahr 2008) vermieden. Damit verbleiben als Änderung in den Definitionen im Untersuchungszeitraum die Umstellung des Fragenkatalogs zur Arbeitszeit im Jahr 2021<sup>7</sup> und die erst 2014 umgesetzte Änderung in der Bildungsklassifikation (ISCED, im Jahr 2011) sowie einige kleinere Umstellungen in den Ländersystematiken, die durch die EU-Beitritte und -Austritte im letzten Jahrzehnt verursacht wurden. Diese können durch entsprechende Umkodierungen weitgehend gelöst werden. Obwohl diese Änderungen die Vergleichbarkeit der jeweiligen Indikatoren über die Zeit einschränken, zeigt eine rezente Untersuchung von Huber et al. (2022), dass diese Änderungen des Frageprogramms zu keinen statistisch nachweisbaren Strukturbrüchen führten.

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

## 1.2 Anzahl und Entwicklung der Personen im erwerbsfähigen Alter

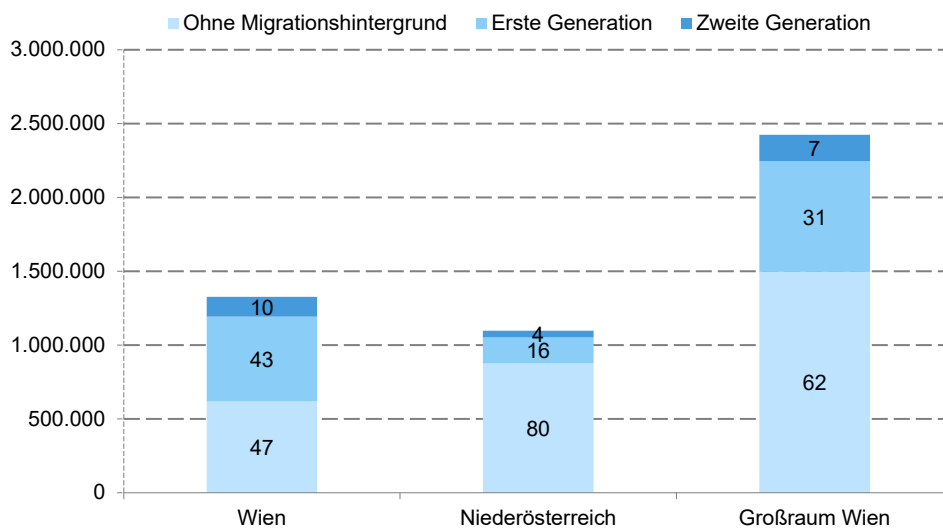
Trotz dieser Einschränkungen bietet die AKE eine Vielzahl von Informationen zu den in Wien wohnhaften bzw. beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund. Von den 1,3 Millionen in Wien wohnhaften Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) hatten im Jahr 2022

---

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

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

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



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

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

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

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

der Arbeitskräfteknappheit eines der Hauptargumente für unternehmerische Investitionsentscheidungen darstellt.

**Tabelle 1: Demografische Entwicklung in den erstrangigen europäischen Metropolregionen**

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

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

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

europäischen Vergleich<sup>9</sup> hohe Diversität und damit auch Heterogenität. So stammen in der Periode 2020/22 rund 30% der in Wien wohnhaften Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter der 1. Generation aus außereuropäischen Drittstaaten, während die Zugewanderten aus anderen EU-Ländern insgesamt 37% ausmachen (13% aus den EU-15 Ländern, 24% aus den EU-13 Ländern). Weitere 33% der Zugewanderten stammen aus den beiden traditionellen Gastarbeiterregionen des ehemaligen Jugoslawiens und der Türkei (Tabelle 2).

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

Im gesamten Großraum Wien, welcher hier als die Summe der Bundesländer Wien und Niederösterreich definiert wird<sup>11</sup>, leben demnach rund 928.600 Personen mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter (748.600 Angehörige der 1. Generation, 180.000 Angehörige der 2. Generation). Dies entspricht einem Anteil von rund 38% des gesamten Erwerbskräftepotentials in dieser Region. Die Migrant\*innen der 1. Generation stammten im Durchschnitt 2020/22 zu 39% aus EU-Ländern und zu 33% aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei. 27% von ihnen wanderten aus anderen Drittstaaten zu. Überdies wohnen 34% der Personen mit Migrationshintergrund bereits seit mehr als 20 Jahren in Österreich, während 17% erst seit maximal 5 Jahren in Österreich niedergelassen sind.

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

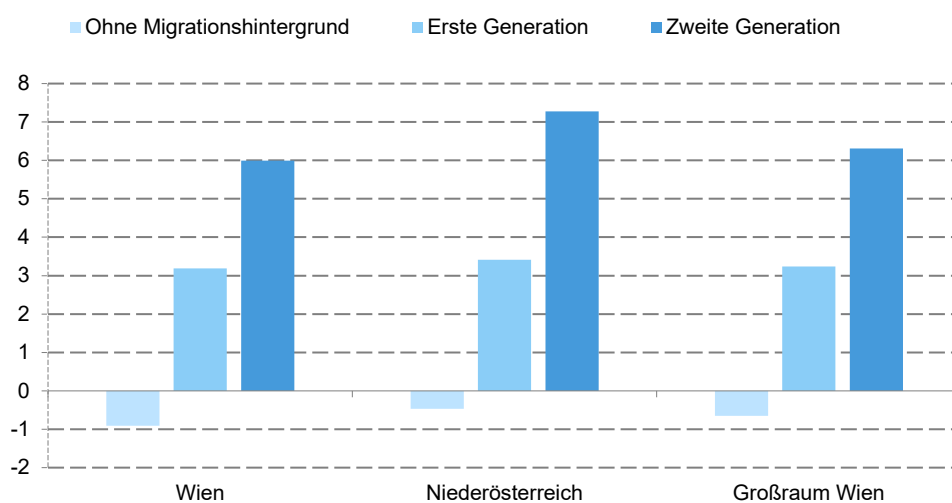
Abgesehen davon ist das Arbeitskräftepotential der Personen mit Migrationshintergrund auch aus dynamischer Sicht von Bedeutung. Während die Zahl der Personen ohne Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter sowohl in Wien als auch in Niederösterreich im Zeitraum zwischen 2011 und 2022 rückläufig war,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

---

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

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

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



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

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

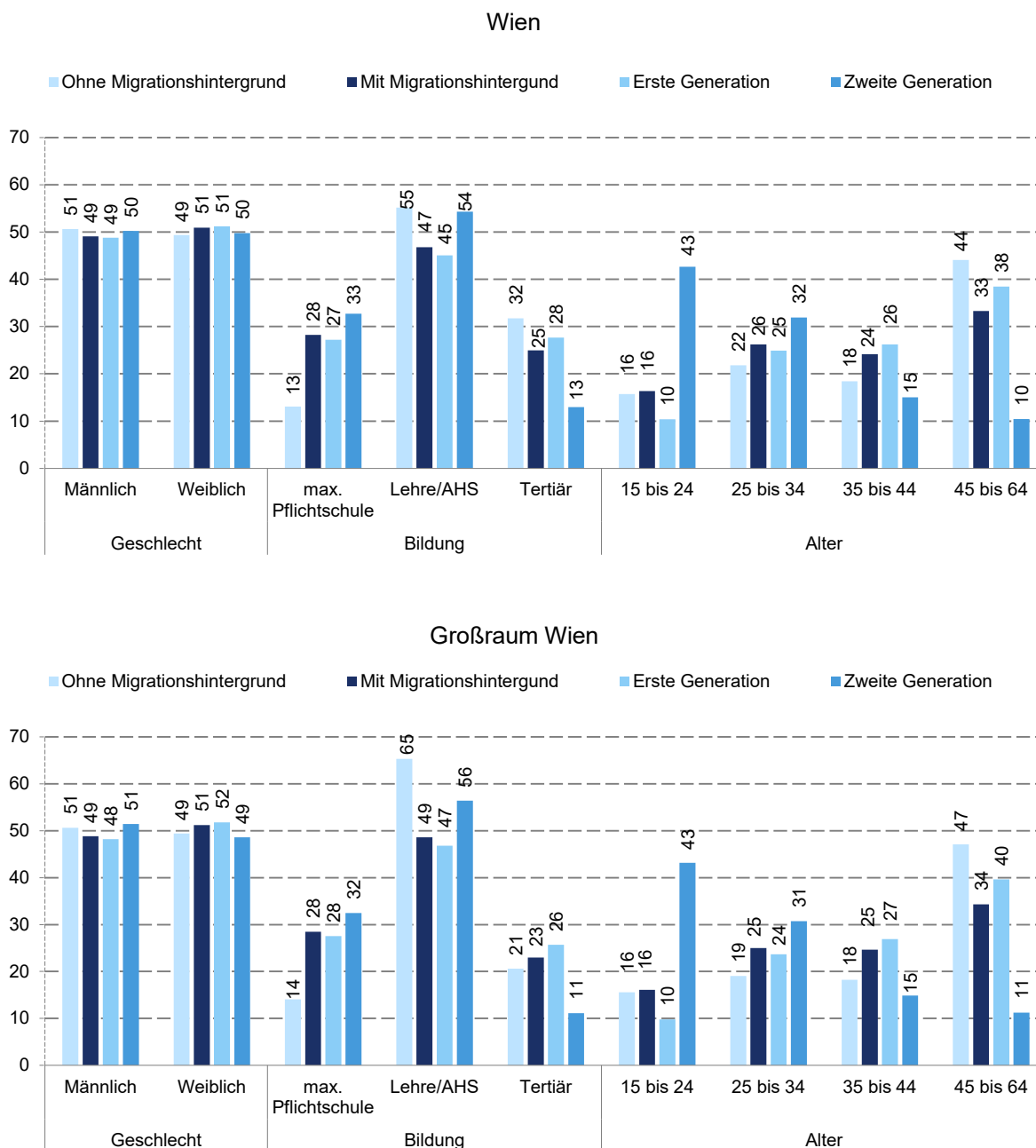
Inwiefern dieses Potential auch für den Arbeitsmarkt gehoben werden kann, hängt allerdings unter anderem auch von der Struktur der Personen mit Migrationshintergrund nach Alter, Geschlecht und Ausbildung ab.

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

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



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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Interessanterweise ist das Bildungsniveau unter den rezenten Zuwanderungskohorten höher als unter den bereits seit längerer Zeit in Österreich Aufenthaltigen. Unter den Angehörigen der 1. Generation mit einem Aufenthalt von weniger als fünf Jahren liegt die Akademiker\*innenquote bei 43% in der Stadt Wien und 39% im Großraum. Unter den seit mehr als 20 Jahren in Österreich Wohnenden haben hingegen nur 17% bzw. 16% eine abgeschlossene tertiäre Ausbildung. Spiegelbildlich verhält sich der Anteil der Angehörigen mit maximal Pflichtschulausbildung. Unter den bereits seit mehr als 20 Jahren in Österreich Wohnhaften liegt er in der Stadt Wien bei 30% und im Großraum bei 31%; unter den erst seit 5 Jahren in Österreich Wohnhaften bei 18% in Wien und 20% im Großraum Wien. Neben der Zusammensetzung der Zuwanderungskohorten<sup>13</sup> sind dafür auch selektive Rückwanderungsprozesse ausschlaggebend (siehe z. B. Dustmann/Weiss, 2007).

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

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

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

---

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

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

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

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

## 1.4 Zusammenfassung

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

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

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

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

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

## 2 Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund am Arbeitsort Wien

### 2.1 Einleitung

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

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

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

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



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

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

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

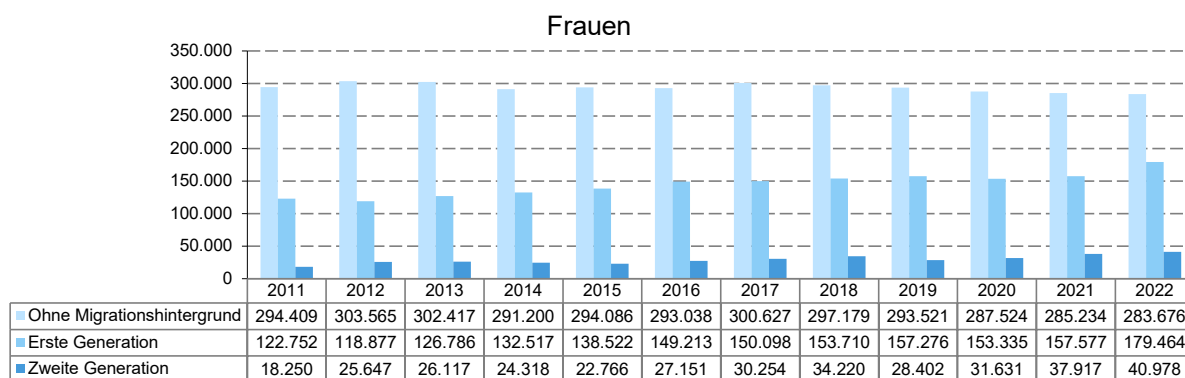
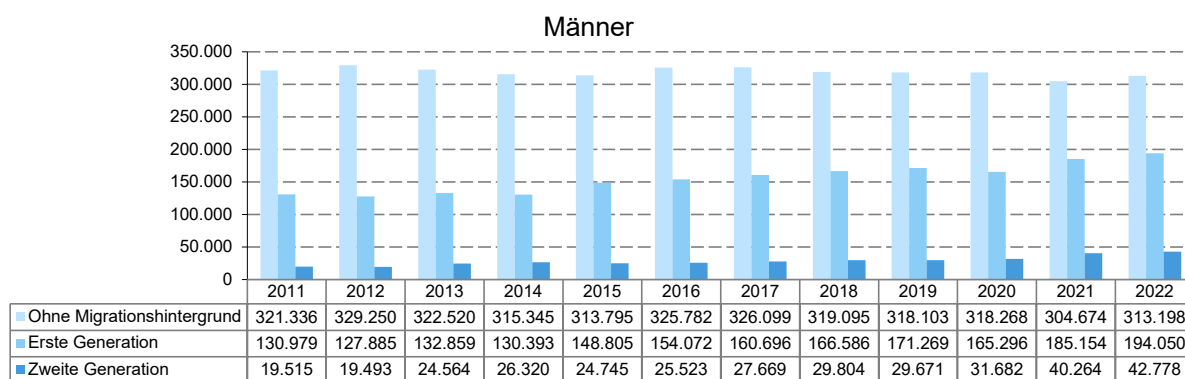
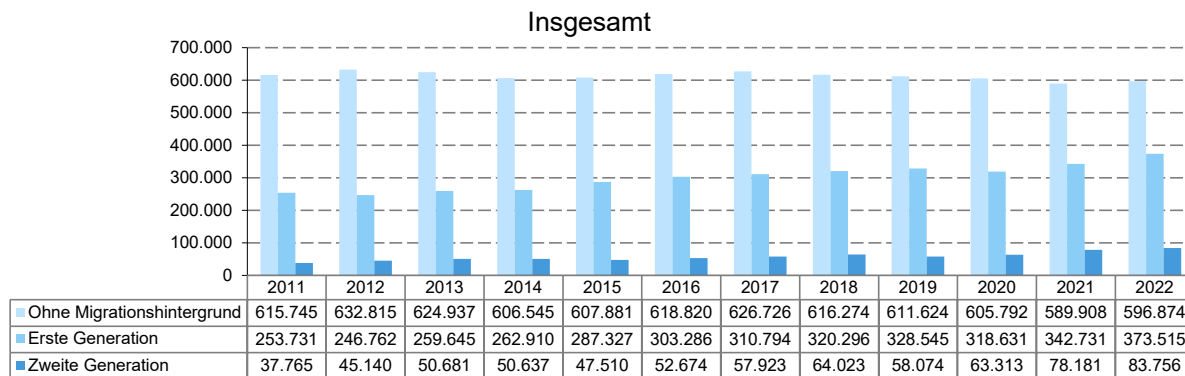
Q: Statistik Austria, registerbasierte Arbeitsstättenenerhebung 2021 <sup>1)</sup> mit und ohne Nebenwohnsitz in Österreich

### 2.1.1 Herkunft und Generationenzusammensetzung

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

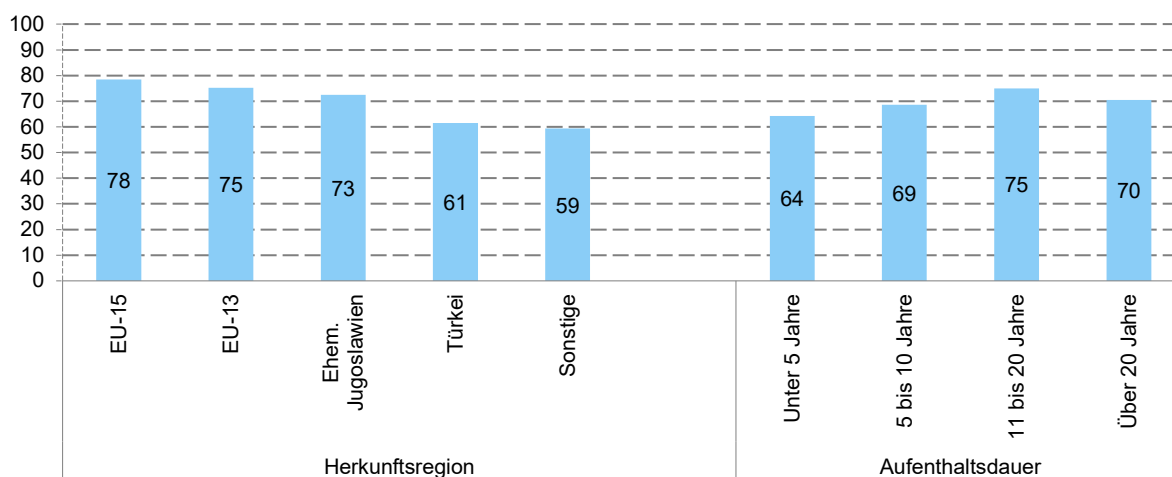
rund 7 Prozentpunkte gestiegen und der Anteil der Erwerbstätigen mit türkischen oder ehemals-jugoslawischen Hintergrund um rund 9 Prozentpunkte gefallen.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

### 2.1.2 Struktur der Erwerbstätigen nach Ausbildung, Alter und Geschlecht

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## 2.2 Einsatzmuster der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in Wien

### 2.2.1 Branchen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.2.2 Berufe

Nach Berufen unterscheiden sich die Einsatzmuster der verschiedenen Gruppen ebenfalls deutlich. Die Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund und vor allem Frauen sind seltener in akademischen und technischen Berufen sowie Führungspositionen zu finden als Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund<sup>15</sup>. Dagegen sind die Anteile der Hilfsarbeitskräfte<sup>16</sup> und Dienstleistungsberufe<sup>17</sup> höher. Besonders ausgeprägt ist außerdem der Unterschied in der Verteilung der Berufsgruppen zwischen Zugewanderten mit EU-15-Hintergrund und den übrigen Herkunftsregionen.

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

---

<sup>15</sup> Akademische Berufe umfassen zu Beispiel Wissenschaftler\*innen, Ingenieur\*innen, Architekt\*innen, Ärzt\*innen, Lehrer\*innen und Jurist\*innen.

<sup>16</sup> Zum Beispiel in Transport, Abfallentsorgung, Reinigung, Waren- und Nahrungsmittelherstellung

<sup>17</sup> zum Beispiel Friseur\*innen, Köch\*innen, Hauswart\*innen, Verkäufer\*innen, Gärtner\*innen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

## 2.3 Überqualifikation und Sozialprestige

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Abgesehen davon sind Angehörige der 1. Generation auch überproportional oft in Berufen mit geringem Sozialprestige und deutlich seltener in Berufen mit hohem Sozialprestige tätig (siehe Tabelle 19). Insbesondere wurde von Ganzeboom und Treiman (1996) eine internationale Skala des Sozialprestiges (das so genannte *Standard International Occupational Prestige Scale* (SIOPS)) erhoben, wobei Befragte in 55 Ländern gebeten wurden, eine Liste der Berufe nach ihrem Sozialprestige zu bewerten. Diese Skala wurde in weiterer Folge auf die seitdem immer wieder geänderten Berufssystematiken inklusive der gegenwärtig relevanten ISCO-08 Klassifikation angewandt<sup>18</sup>.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.4 Selbständige Beschäftigung unter Personen mit Migrationshintergrund

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

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

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

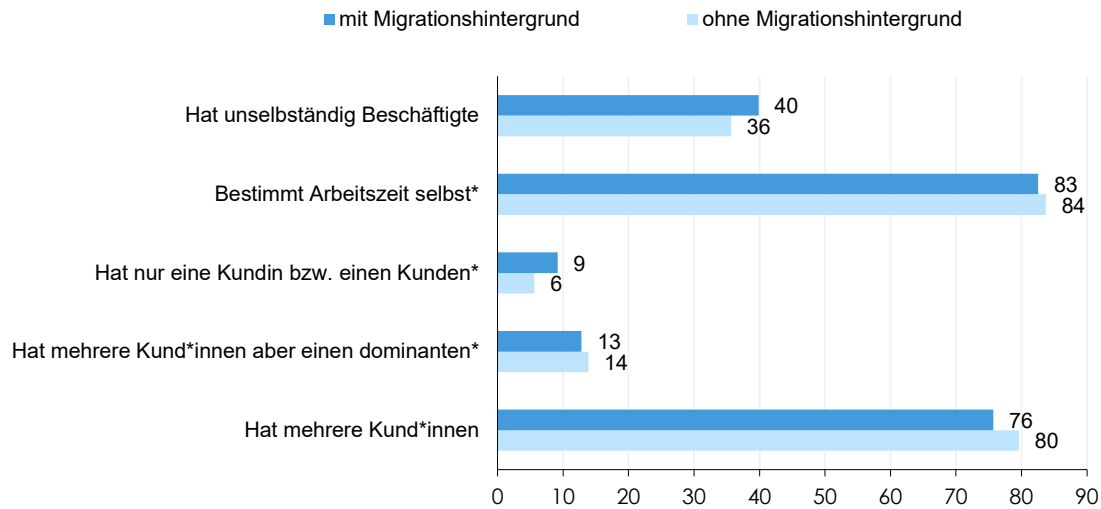
	Ohne Migrationshintergrund	1. Generation	2. Generation
Insgesamt	9	10	5
Geschlecht			
Männlich	11	12	6
Weiblich	8	7	(4)
Höchste abgeschlossene Ausbildung			
Max. Pflichtschule	5	7	-
Lehre/AHS	7	9	5
Tertiär	14	13	(11)
Alter (in Jahren)			
15 bis 24	3	2	-
25 bis 34	5	7	(5)
35 bis 44	9	12	(10)
45 bis 64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

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

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

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

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



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

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



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

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

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

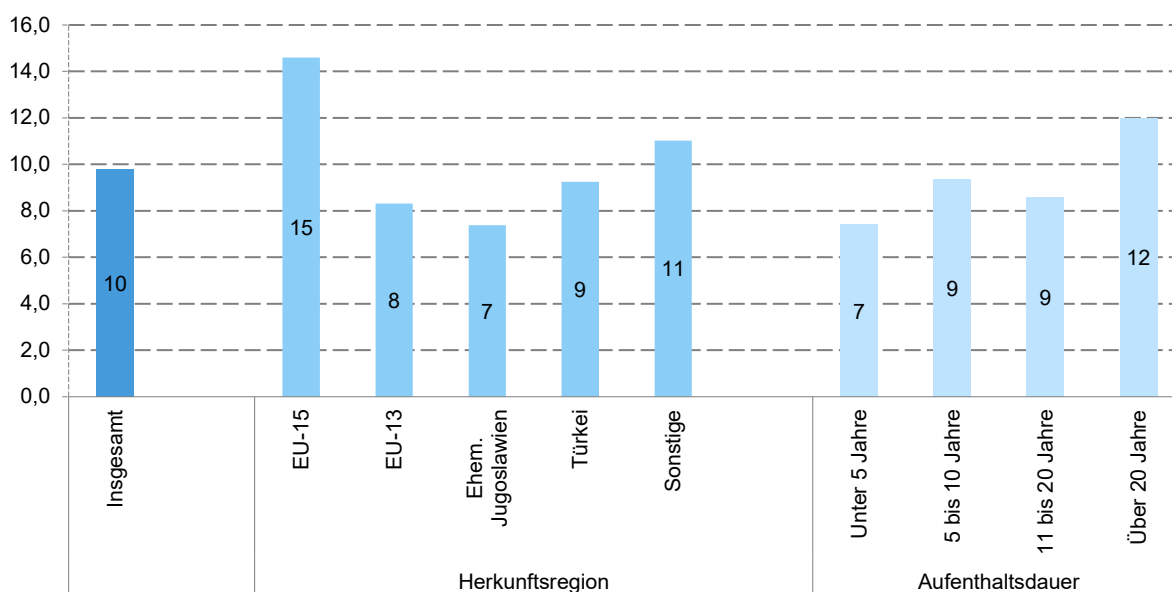
Die selbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund haben auch eine wichtige Arbeitgeber\*innenfunktion in der Wiener Wirtschaft, da 40% von ihnen (im Vergleich zu 36% der selbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund) zumindest eine weitere Person beschäftigen. Sie sind aber stärker von nur wenigen Kund\*innen abhängig als Selbständige ohne Migrationshintergrund. Im Durchschnitt der Jahre 2021 und 2022<sup>19</sup> gaben 9% (im Vergleich zu 6% der Selbständigen ohne Migrationshintergrund) von ihnen an, von nur einem\*einer Auftraggeber\*in abhängig zu sein, und 76% von ihnen (im Vergleich zu 80% der selbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund) hatten eine breitere Kund\*innengruppe ohne einen dominanten Kunden bzw. eine dominante Kundin. Etwas überraschend dürfte die Scheinselbständigkeit sowohl bei Personen mit als auch ohne Migrationshintergrund in Wien eine nur sehr untergeordnete Rolle spielen, da sie im Durchschnitt der Jahre 2021 und 2022 zu 83% (im Vergleich zu 84% bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund) angaben, ihre Arbeitszeit selbst zu bestimmen.<sup>20</sup> Damit unterschied sich Wien deutlich vom österreichischen Durchschnitt, wo der Anteil der selbständig Beschäftigten mit geringer Arbeitszeitautonomie unter Selbständigen mit Migrationshintergrund deutlich höher liegt als unter selbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (siehe Statistik Austria, 2018).

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

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

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

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



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

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

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

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

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

## 2.5 Zusammenfassung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3 Der Beitrag der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Wiener Wirtschaft

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

Dieses Kapitel analysiert daher zunächst die normalerweise geleisteten Arbeitszeiten<sup>22</sup> der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien: Hierbei wird vor allem der Beitrag der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur in Wien insgesamt geleisteten Arbeitszeit gemessen. Daran anschließend werden auch andere Formen der atypischen Beschäftigung sowie die Arbeitszeitlagen von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund betrachtet. Abschnitt 3 untersucht hingegen die Löhne und den Beitrag der unselbständig Beschäftigten zur Lohnsumme in Wien. Hierzu werden die in der AKE gemeldeten Informationen zum monatlichen Nettoeinkommen der unselbständig Beschäftigten (nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern) genutzt. Im Gegensatz zu den anderen Informationen in der Erhebung werden diese nicht erfragt, sondern aus anderen Datenquellen (wie der Lohnsteuerstatistik oder dem Individualdatenbestand des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger) zugespielt bzw. im Falle fehlender Informationen imputiert (siehe Baierl et al., 2011 für methodische Details).

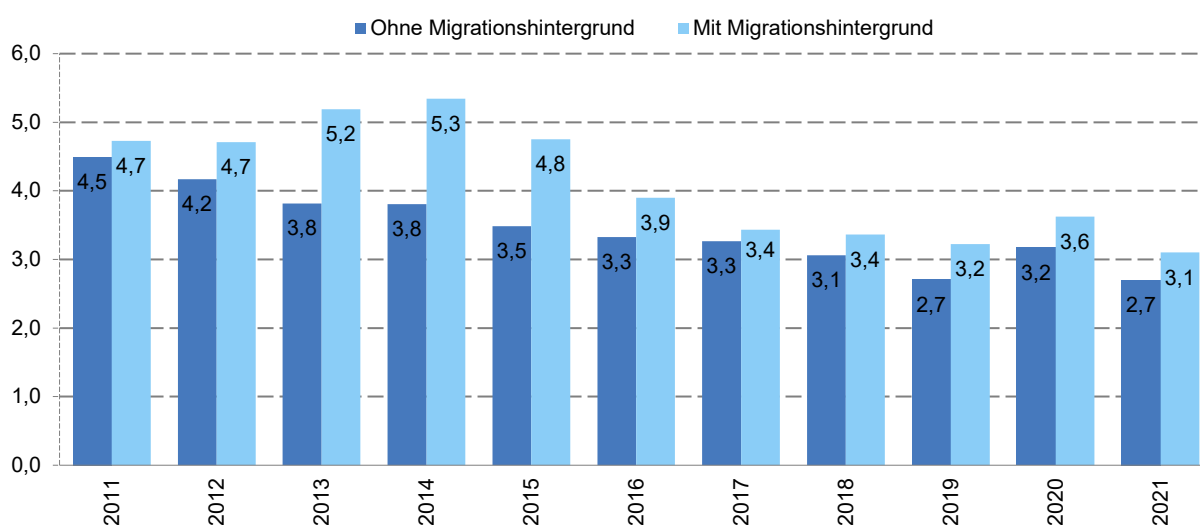
Ein Nachteil dabei ist, dass hierbei die Löhne von freien Dienstverträgen sowie geringfügig Beschäftigten in Wien nicht gemeldet werden und es überdies auch zu einigen fehlenden Angaben kommt. Falls Personen mit Migrationshintergrund anteilmäßig häufiger in Beschäftigungsformen arbeiten, deren Löhne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

---

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

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

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



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

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

### 3.1 Teilzeitarbeit und Arbeitszeiten von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

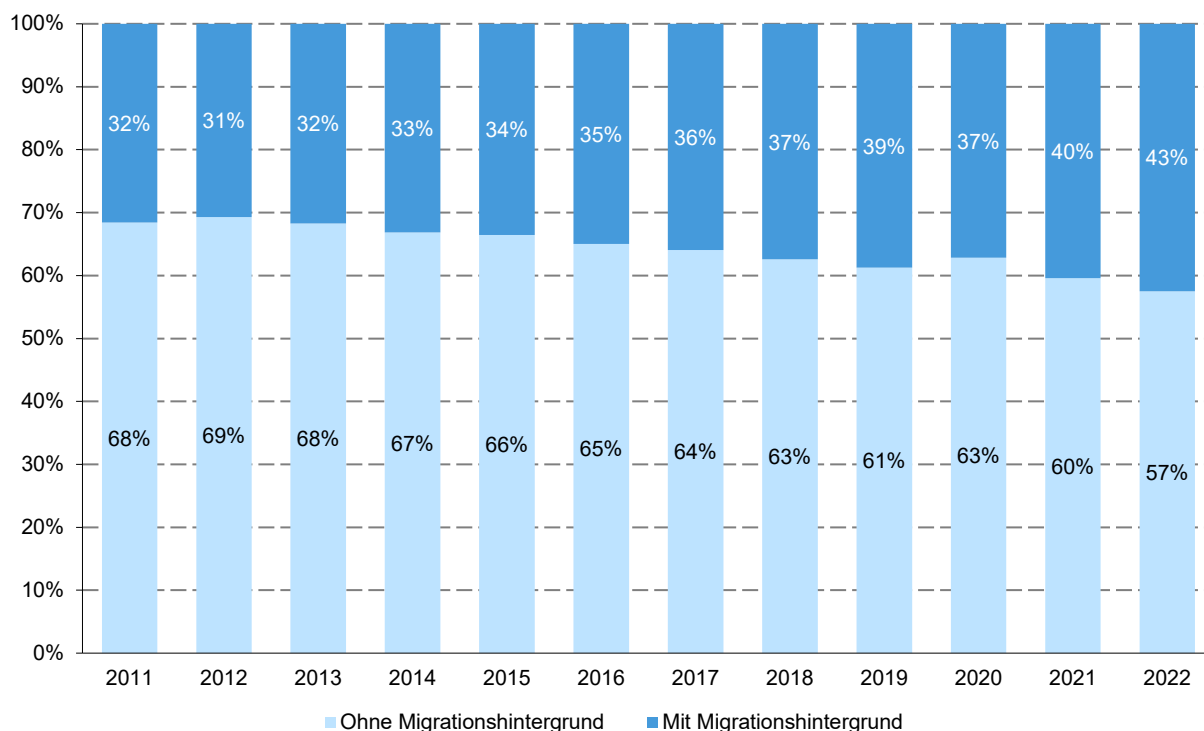
### 3.1.1 Beiträge zur geleisteten Arbeitszeit

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

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

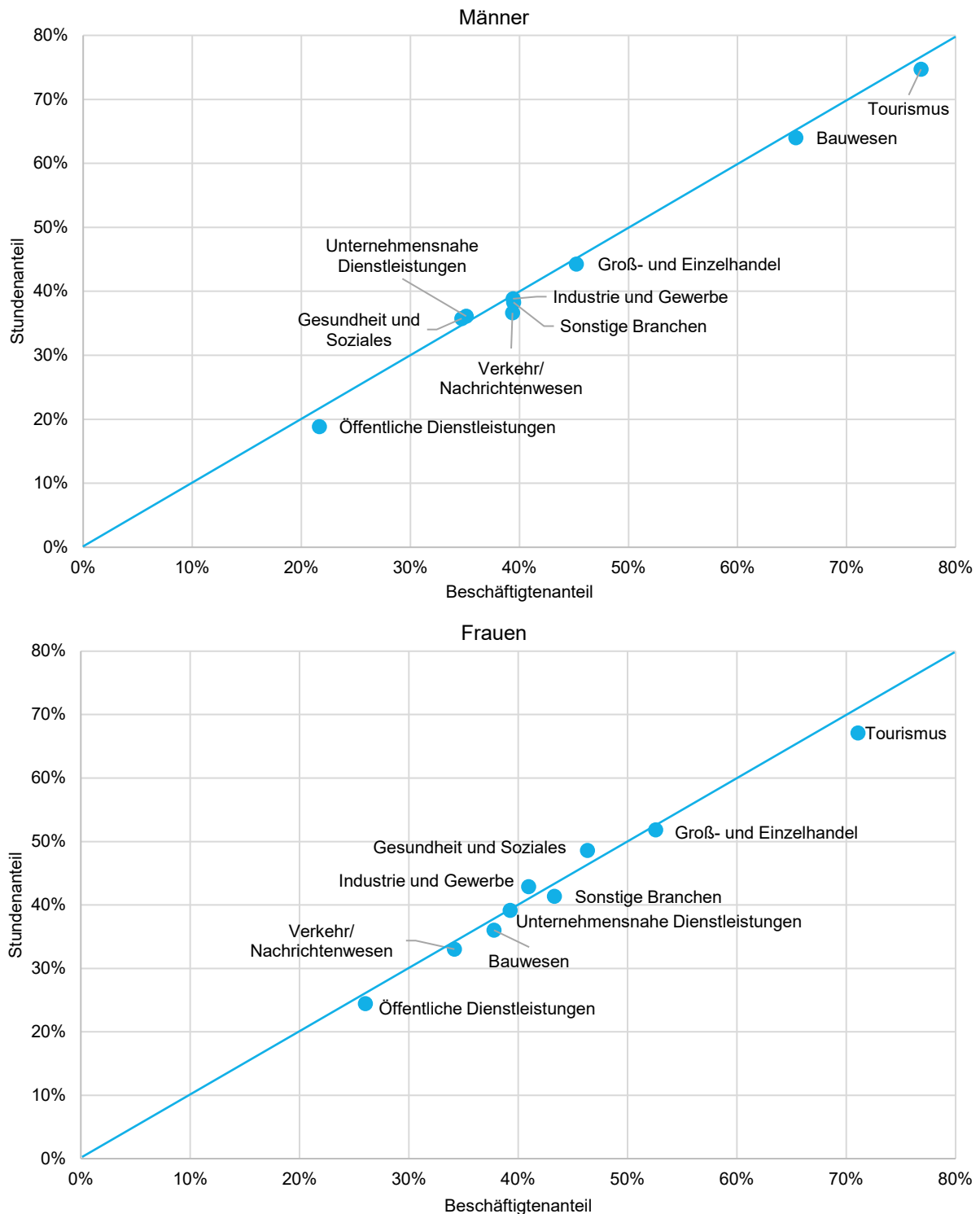
Auch nach Branchen weichen die Anteile der von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund geleisteten Arbeitsstunden nur wenig von ihrem Anteil an den Erwerbstätigen ab. Um dies zu illustrieren, stellt Abbildung 10, getrennt für Männer und Frauen, den Anteil der unselbständig Beschäftigten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

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



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

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



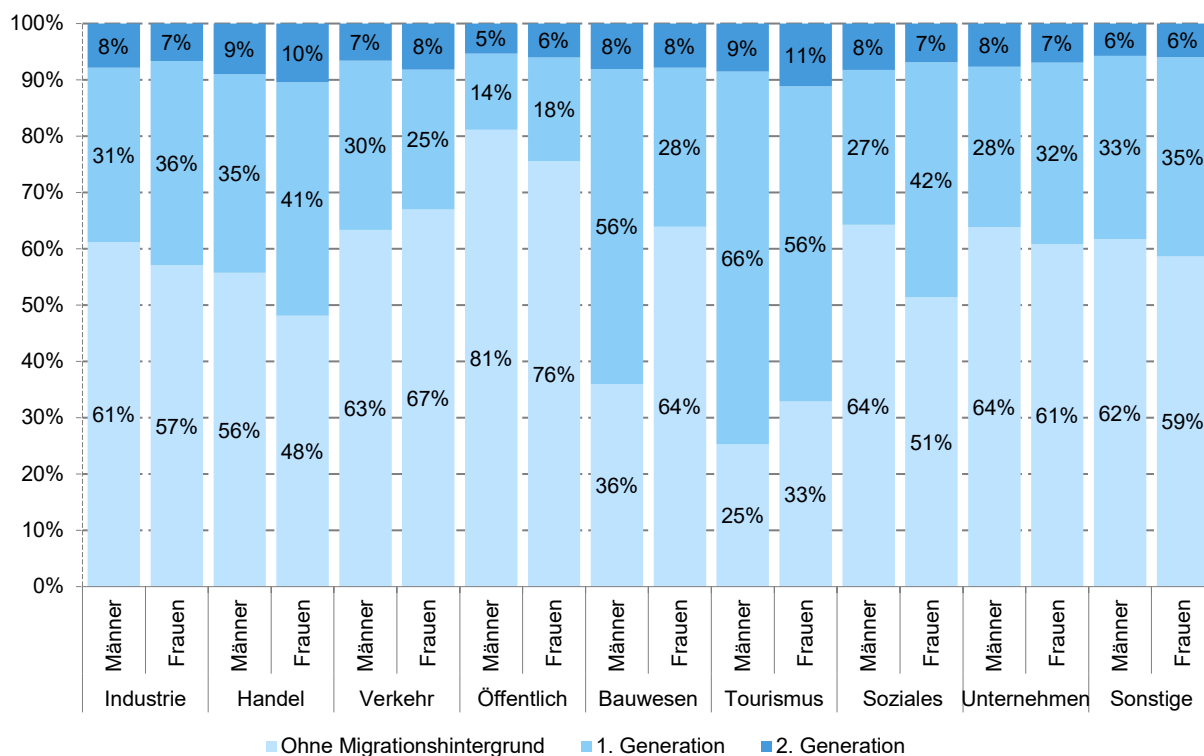
Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre).

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

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

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

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

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

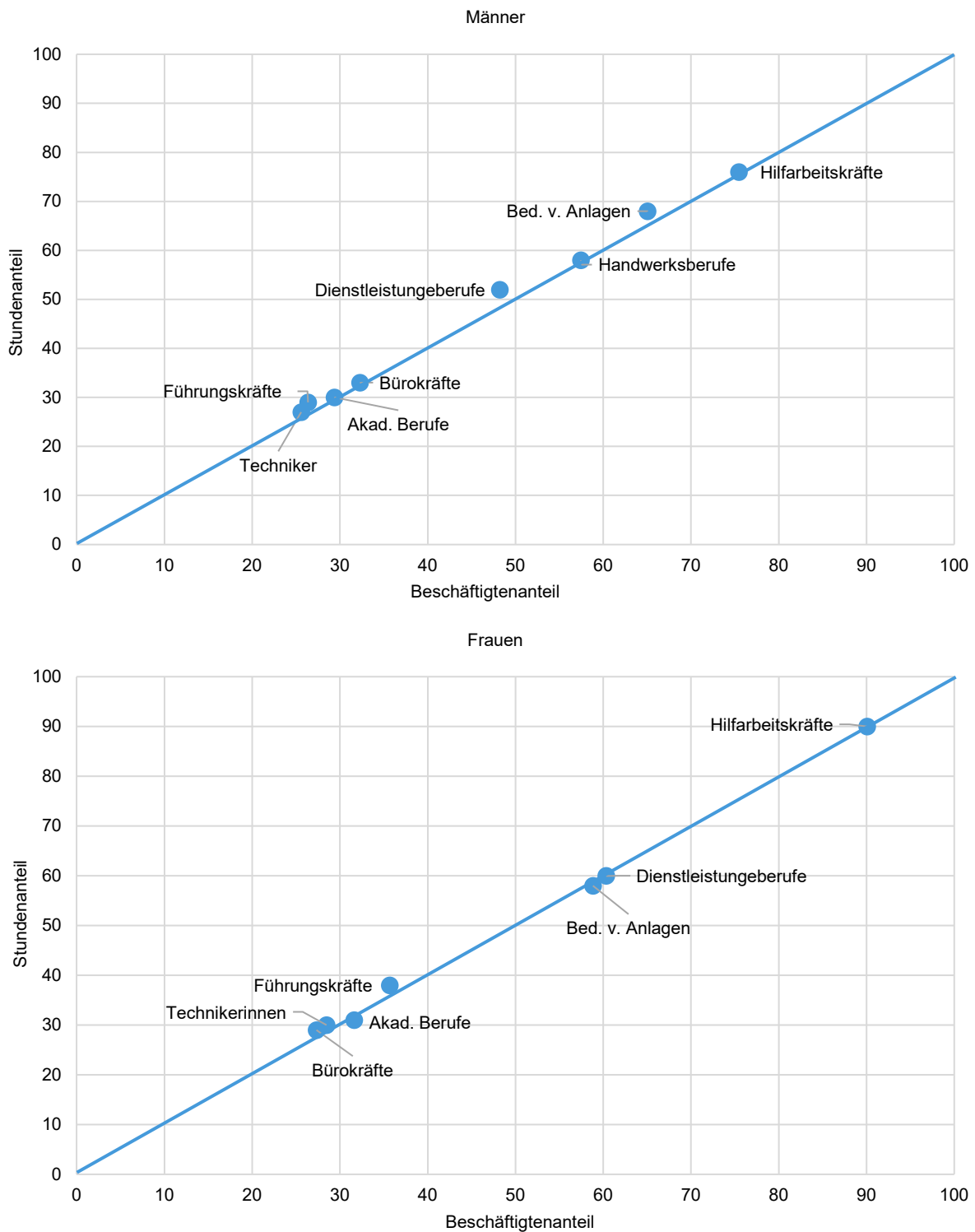
Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit: Unselbständig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre), Balkenhöhe: Anteil der Stunden. Etwaige Summenabweichungen ergeben sich aus Rundungsfehlern.

### Beiträge zu Arbeitszeit nach Berufen

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

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

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



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

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

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

### **3.2 Atypische Beschäftigungssituationen und Arbeitszeitlagen**

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

#### **3.2.1 Befristete Beschäftigung**

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

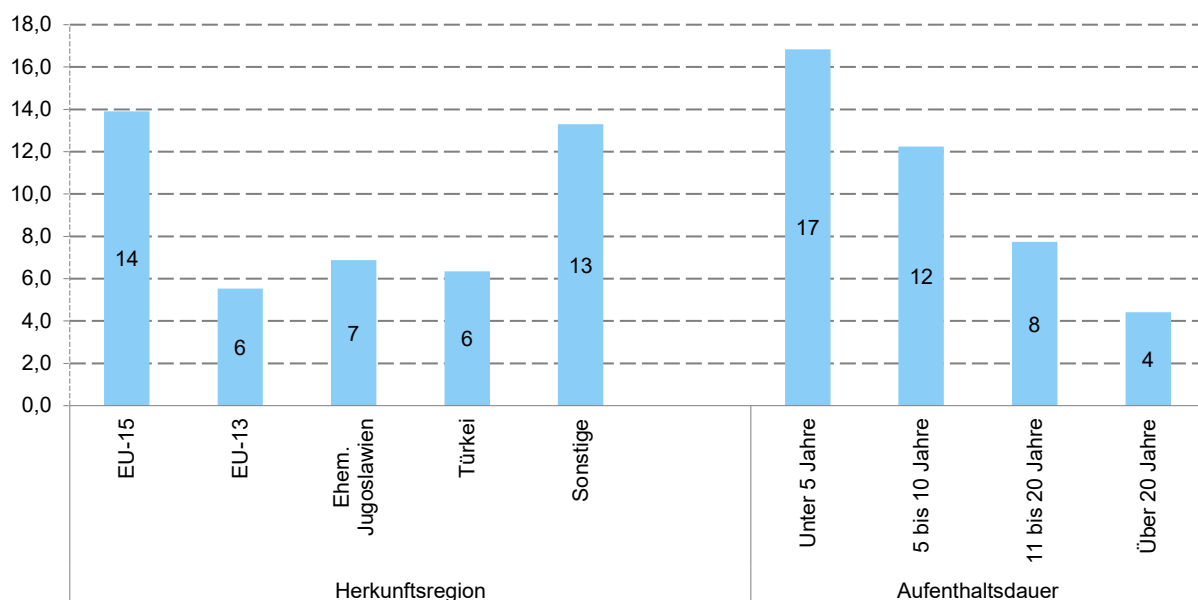
Als wesentlicher Unterschied zwischen unselbständig Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund ergibt sich daher ein deutlich höherer Anteil befristet Beschäftigter unter den unselbständig Beschäftigten der 2. Generation (14% gegenüber 8% unter unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund)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

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

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

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

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



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



### 3.2.2 Arbeitszeitlagen

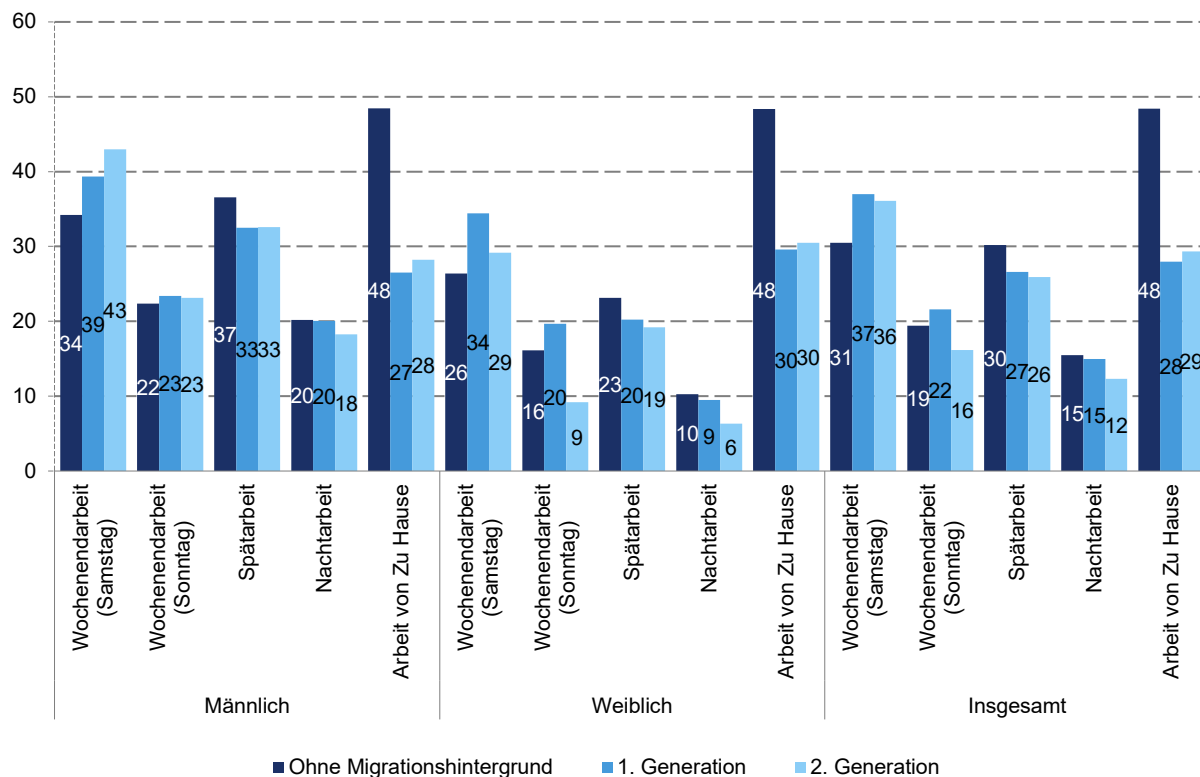
Unselbständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund der 2. und etwas stärker der 1. Generation arbeiten auch häufiger samstags als unselbständig Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Unter den unselbständigen Beschäftigten der 1. Generation arbeiten 37% (34% der Frauen, 39% der Männer) zumindest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

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

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

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

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



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

### 3.3 Löhne und der Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Lohnsumme

#### 3.3.1 Einkommenshöhe von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Hinsichtlich der Löhne führt die starke Konzentration der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien auf Berufe und Branchen mit geringeren Qualifikationsanforderungen und geringem Sozialprestige auch zu im Durchschnitt deutlich niedrigeren Löhnen der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Nach den Daten der AKE<sup>23</sup> lag das

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

durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen der unselbständig Beschäftigten von in Wien arbeitenden Angehörigen der 1. Generation im Jahr 2021<sup>24</sup> bei 2.200 € (siehe Abbildung 15).

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

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

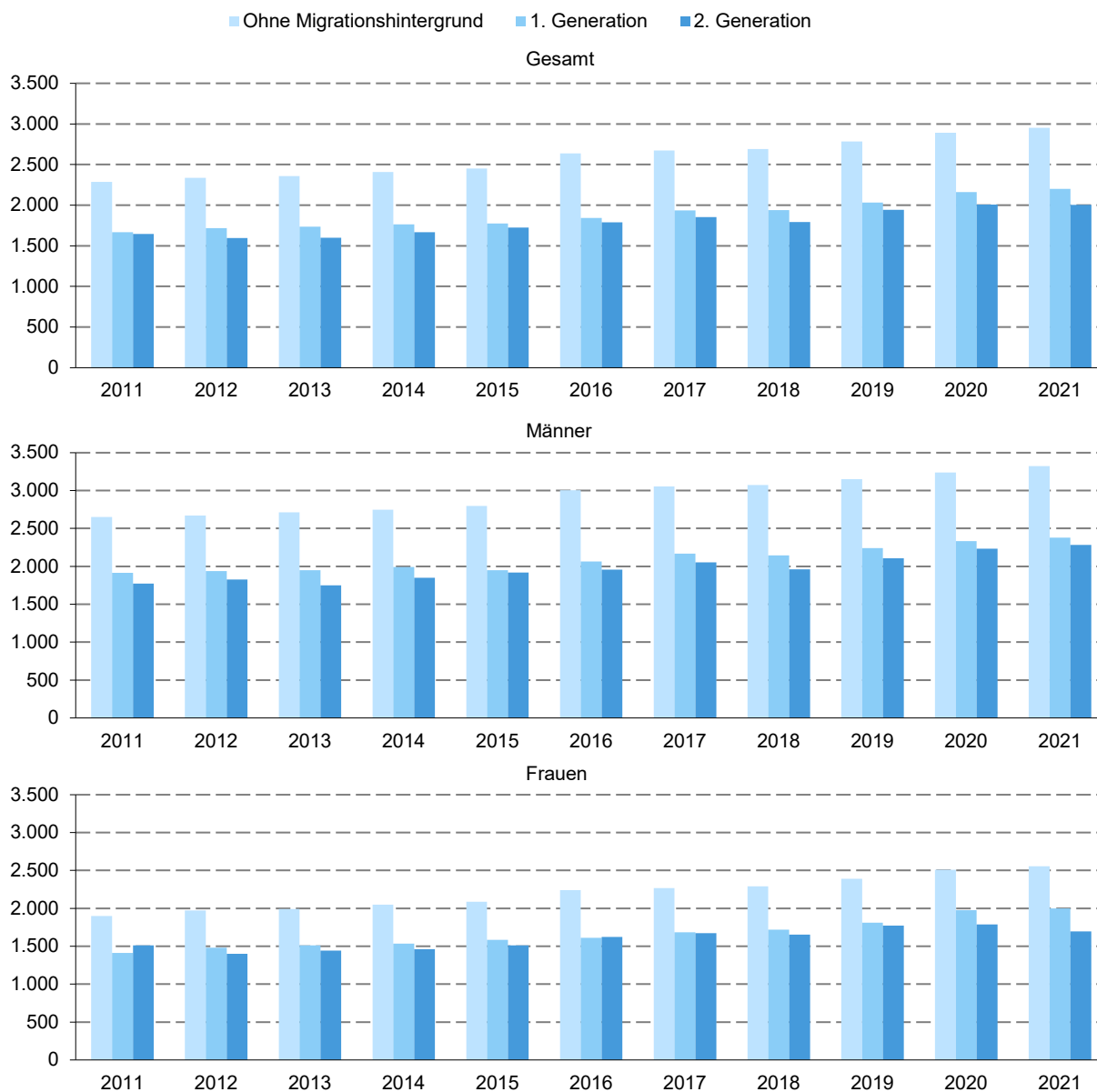
Im Zeitverlauf haben sich die Einkommensunterschiede zwischen unselbständig Beschäftigten der 1. Generation und unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund nur geringfügig verringert. 2011 verdienten die unselbständig Beschäftigten der 1. Generation durchschnittlich nur noch rund 73% des Einkommens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

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

---

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

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



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

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

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

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

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

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

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

### 3.3.2 Ursachen für die Lohnunterschiede

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

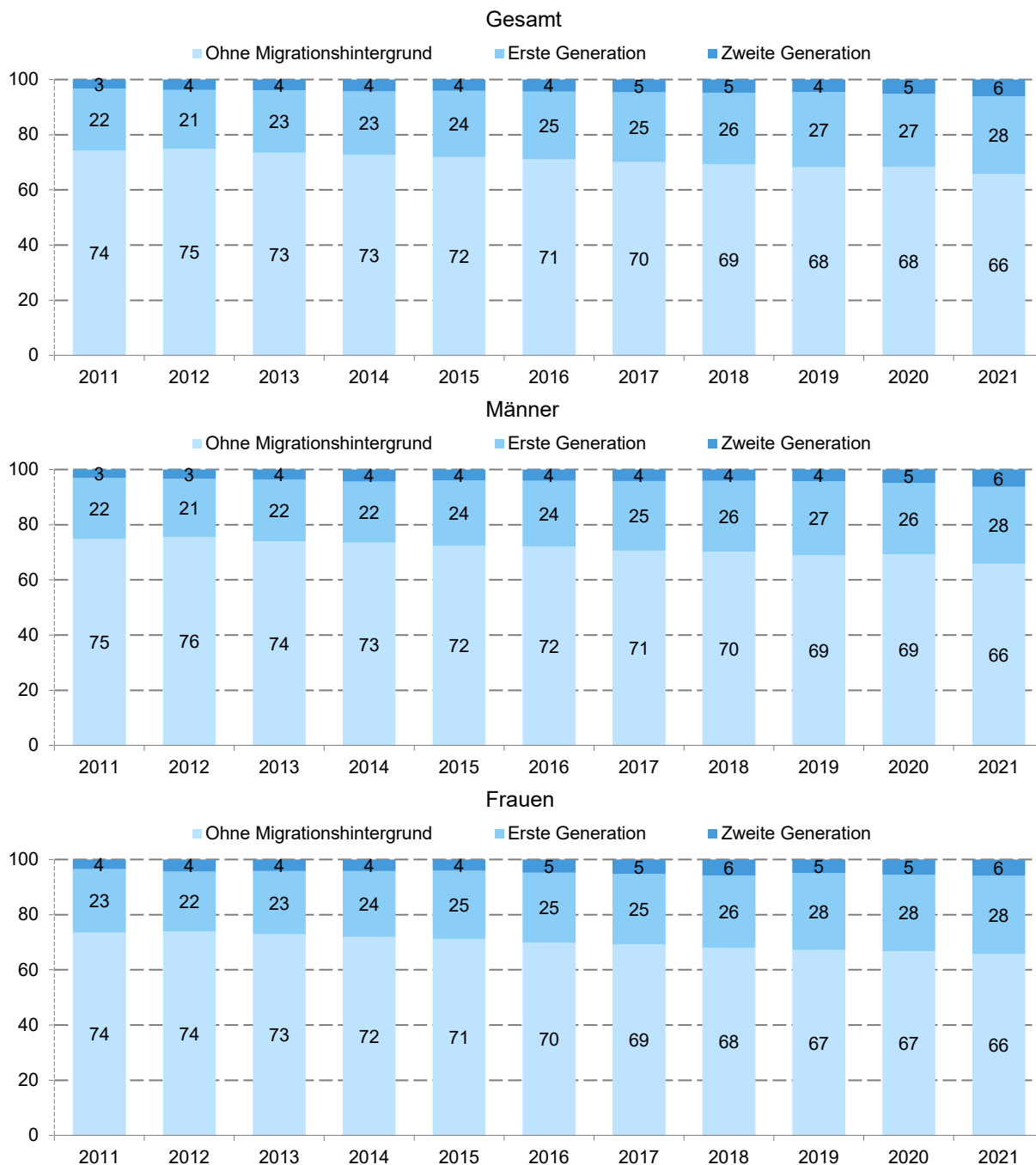
Interessant sind auch die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede zwischen unselbständig Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund. Bei Männern der 2. Generation bestanden die größten Lohnunterschiede in den unternehmensnahen Dienstleistungen. Hier verdienen Angehörige der 2. Generation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

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

### **3.3.3 Beitrag der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Lohnsumme in Wien**

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.4 Beitrag zur Bruttowertschöpfung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

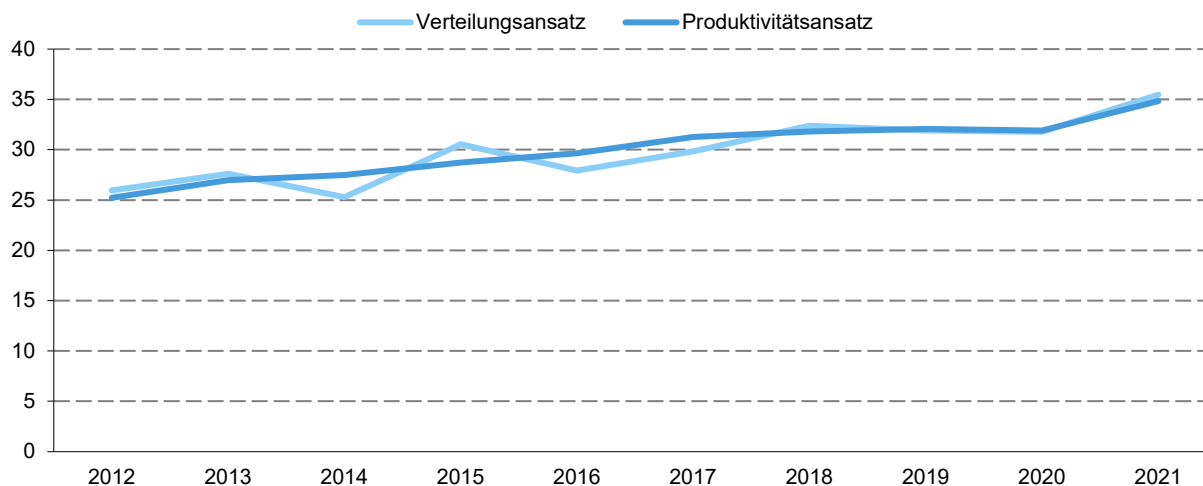
Abbildung 17 stellt die Ergebnisse dieser konservativen Schätzung des Beitrages der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Wiener Bruttowertschöpfung für die Jahre 2012 bis 2021 dar. Nach den Ergebnissen beider Schätzansätze lag der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund an der gesamten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

---

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

insbesondere am Anfang der Periode deutlich stärker schwanken als jene nach dem Produktivitätsansatz<sup>27</sup>.

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



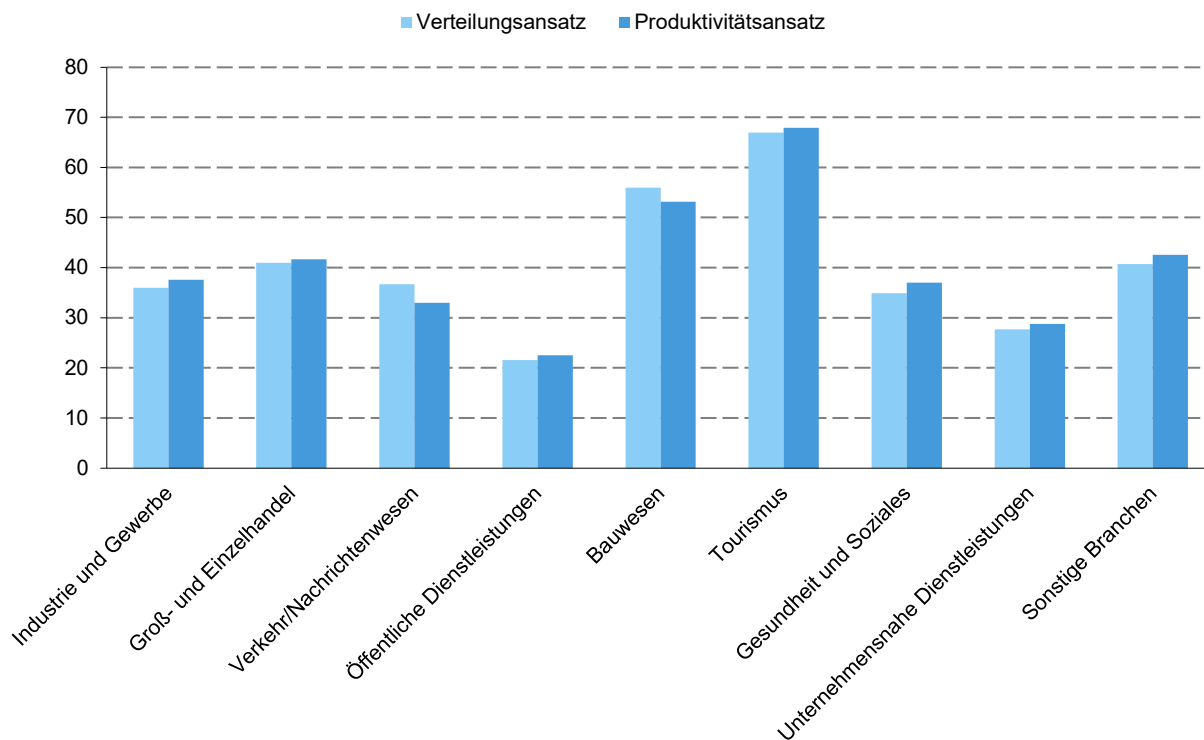
Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und regionale Gesamtrechnung, eigene Berechnungen. Siehe Studientext für eine Methodenbeschreibung.

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

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

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



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

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

### 3.5 Zusammenfassung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 4 Beiträge der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in spezifischen Wirtschaftsbereichen

### 4.1 Einleitung

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

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

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

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

---

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

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

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

## 4.2 Eine Gesamtbetrachtung

Einen ersten gesamtwirtschaftlichen Überblick darüber, ob Personen mit Migrationshintergrund vor allem in Bereichen Arbeit finden, in denen eine besonders starke Nachfrage nach Arbeitskräften besteht, lässt sich durch einen Vergleich der Beschäftigungsstruktur der in Wien Beschäftigten mit Migrationshintergrund mit dem vergangenen oder erwarteten Beschäftigungswachstum erhalten. In den Tabellen 31 und 32 werden daher das jährliche durchschnittliche Beschäftigungswachstum in den Jahren 2011 bis 2022 sowie das kürzlich im Rahmen der mittelfristigen Beschäftigungsprognose für Wien<sup>30</sup> (siehe Horvath et al., 2022) prognostizierte Beschäftigungswachstum nach Branchen und Berufen für die Jahre 2021 bis 2028 als Indikatoren für die vergangene bzw. erwartete zukünftige Arbeitsmarktentwicklung mit dem Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und seiner Änderung in Prozentpunkten in diesen Branchen bzw. Berufen als Indikatoren für die Bedeutung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund bzw. dem Anstieg ihrer Bedeutung verglichen.

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 4.3 Systemrelevante Branchen

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

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

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

---

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

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



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

#### **4.3.1 Beitrag zur Beschäftigung**

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

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

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

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

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

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

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

#### 4.3.2 Qualifikations- und Berufsstruktur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **4.3.3 Beitrag zur Arbeitszeit und zur Lohnsumme**

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

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

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

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

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

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

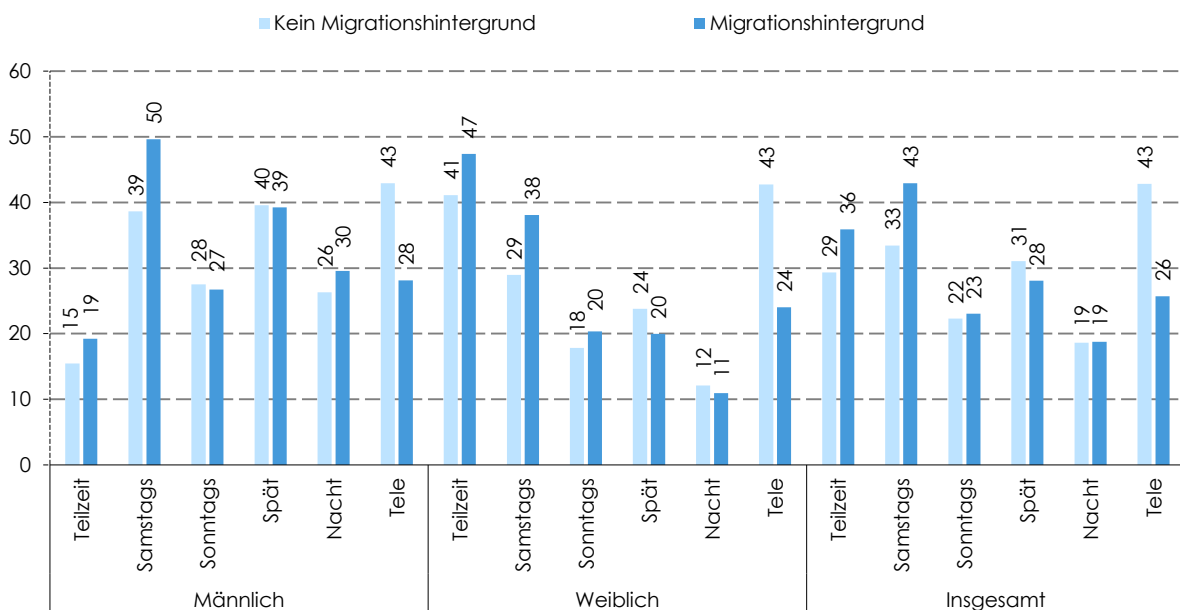
Bei Frauen schwanken die Unterschiede zwischen Stunden- und Lohnanteil, bei einem allerdings durchgängig geringeren Lohn der Frauen gegenüber Männern, weniger stark über die einzelnen Bereiche. Die höchsten Lohnunterschiede bestehen hier in der öffentlichen Verwaltung, in welcher der Stundenanteil der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

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

#### 4.3.4 Arbeitsbedingungen

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

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



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

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

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

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

#### **4.4 Spitzenthemen der Wiener Wirtschafts- und Innovationsstrategie**

Die Zuordnung zu den sechs im Wiener Wirtschafts- und Innovationsstrategie (Strategie Wien 2030 – Wirtschaft & Innovation) definierten, prioritären Themenclustern (sogenannte Spitzenthemen) der Wiener Technologiepolitik erfolgt anhand der im Fünften Bericht zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit Wiens (siehe Firgo et al., 2021) erstellten Korrespondenztabelle<sup>33</sup> auf ÖNACE 3-Steller-Ebene. Dabei unterscheiden sich die hier gemeldeten Beschäftigtenzahlen der einzelnen Spitzenthemen von den im Wiener Wettbewerbsbericht gemeldeten Zahlen. Der Grund hierfür liegt primär in der etwas unterschiedlichen Abgrenzung dieser Branchen im Wiener Wettbewerbsbericht. In diesem werden die Branchen auf ÖNACE 4-Steller-Ebene abgegrenzt, im vorliegenden Bericht ist nur eine Abgrenzung auf ÖNACE 3-Steller-Ebene möglich. Daneben tragen aber auch die unterschiedlichen Beschäftigungskonzepte des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger und der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung, sowie der unterschiedliche Analysezeitraum zu diesen Unterschieden bei.

Diese sogenannten „Spitzenthemen“ sind dabei folgende Bereiche:

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

---

<sup>33</sup> Tabelle 68 im Anhang stellt diese Zuordnung dar.

- „Kultur- und Kreativmetropole Wien“

#### 4.4.1 Beitrag zur Beschäftigung

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

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

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

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

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

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

---

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



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

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

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

#### 4.4.2 Qualifikations- und Berufsstruktur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **4.4.3 Beitrag zur Arbeitszeit und zur Lohnsumme**

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

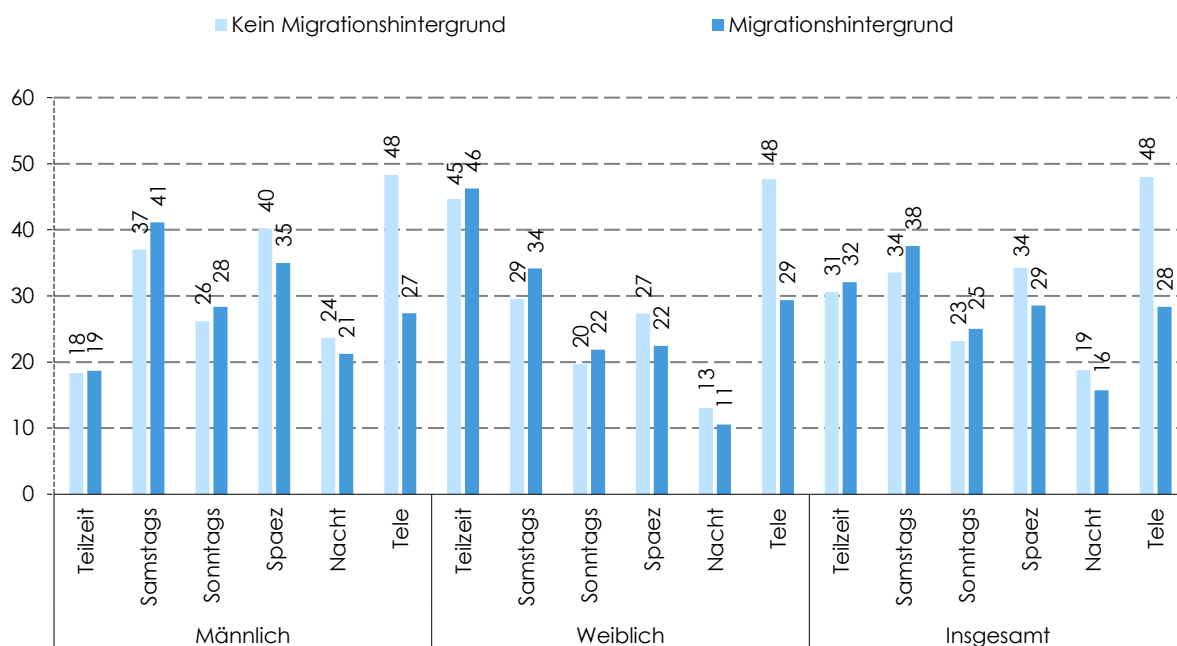
Erheblicher sind aber auch hier die Unterschiede zwischen dem Stundeanteil und dem Lohnanteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund (siehe Tabelle 40). Dabei ist der Lohnanteil, im Einklang mit den bisherigen Ergebnissen, durchgängig geringer als der Stundenanteil. Am deutlichsten ausgeprägt sind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

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

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

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

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



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

#### 4.4.4 Arbeitsbedingungen

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

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

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

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

#### **4.5 Zusammenfassung**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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