

Modul II: Einschätzung der Arbeitswelt durch beschäftigte Zuwander*innen (SORA)

Nachdem im Berichtsteil zu Modul I die strukturelle Seite der Problemstellung aufgearbeitet wurde, widmet sich Modul II den subjektiven Perspektiven der Arbeitnehmer*innen auf ihre Arbeitssituation.

1 Literaturanalyse: Theoretische Konzepte

Bei der Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen sind zwei Faktoren und ihr Zusammenspiel relevant: Einerseits bringen Migrant*innen bestimmte Ressourcen in das Zielland mit und setzen diese, z.B. bei der Jobsuche, ein. Andererseits treffen ihre Ressourcen auf bestimmte Strukturen im Zielland, die mit beeinflussen, inwieweit die Bemühungen der Migrant*innen und ihr Ressourceneinsatz zum Erfolg führen. Dieses Zusammenspiel aus den Ressourcen der Akteur*innen und der Opportunitätsstrukturen in der Aufnahmegesellschaft soll im Folgenden anhand von theoretischen Konzepten näher beleuchtet werden.

1.1 Ressourcen der Akteur*innen

Ressourcen, auf die Menschen zurückgreifen können, werden in Anlehnung an Bourdieu (1983) oft auch als Kapitalien bezeichnet. Bourdieu selbst unterscheidet ökonomisches, kulturelles, soziales und symbolisches Kapital – worum es sich dabei konkret handelt, wird im Folgenden noch näher erläutert. Wenngleich diese Kapitalien in der alltäglichen Wahrnehmung als etwas scheinen, das Personen *individuell* mitbringen, sind sie in hohem Maße geprägt von den sozioökonomischen *Umgebungsbedingungen* der jeweiligen Person (v.a. der Herkunftsfamilie und ihrer Einbettung in eine bestimmte soziale Schicht). Kapitalien sind in der Gesellschaft ungleich verteilt, die Kapitalausstattung der Akteur*innen hängt von ihrer Positionierung innerhalb der Sozialstruktur ab und wirkt in Form von Chancen und Barrieren wiederum auf diese Positionierung zurück.

Dass die Ressourcen (Kapitalien) im vorliegenden Bericht akteur*innenseitig zugeordnet werden bzw. dass das Zusammenspiel zwischen den Ressourcen der Akteur*innen und den (Opportunitäts-)Strukturen der Aufnahmegesellschaft analysiert wird, soll nicht über diese strukturellen Entstehungsbedingungen der Ressourcen hinwegtäuschen. Bezogen auf die Fragestellung der vorliegenden Studie geht es jedoch darum, wie die strukturell bedingten Ressourcen, die sich in scheinbar persönlichen Merkmalen wie Wissen, Fertigkeiten oder Kontaktnetzwerken niedergeschlagen haben, auf die Strukturen in der Aufnahmegesellschaft treffen – und was das für die Chancen der Akteur*innen in der Aufnahmegesellschaft bedeutet.

Kapitalien

Was ist unter den jeweiligen Kapitalsorten zu verstehen?

Ökonomisches Kapital entspricht im Wesentlichen dem alltagsweltlichen Verständnis von Kapital: Geldwerte, finanzielles Vermögen.

Kulturelles Kapital ist grob gesagt Bildungskapital. Es wird nicht nur im formalen Bildungswesen erworben, sondern insbesondere auch in der Herkunftsfamilie, und beschränkt sich nicht nur auf formales Wissen und Fertigkeiten, sondern auch auf verschiedene Formen der Erfahrung, die sich als Selbstverständlichkeit in den Habitus – das Auftreten, die Gewohnheiten, Vorlieben und Überzeugungen – eines Menschen eingeschrieben haben. So hat beispielsweise eine Person, die in einer akademisch geprägten Familie aufgewachsen ist, schon aufgrund ihrer sozialen Herkunft ein anderes Erfahrungswissen über das akademische Bildungssystem und bewegt sich in diesem mit einer anderen Selbstverständlichkeit als jemand, der*die als erstes Familienmitglied eine Hochschule besucht und sich in diesem bislang fremden Feld völlig neu orientieren muss. Kulturelles Kapital existiert sowohl in **inkorporierter** (= verinnerlichter) Form (Wissen, Kompetenzen, Erfahrungen) als auch in **objektiver** (= kulturelle Objekte wie Bücher, Kunstwerke) oder **institutionalisierter Form** (Bildungsabschlüsse, Titel). Letztere dienen in der Gesellschaft auch als Beleg für das Vorhandensein bestimmter (inkorporierter) Kompetenzen.

Soziales Kapital ist das Beziehungskapital, das aus „der Zugehörigkeit zu einer [sic!] Gruppe“ hervorgeht. Es handelt sich um „Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens“, die auch mobilisiert werden können (Bourdieu 1983: 192), etwa, um an Informationen über eine ausgeschriebene Stelle zu kommen oder für diese empfohlen zu werden (und somit aus der Sicht anderer „Kreditwürdigkeit“ (Bourdieu 1983) – nicht nur in der engsten Wortbedeutung – zu haben).

Das **symbolische Kapital** schließlich kann als das Prestige verstanden werden, das auch aus den drei anderen Kapitalsorten und ihrer Anerkennung durch andere hervorgeht.

Formen des sozialen Kapitals: Strong und Weak Ties

Wie z.B. Haug (2007) und Wallace et al. (2007) zusammenfassen, ist die Rolle des sozialen Kapitals für Berufschancen mittlerweile in der Netzwerkforschung weithin gängiger Konsens (z.B. Granovetter 1973, 1995, Flap/de Graaf 1986, Lin (2001), speziell zu Migration Portes/Sensenbrenner 1993). Anders als klassische ökonomische Theorien zeigen die Ansätze, dass das wirtschaftliche Handeln von Personen zutiefst in gesellschaftliche Rahmenbedingungen eingebettet ist, insbesondere in Beziehungsnetzwerke, mit dem speziellen Hintergrund, dass diese sozialen Beziehungsnetzwerke Vertrauen schaffen, das für ökonomisches Handeln unerlässlich ist (Zhongqi/ Shuiying 2005).

Granovetter (1973) verwendet hierfür auch den Begriff der „Embeddedness“. In Bezug auf soziales Kapital unterscheidet Granovetter zwischen strong und weak ties, starken und schwachen Verbindungen. Während „strong ties“ enge Beziehungen etwa zu Familienmitgliedern und guten Freund*innen beschreiben, meinen „weak ties“ losere Bekanntschaften.

Laut Granovetter sind es häufig persönliche Kontakte, durch die Arbeitssuchende von freien Stellen erfahren, wobei viel mehr als den „strong ties“ den „weak ties“ besondere Bedeutung zukommt. Während durch „strong ties“ Netzwerke von einander sehr ähnlichen Menschen entstehen, ergeben sich durch „weak ties“ Informationsflüsse und Möglichkeiten über die eigenen Kreise hinaus. „Weak ties“ kommen häufiger aus anderen sozialen Feldern, können damit eine Art Brückenfunktion in diese anderen Felder einnehmen und damit den Zugang zu neuen Ressourcen (etwa einem anderen Job, einem beruflichen Aufstieg) ermöglichen. Die „strong ties“ ermöglichen das nicht, da sie sich in denselben Kreisen bewegen und über dieselben Informationen verfügen wie die Person selbst (Granovetter 1973, 1995, siehe dazu auch Wallace et al. 2007).

Jedoch tendieren Menschen dazu, sich mit anderen Menschen zusammenzufinden, die ihnen selbst ähnlich sind (etwa nach Geschlecht, Ethnizität, Bildung, Beruf, Religion oder auch persönlichen Charakteristika). McPherson et al. (2001) bezeichnen dieses Prinzip von Menschen, Netzwerke mit ihnen ähnlichen Menschen zu bilden, als Homophilie und argumentieren, dass es ihre sozialen Welten stark einschränkt, ihre Einstellungen formt und ihre Informationen prägt. Wallace et al. (2007) zeigten in einer Studie über jugendliche Migrant*innen in Bildung und Arbeit, dass diese sich bei ihrer Schulwahl sowie Arbeitsplatz- und Lehrstellensuche vor allem an „strong ties“ – Familien und Freund*innen – orientierten und dass dies „die Art der vermittelten Stellen beeinflusst“ (ebd.: 150). Die von ihnen genutzten Kontakte kommen wie sie aus benachteiligten sozialen Schichten, wodurch „[f]ür explizit aufstiegsorientierte Jugendliche [...] ihr vorhandenes Sozialkapital [...] oft unbrauchbar“ ist (ebd.: 150). Umgekehrt konnten Jugendliche, denen es gelungen war, „weak ties“ aufzubauen auf ihrem Bildungs- und Berufsweg davon profitieren (ebd.).

Ethnische Netzwerke

Laut Colic-Peisker/Tilbury (2006) neigen Migrant*innen dazu, ethnische Netzwerke zur Jobsuche zu verwenden, wodurch eine Tendenz zu ethnischen Nischen entsteht. Bei Migrant*innen, welche einen höheren sozioökonomischen Status haben und die Sprache des Aufnahmelandes gut beherrschen, ist diese Tendenz zur Nutzung ethnischer Netzwerke weniger ausgeprägt. Migrant*innen mit niedrigerem sozioökonomischem Status und geringerer Kenntnis der Sprache, zeigen sie in stärkerem Ausmaß.

Sich bei der Berufsorientierung stark im eigenen ethnischen Netzwerk zu bewegen, wirkt sich nicht nur darauf aus, welche Jobinformationen man erhält und zu welchen Jobs man Zugang erlangt, sondern auch auf innere Überzeugungen über die eigenen Chancen. Beispielsweise kann das soziale Netzwerk infolge wiederholter Diskriminierungserfahrungen zur Ansicht gelangt sein, dass es sich nicht lohne, sich um bestimmte Berufs- oder Bildungswege zu bemühen, wodurch in dieses Netzwerk eingebettete Personen keinen Versuch unternehmen andere Wege zu gehen. Ethnische Netzwerke haben also ermöglichenden wie auch beschränkenden Charakter; Aufstiegsambitionen können unter Umständen auch aus dem ethnischen Netzwerk heraus behindert werden.

1.2 (Opportunitäts-)Strukturen der Aufnahmegesellschaft

Den von Migrant*innen ins Aufnahmeland mitgebrachten (oder dort in den migrantischen Communities vorhandenen) Ressourcen stehen strukturelle Bedingungen gegenüber, die sich in Form von Möglichkeiten, aber auch von Barrieren äußern können. Diese strukturellen (d.h. rechtlichen, politischen, wirtschaftlichen, ...) Rahmenbedingungen im Aufnahmeland werden auch Opportunitätsstrukturen genannt und spielen mit den Ressourcen der Migrant*innen zusammen. Sie beeinflussen z.B. inwieweit die Ressourcen der Migrant*innen greifen bzw. an welche (Markt-)Segmente Migrant*innen mit ihren Ressourcen am besten andocken können. Kloosterman/Rath (2001) verwenden diesen Ansatz, um die Strategien und Möglichkeiten von migrantischen Unternehmer*innen zu analysieren, die sich aus dem Zusammenwirken ihrer Ressourcen mit den Opportunitätsstrukturen der Gesellschaft ergeben. Weitergedacht lässt er sich zum Teil aber auch auf die Situation von Arbeitnehmer*innen übertragen.

Prinzipiell unterscheiden Kloosterman/Rath (2001) folgende Ebenen der Opportunitätsstruktur, d.h. Folgendes muss gegeben sein, damit ein*e angehende*r Unternehmer*in sich zu einer Gründung entschließt: Es müssen Möglichkeiten, ein Unternehmen zu gründen und sinnvoll zu führen (etwa mit ausreichendem, existenzsicherndem Gewinn) zugänglich sein, d.h. die Voraussetzungen (etwa hinsichtlich Kapitaleinsatz, Bildung, Erfordernissen für Gewerbeberechtigung) müssen so liegen, dass sie für den*die Unternehmer*in erfüllbar sind. Diese vorhandenen Möglichkeiten müssen den Interessent*innen außerdem bekannt sein oder zumindest von ihnen vermutet werden, um in Anspruch genommen zu werden. Dies gilt prinzipiell für sämtliche Unternehmer*innen, unabhängig von einem eventuellen Migrationshintergrund, und lässt sich zudem auf die Jobsuche als Arbeitnehmer*in übertragen: Für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration müssen Jobs mit ausreichendem, existenzsicherndem Einkommen zugänglich sein, und die aktuell vorhandenen Möglichkeiten (freie Stellen) müssen bekannt sein oder zumindest vermutet werden. Gleiches gilt weitergedacht für Unterstützungsstrukturen bei der Unternehmensgründung oder Arbeitssuche (z.B. Beratungsangebote). Auch diese müssen bekannt sein, um genutzt werden zu können.

Bei migrantischen Unternehmer*innen bzw. Arbeitnehmer*innen entfalten Facetten der Opportunitätsstrukturen Wirkung, die sich bei inländischen Unternehmer*innen bzw. Arbeitnehmer*innen nicht im Speziellen auswirken. So sind Opportunitätsstrukturen auch in einer globalen Gesellschaft oft national unterschiedlich ausgestaltet. Nationale Grenzen, Regelungen oder Entscheidungen definieren z.B., welche Produkte oder Dienstleistungen angeboten werden dürfen, was über den Markt und was über andere Kanäle (z.B. öffentliche Hand, Familien, religiöse Institutionen) zur Verfügung gestellt wird, wie hoch Mindestlöhne sind, oder welche Voraussetzungen erfüllt werden müssen, um gründen oder erwerbstätig sein zu dürfen. Was diesbezüglich im Herkunftsland gegolten hat, ist womöglich im Aufnahmeland anders geregelt. Darüber hinaus sehen gesetzliche Regeln häufig Beschränkungen vor, was die Arbeitsaufnahme von Migrant*innen betrifft. Manche Voraussetzungen sind eventuell auch national gebunden – etwa, falls eine bestimmte Bildungsqualifikation benötigt wird, die nur im Niederlassungsland und nur in der dortigen Sprache erworben werden kann. Dass diese Bedingungen innerhalb desselben nationalen Rahmens auch regional variieren können, ist aus einem anderen Land stammend wohl noch schwerer zu überblicken als für

Einheimische. Auf der Ebene der konkreten Nachbar*innenschaft kann die Konzentration ethnischer Minderheiten in bestimmten Stadtvierteln es ethnischen Unternehmer*innen erleichtern, bestimmte Produkte oder Dienstleistungen anzubieten, die von einheimischen Unternehmer*innen nicht angeboten werden. Umgekehrt finden sich in diesen Stadtvierteln wiederum hauptsächlich Netzwerke in die eigenen schon bekannten Kreise (siehe 1.1). Eine Voraussetzung, um die Kundschaft zu erreichen, sind (neben Online-Shops) auch Geschäftslokale oder Büroflächen: Sind diese (z.B. aufgrund von Diskriminierung) schwer erlangbar, behindert dies auch das unternehmerische Vorhaben. Umgekehrt werden Migrant*innen durch ausschließende Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt oft indirekt zur Selbstständigkeit gedrängt (Kloosterman/Rath 2001, Kloosterman 2006). Wie Frankus et al. (2022) für Wien festhalten, haben Migrant*innen der ersten Generation aufgrund oft niedrigerer formaler Bildung so schlechte Voraussetzungen für Arbeitsmarktintegration, dass Selbstständigkeit im freien Gewerbe für viele der nahezu einzige Ausweg ist, weil dort kein Befähigungsnachweis verlangt wird. Beispiele für freie Gewerbe ohne Befähigungsnachweis, in denen sich infolgedessen auch viele migrantische Unternehmer*innen finden, sind etwa „gastronomische Kleinbetriebe mit maximal acht Verabreichungsplätzen, [...] die Reparatur von Taschen, Lederwaren, Telekommunikationsgeräten und Unterhaltungselektronik, von kleineren Kfz-Karosserie- und -Lackschäden oder auch [...] das Betreiben von Nagelstudios.“ (Frankus et al. 2022: 63) Unternehmer*innen in diesen Bereichen kommen häufig aus der Türkei, aus afrikanischen oder asiatischen Ländern. Auch kommt es vor, dass Migrant*innen sich selbstständig machen, weil ihre Ausbildung im Inland nicht anerkannt wird und sie keinen ausbildungsadäquaten Job finden konnten (ebd.: 62). In der zitierten Studie zu migrantischen Ökonomien in Wien war bei den meisten Befragten „ein Mangel an Alternativen mitausschlaggebend für die Unternehmensgründung“ (ebd.: 7).

Mixed Embeddedness und unterschiedliche Lebenslagen

Ein Zentralbegriff von Kloosterman/Rath (2001), der die Situation von Migrant*innen im Aufnahmeland treffend beschreibt, ist jener der „Mixed Embeddedness“ (gemischte Einbettung). Anders als einheimische Unternehmer*innen oder Arbeitskräfte, sind Migrant*innen im Aufnahmeland auf doppelte Weise sozial eingebettet – einerseits in die allgemeinen institutionellen und politischen Strukturen des Aufnahmelandes, andererseits aber auch weiterhin in ihre Herkunftsgesellschaft, in Form informeller migrantischer Netzwerke in den Aufnahmeländern, aber auch in Form von weiterbestehenden Kontakten zum Herkunftsland selbst. Aus dieser gemischten Konstellation ergeben sich Potentiale wie auch Einschränkungen für Arbeitsmarktintegration und Unternehmensgründung.

Zu berücksichtigen ist dabei, wie auch schon in Kapitel 1 erwähnt, dass es nicht „die“ Migrant*innen gibt, sondern Ressourcenausstattung und Lebenslagen auch innerhalb der Gruppe der Migrant*innen teils diametral unterschiedlich sind. Castles and Miller (2003: 184) formulieren dies folgendermaßen: „immigrant workforces [are] increasingly bipolar“. Demnach gibt es zwei konträre Migrant*innengruppen – die einen unabhängig von ihrer Qualifikation in niedrig bezahlten, wenig angesehenen, prekären Jobs, oft auch im Zweiten Arbeitsmarkt, die anderen hochqualifiziert, global mobil und in privilegierten Positionen (Colic-Peisker/Tilbury 2006). Letztere werden auch „Global Generation“ genannt: Menschen,

die sowohl im Aufnahmeland als auch im Herkunftsland oder überhaupt in wechselnden Ländern Haushalte haben, sich zwischen unterschiedlichsten Ländern bewegen, über ein entsprechend internationales soziales Kontaktnetzwerk verfügen und mehrere Sprachen sprechen (Enzenhofer et al. 2007).

Abhängig von diesem Kontext kommt das soziale Kapital von Migrant*innen unterschiedlich zur Wirkung. Wie Kloosterman (2006) festhält, hängt es vom jeweiligen Marktsegment, in dem ein*e Unternehmer*in operiert, ab, ob "strong ties" oder "weak ties" für den Unternehmenserfolg wichtiger sind. Bei Kleinbetrieben, die auf arbeitsintensiver Produktion und niedrigerer formaler Bildung beruhen, sind "strong ties", also enge Kontakte in die eigenen Netzwerke, wichtig für den Unternehmenserfolg. Als Beispiel nennt Kloosterman hier Take-Away Restaurants: Während inländische Take-Away Anbieter*innen unter dem Druck von großen Ketten wie McDonald's den Markt tendenziell verlassen haben, haben spezialisierte migrantische Anbieter*innen auch in diesem engen Segment Erfolg, weil sie mit ihrem Angebot die Bedürfnisse migrantischer Bevölkerung abdecken, die von einheimischen Anbieter*innen nicht getroffen werden. Migrantische Anbieter*innen (z.B. türkische Take Aways mit ihrem spezifischen Speisenangebot) können hier also eine Marktlücke füllen, wofür sie die "strong ties" in ihre eigenen Netzwerke benötigen, um die passende Kundschaft zu erreichen. In anderen Marktsegmenten, die auf Hochqualifizierung beruhen und starkes Wachstum aufweisen, sind "weak ties" über die eigenen migrantischen Netzwerke hinaus essentiell für den Unternehmenserfolg. Ein Beispiel dafür ist die High Tech Branche, in der es ebenfalls viele migrantische Unternehmensgründungen gibt (Kloosterman 2006): „Silicon Valley und Israel sind weltweit als Start-up-Hubs bekannt und haben dies unter anderem auch ihrem hohen Anteil an UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund zu verdanken“ (Alteneder/Wagner-Pinter 2013: 2).

Wie Frankus et al. (2022) in ihrer Untersuchung zu migrantischen Ökonomien in Wien herausarbeiteten, greifen Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund bei der Gründung stark auf ihre informellen Netzwerke in der Community zurück (z.B. Familie, Vorbesitzer*in), während das offizielle Beratungsangebot öffentlicher Einrichtungen (z.B. Wirtschaftskammer, AMS) kaum beansprucht wurde. Es werden sowohl sprachliche als auch kulturelle Barrieren als Ursachen dafür vermutet.

Die problematisierten Anderen: Ethnicized Employability und Othering

Ein Beispiel für eine typische Barriere aus der Opportunitätsstruktur des Aufnahmelandes ist die Nicht-Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen (Colic-Peisker/Tilbury 2006). In den Worten Bourdieus (siehe 1.1) könnte man sagen, dass das institutionalisierte kulturelle Kapital (ausländischer Bildungsabschluss) im Aufnahmeland nicht als Beleg für das vorhandene inkorporierte kulturelle Kapital (Wissen, Kompetenzen) anerkannt wird. Auch Vorurteile und rassistische Stereotype spielen eine Rolle, dass prinzipiell vorhandenes kulturelles Kapital nicht in einem (adäquaten) Job eingesetzt werden kann (Colic-Peisker/Tilbury 2006).

Vesterberg (2016) verwendet für Letzteres den Begriff der „ethnicized un/employability“. Employability beschreibt prinzipiell die „Beschäftigungsfähigkeit“ von Arbeitnehmer*innen,

d.h. ihre Fähigkeit dem Arbeitsmarkt und seinen Anforderungen gewachsen zu sein (Sage 2023). „Ethnicized un/employability“ ist die Tendenz, Personen bestimmter Ethnizitäten Eigenschaften zuzuschreiben, die sie in Abweichung zu westlichen Normen setzen und damit als schlechter beschäftigungsfähig konstruieren. Ein Beispiel dafür ist die Annahme, bestimmte Ethnien seien wenig arbeitswillig, aggressiv oder schwierig im Umgang. Auf diese Weise werden Arbeitnehmer*innen anderer Ethnien als der im Aufnahmeland vorherrschenden zu „problematisierten Anderen“ („problematized Others“ – Vesterberg 2016: 53). So kann auch die Verantwortung für Arbeitslosigkeit leichter an das vermeintlich problematische Individuum übertragen werden: Nach Garsten und Jacobson (2004) wird Arbeitslosigkeit in politischen Diskursen generell häufig als Folge eines Mangels an Employability verstanden. Umso leichter ist es, die Arbeitslosigkeit bestimmter ethnischer Gruppen als Folge spezifischer, mit der Arbeitswelt inkompatibler Merkmale zu sehen (ebd.).

Der Begriff des „Otherings“ geht u.a. auf deBeauvoir (1949) und Said (1979) zurück. Das Selbst wird dabei in Abgrenzung zu einer als fremd bezeichneten Gruppe, einer Gruppe Anderer, definiert. Anders ausgedrückt: Eine marginalisierte Gruppe wird als andersartig bzw. fremd konstruiert, wobei weniger tatsächliche Andersartigkeit/Fremdheit eine Rolle für die Definition spielt, als vielmehr die Wahrnehmung der dominanten Gruppe (Staszak 2008). Häufig geht dieser Prozess des Otherings mit einer Abwertung der anderen Gruppe (z.B. als rückwärtsgewandt, gefährlich, inkompetent oder faul) einher, womit die eigene Gruppe aufgewertet wird. Die als fremd eingestufte Gruppe erscheint abseits der anerkannten Norm, ihr Ausschluss oder ihre Abwertung daher gerechtfertigt (Vesterberg 2016). Dies kann sich z.B. in der Zuordnung zu bestimmten Berufen/Branchen, der Nicht-Anerkennung von Qualifikationen oder bestimmten Erwartungen äußern. Wie Colik-Peisker/Tilbury (2006) in einer Studie am Beispiel von Geflüchteten am australischen Arbeitsmarkt zeigten, wurden diese nicht nur überwiegend am Zweiten Arbeitsmarkt eingesetzt – vorwiegend in Beschäftigungen, die Einheimische vermieden –, sondern diese Einteilung wurde aufgrund der wahrgenommenen Andersartigkeit der Geflüchteten als legitim und quasi natürlich empfunden und es wurde Dankbarkeit von den Geflüchteten für ihre Beschäftigung erwartet, obwohl sie mit einer beruflichen Statusabwertung für sie einhergegangen war. Wenngleich die Situation von Geflüchteten in Australien nicht voll auf die Situation österreichischer Migrant*innen mit unterschiedlichsten Hintergründen umlegbar ist, lässt sich dennoch schlussfolgern: Ausschlüsse aus dem Arbeitsmarkt oder aus bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes sind unter Umständen auch eine Praktik des Otherings bzw. bringen im Effekt (wenn auch möglicherweise unbeabsichtigt) Othering hervor.

Jobeinstiege und -wechsel als besonders vulnerable Situation

Wie Damelang (2011) argumentiert, ist ethnische Diskriminierung weniger stark in einem bestehenden, längerfristigen Dienstverhältnis zu erwarten, da hier die Marktkräfte z.B. durch die Aktivitäten des Betriebsrats oder durch Tarifverträge „unabhängig von der Nationalität der Belegschaft“ (ebd.: 22) reguliert werden. Die Jobsuche jedoch unterliegt stark den Marktkräften, gerade in Phasen der Bewerbung bzw. des Jobeinstiegs ist das Risiko der Benachteiligung also erhöht und wirkt sich auf vielfältige Weise aus. Wer etwa aufgrund von Vorurteilen weniger Jobangebote bzw. weniger Einladungen zu Bewerbungsgesprächen

bekommt, ist auch gezwungen, seine Arbeitskraft günstiger anzubieten und damit von vorne herein ein geringeres Einkommen in Kauf zu nehmen. Solche Tendenzen ortet Damelang (2011: 22) generell bei „Mobilitätsereignissen im Erwerbsverlauf“ von Migrant*innen, in diesen Situationen ist eine Opportunitätsstruktur gegeben, die ethnische Benachteiligungen begünstigt bzw. leichter ermöglicht. Die Analyse des Jobeinstiegs – bzw. der Gründung bei Unternehmer*innen – ist es auch, die in den Fokusgruppen dieses Projekts im Zentrum stehen wird.

Die geschilderten theoretischen Konzepte leiteten die Konzeption des Diskussionsleitfadens und des Kurzfragebogens für die Fokusgruppen. Je nachdem, welche Themen, Probleme und Anliegen die Diskutant*innen zur Sprache bringen, können bei der Kontextualisierung der Ergebnisse weitere theoretische Ansätze ergänzend oder kontrastierend einfließen. Vorausschickend kann festgehalten werden, dass sich dies bei der Auswertung als tatsächlich erforderlich herausstellte. Während sich Phänomene wie „Othering“ oder verschiedene Ausprägungen von Opportunitätsstrukturen für Migrant*innen auch im Gesprächsverlauf stark wiederfinden, gab es bezüglich des sozialen Kapitals anders als die Literatur vermuten ließe keine eindeutigen Muster. Demgegenüber ließen zentrale Aussagen von Diskutant*innen an weitere Konzepte und Begriffe denken, die Erklärungswert bieten bzw. eine breitere Einbettung der Ergebnisse ermöglichen und zeigen, dass in den Diskussionen geschilderte Erlebnisse sich in einen größeren Gesamtzusammenhang einordnen. Dazu gehören: Das Konzept der Intersektionalität, das Gatekeeper-Konzept, das feministische Paradoxon und das Konzept des unternehmerischen Selbst. Da sich die Relevanz dieser Konzepte in den Ergebnissen zeigt, werden sie in die Ergebnisdarstellung eingebunden, auch Bezüge zu den ursprünglich forschungsleitenden Konzepten werden dort noch einmal hergestellt und Deckungen, Widersprüche und teilweise auch Erweiterungen werden herausgearbeitet.

2 Arbeitsklimaindex: Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt

2.1 Arbeitszufriedenheit messen: Möglichkeiten und Limitationen

Aus strukturellen Unterschieden in der Beschäftigung von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt lässt sich nur eingeschränkt auf Unterschiede in der Arbeitssituation und Arbeitsqualität schließen. Diese hängen neben Qualifikation, Branche oder vertraglichen Rahmenfaktoren oft stärker mit den jeweiligen Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitwünschen, Arbeitsbelastungen oder der subjektiv empfundenen Arbeitsplatzsicherheit zusammen. Im Zentrum der Arbeitszufriedenheitsforschung steht deshalb die Frage: Wie ist Arbeit gestaltet und was verlangt sie den Arbeitenden ab? Im Unterschied zu objektiven Indikatoren der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geht es bei der Messung von Arbeitszufriedenheit primär um die Erhebung des individuellen Erlebens von Arbeit, also um subjektive Einschätzungen der Beschäftigten selbst. Dieses individuelle Erleben der eigenen Arbeitssituation steht wiederum im Zusammenhang zu anderen Faktoren der Erwerbstätigkeit, wie zahlreiche Studien mittlerweile nachgewiesen haben: So sind Beschäftigte mit hoher Arbeitszufriedenheit engagierter und weisen eine höhere Leistungsbereitschaft auf (Judge et al. 2001), wechseln seltener den Arbeitgeber (Wright/Bonett 2007) und werden seltener krank (Drago/Wooden, 1992).

Umfassende Daten zum Ausmaß der Arbeitszufriedenheit unter österreichischen Beschäftigten gab es lange Zeit nicht. Der Österreichische Arbeitsklima Index wurde 1997 von den beiden Forschungsinstituten IFES und SORA im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich lanciert, um diese Lücke zu schließen. In Quartalsbefragungen von rund 1.000 unselbständig Beschäftigten geht es um die Zufriedenheit mit zentralen Indikatoren der Arbeitssituation (z.B. Einkommen, Arbeitszeit, Aufstiegsmöglichkeiten), um Einschätzungen der eigenen beruflichen Zukunft (z.B. Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsmarktchancen) und um subjektive Arbeitsbeanspruchungen aufgrund der Arbeitsbedingungen. Einschränkend für die vorliegenden Auswertungen muss jedoch bedacht werden, dass die Interviews ausschließlich auf Deutsch geführt werden. Die jährlich rund 4.000 Interviews basieren auf einer mehrfach geschichteten Zufallsstichprobe auf der Grundlage von Haushaltsadressen, sind also repräsentativ für deutschsprachige unselbständig Beschäftigte über 15 in Österreich. Bis 2020 wurden die Interviews persönlich geführt, aufgrund der Corona-Pandemie musste die Erhebungsmethode 2020 und 2021 zum Großteil auf Online-Interviews umgestellt werden. Seither werden rund die Hälfte der Interviews persönlich, die andere Hälfte online durchgeführt. Insgesamt wurden für den Arbeitsklima Index seit 1997 rund 125.000 Interviews geführt, davon knapp 23.000 in Wien.

Für die vorliegende Studie wurden die Daten der Jahre 2011 bis 2022 neu ausgewertet. Grundgesamtheit sind sämtliche unselbständig Beschäftigte ab 15 Jahren, die in Wien arbeiten (unabhängig davon, ob sie in Wien leben oder nicht). Als Migrationshintergrund wurde definiert, dass entweder die Befragten selbst oder beide Eltern im Ausland geboren wurden.

Wurden die Befragten selbst im Ausland geboren, zählen sie zur ersten Zuwanderungsgeneration, wurden die Befragten bereits in Österreich geboren, zur zweiten Nachfolgeneration.

Tabelle 41: Stichprobenübersicht

	Ohne Migrationshintergrund	Mit Migrationshintergrund	Davon: erste Generation	Davon: zweite Generation
2011-2013	2126	608	471	137
2014-2016	1931	541	381	160
2017-2019	1760	604	478	126
2020-2022	2500	410	281	129

Q: Arbeitsklima Index, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Limitationen und methodische Anmerkungen

Da beim Arbeitsklimaindex die Interviews ausschließlich auf Deutsch geführt werden, sind die Sichtweisen von Migrant*innen ohne Deutschkenntnisse darin nicht repräsentiert. Dies muss bei der Lektüre der Ergebnisse stets mitgedacht werden. Da die deutsche Sprache – siehe auch die Erkenntnisse aus den Fokusgruppen – eine Schlüsselrolle für die Akzeptanz von Migrant*innen in Österreich und für deren Chancen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt spielen dürfte, ist damit ein relevanter Teil der Lebenslagen von Migrant*innen nicht erfasst. Es ist nicht auszuschließen, dass die Zufriedenheit von migrantischen Arbeitskräften ohne Deutschkenntnisse entlang zentraler Dimensionen niedriger bzw. die Belastungen in den von ihnen ausgeübten Berufen höher wären. Bei Migrant*innen der zweiten Generation ohne Deutschkenntnisse wäre theoretisch nicht auszuschließen, dass das festgestellte Aufholen zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund nicht so stark ausgeprägt ist – wobei praktisch die Ergebnisse von Modul I aus der Analyse der AKE die Beobachtung des Aufholens stützen.

Aktuell bleibt keine andere Möglichkeit, als Limitationen mitzudenken, da keine dem Arbeitsklimaindex ähnliche Repräsentativbefragung über Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit in Österreich existiert, die auch Menschen ohne Deutschkenntnisse einschließen würde. Anzumerken ist, dass eine solche Befragung hoher finanzieller Mittel bedürfte, da die Einbeziehung aller in Österreich relevanter Sprachgruppen einen besonderen Aufwand mit sich bringen würde. Beispielsweise müsste der Fragebogen vorab in sämtliche relevante Sprachen übersetzt werden, dabei müsste in den Formulierungen besondere Feinarbeit betrieben werden, um sicherzustellen, dass ein- und dasselbe Item in den unterschiedlichen Sprachen auch sicher dieselbe Inhaltsdimension (und nur diese, ohne weitere Dimensionen) abfragt. Nur dann können die Antworten auch zusammengeführt und verglichen werden. Auch der Interviewer*innenstab müsste entsprechend vielsprachig besetzt sein, um bei den persönlichen Interviews zu allen Befragten eine*n Interviewer*in mit der passenden Sprache schicken zu können. Eine persönliche Befragung (wie beim Arbeitsklimaindex in derzeit ca. der Hälfte der Interviews) ist jedenfalls von Vorteil, da so auch Gruppen erfasst werden können, wo die fehlenden Deutschkenntnisse nicht nur eine Frage des Fremdspracherwerbs sind, sondern eine der allgemeinen Literacy, die sich eventuell

auch in der Digital Literacy niederschlägt. Eine solche umfassende Befragung auch unter Einbindung von Menschen ohne deutsche Sprachkenntnisse wäre für die Zukunft wünschenswert. Aktuell stellt der Arbeitsklimaindex in der jetzigen Form die beste Möglichkeit dar, um die Situation von Beschäftigten auch mit Migrationshintergrund in Österreich zu erfassen.

Eine Anmerkung zu den leichten Definitionsunterschieden der systemrelevanten Berufe bzw. Branchen in Modul I und Modul II: An und für sich liegen den beiden Auswertungen (AKE und Arbeitsklima Index) sehr ähnliche Definitionen zugrunde. Auf Branchenebene wurden dieselben Branchen als „systemrelevant“ definiert. Aufgrund der geringeren Stichprobengröße des Arbeitsklima Index und einer variierten Abfrage des Berufs ergeben sich jedoch unterschiedliche Möglichkeiten der Berufsbetrachtung, wobei auf Datengrundlage der AKE mehr einzelne Branchen berücksichtigt werden können als im Arbeitsklima Index. So liegt der Anteil an systemrelevant Beschäftigten in den Auswertungen der AKE bei rund 50%, in den Auswertungen des Arbeitsklima Index bei rund einem Drittel. Gravierende strukturelle Unterschiede ergeben sich dadurch jedoch nicht. Der Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Gruppe der systemrelevant Beschäftigten liegt in der AKE bei 37%, im Arbeitsklima Index bei 32%. Die Einteilung der systemrelevanten Berufsgruppen entlang ihres Berufsprestiges erfolgte aufgrund der zu niedrigen Fallzahlen auf Einzelberufsebene, soll aber zum anderen auch dem Umstand Rechnung tragen, dass die Gruppe der „systemrelevant Beschäftigten“ keine homogene Beschäftigtengruppe ist, sondern Beschäftigte sowohl unterer, mittlerer als auch höherer Erwerbsklassen zusammenfasst.

In den folgenden Kapiteln geht es zunächst um Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit in sechs Dimensionen, um die zeitliche Entwicklung seit 2011 und abschließend um statistische Nachweise etwaiger Benachteiligungen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt.

2.2 Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund in Wien

Das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit wird im Arbeitsklima Index mit einer ganzen Reihe an Einzelindikatoren erhoben. Arbeitszufriedenheit wird demnach als multidimensionales Konstrukt verstanden, das sich aus der subjektiven Bewertung zentraler Indikatoren der eigenen Arbeitssituation ergibt bzw. errechnen lässt. Für die vorliegenden Analysen wurden 28 Basisindikatoren (Variablen) zu sechs Kerndimensionen (Faktoren) der Arbeitszufriedenheit gebündelt³⁵ (siehe Tabelle 42).

³⁵ Diese Zusammenfassung zu sechs Dimensionen basiert auf einer explorativen Faktorenanalyse (Principal axis factor analysis, PAF). Das Ziel einer Faktorenanalyse ist, eine große Zahl von zusammenhängenden manifesten Variablen auf eine kleinere Zahl latenter Variablen (Faktoren) zu reduzieren, die aber einen möglichst großen Teil der Varianz der Ausgangsvariablen aufklären. Für die vorliegenden Auswertungen wurde die Faktorenstruktur der Jahre 2020-22 berechnet. Das Kaiser-Meyer-Olkin-Maß legte mit einem Wert von ,932 eine sehr gute Eignung der Daten für eine Faktorenanalyse nahe. Insgesamt lassen sich 59% der Varianz der Ausgangsvariablen durch die sechs Faktoren erklären.

Tabelle 42: Kerndimensionen der Arbeitszufriedenheit

Dimension	Variablen
Betriebliche Situation	Zufriedenheit mit der sozialen Einstellung des Betriebs gegenüber Beschäftigten ... den Aufstiegs- u. Entwicklungsmöglichkeiten ... den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer*innen ... dem Führungsstil durch die Vorgesetzten ... den Weiterbildungsmöglichkeiten ... den betrieblichen Sozialleistungen ... den Beziehungen zu den Kolleg*innen ... dem Ansehen des Unternehmens
Finanzielle Absicherung	Zufriedenheit mit dem Einkommen Auskommen mit dem Einkommen Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung Zufriedenheit mit der sozialen Position als Arbeitnehmer*in Auskommen mit der Altersversorgung
Arbeitsplatzsicherheit	Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des Betriebes Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs Einschätzung der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit in Österreich
Arbeitszeit	Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
psychosoziale Belastungen	Beanspruchungen durch ständigen Arbeitsdruck ohne Zeit zu verschnaufen ... Zeitdruck ... psychisch belastende und aufreibende Arbeit ... Wechsel der Arbeitsabläufe/Anforderungen ... technische/organisatorische Veränderungen ... Unterbrechungen der Freizeit durch berufliche Verpflichtungen ... Einsamkeit, Isolation bei der Arbeit
körperliche Belastungen	Beanspruchungen durch ... Unfall- und Verletzungsgefahr ... schlechte Gesundheitsbedingungen

Q: Arbeitsklima Index

Die erste Dimension „Betriebliche Situation“ liefert Auskunft über die Zufriedenheit mit der innerbetrieblichen Situation. Darunter fallen Fragen zur Zufriedenheit mit der sozialen Einstellung des Betriebs gegenüber den Mitarbeiter*innen, mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie mit Mitbestimmungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Darüber hinaus fallen auch Fragen zur Zufriedenheit mit den Führungskräften, den Kolleg*innen, den betrieblichen Sozialleistungen sowie dem Ansehen des Unternehmens in diese erste Kerndimension der Arbeitszufriedenheit.

Die zweite Dimension „Finanzielle Absicherung“ beschreibt im Wesentlichen die Einkommenssituation und setzt sich aus Fragen zur Einkommenszufriedenheit, zur Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung und mit der sozialen Position sowie zur Einschätzung des Auskommens mit Einkommen bzw. der zukünftigen Altersversorgung zusammen.

Die Dimension „Arbeitsplatzsicherheit“ aggregiert Fragen zur Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft des eigenen Betriebs bzw. Österreichs sowie im Zusammenhang damit der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes bzw. der Arbeitsplätze in Österreich insgesamt.

In der Dimension „Arbeitszeit“ wird die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung sowie die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zusammengefasst.

Die subjektiven Beanspruchungen aufgrund von Arbeitsbelastungen werden auf den zwei Ebenen der psychosozialen und der körperlichen Beanspruchungen gebündelt. Die Dimension „Psychosoziale Belastungen“ umfasst u.a. Fragestellungen zu Belastungen durch Arbeits- und Zeitdruck, durch psychisch belastende Arbeit, durch wechselnde Anforderungen und Arbeitsabläufe oder laufende technische oder organisatorische Veränderungen. Die sechste Dimension „Körperliche Belastungen“ setzt sich schließlich aus Fragen zu Belastungen durch Unfall- und Verletzungsgefahr sowie durch schlechte Gesundheitsbedingungen zusammen.

Die berechneten Indizes der sechs Kerndimensionen wurden standardisiert und können Werte zwischen 0 und 100 Punkten annehmen. Für die Dimensionen „Betriebliche Situation“, „Finanzielle Absicherung“, „Arbeitsplatzsicherheit“ sowie „Arbeitszeit“ gilt: Je höher die Werte, desto besser (zufriedener, optimistischer) wird die jeweilige Dimension eingeschätzt. Im Gegensatz dazu stehen höhere Werte in den Indizes der psychosozialen und körperlichen Belastungen für stärkere Beanspruchungen.

2.2.1 Unterschiede zwischen Migrant*innen und Nicht-Migrant*innen

In einem ersten Schritt wurden die Ergebnisse für den aktuellsten Zeitraum 2020 bis 2022 berechnet. Die Ergebnisse legen eine zum Teil deutlich niedrigere Arbeitszufriedenheit von migrantischen Beschäftigten in Wien gegenüber Kolleg*innen ohne Migrationshintergrund nahe.

Tabelle 43: Indizes der sechs Kerndimensionen nach Migrationshintergrund 2020-2022

Dimensionen	Migrationshintergrund		Unterschied	Gesamt
	ja	nein		
Index Betriebliche Situation	62	67	-5*	66
Index Finanzielle Absicherung	52	59	-7*	58
Index Arbeitsplatzsicherheit	63	66	-3*	66
Index Arbeitszeit	69	75	-6*	74
Index psychosoziale Belastungen	32	30	(+2)	30
Index körperliche Belastungen	26	19	+7*	20

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen

Indexpunkte; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

- Die Zufriedenheit mit der betrieblichen Situation bzw. mit Einkommen und finanzieller Absicherung liegt bei in Wien beschäftigten Migrant*innen fünf bis sieben Punkte hinter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund.
 - Der größte Unterschied zu Arbeitnehmer*innen ohne Migrationshintergrund besteht in der Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten. Nur 38% der Migrant*innen (im Vergleich zu 53% der Arbeitnehmer*innen ohne Migrationshintergrund) sind mit den Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb zufrieden. Außerdem sind Migrant*innen unzufriedener mit ihren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten: Während 44% der Arbeitskräfte ohne Migrationshintergrund mit diesen zufrieden sind, sind es bei migrantischen Beschäftigten nur noch 33%. Auch das soziale Miteinander wird schlechter beurteilt: Nur 73% sind mit den Beziehungen zu den Kolleg*innen im Betrieb zufrieden im Gegensatz zu 82% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund.
 - Geht es um die Einkommenssituation, sind nur 38% der migrantischen Beschäftigten (im Vergleich zu 58% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund) mit ihrer Entlohnung zufrieden. Während nur 40% der Migrant*innen am Wiener Arbeitsmarkt gut mit ihren Einkünften auskommen, reicht es bei 53% der Arbeitskräfte ohne Zuwanderungsgeschichte aus. 14% der migrantischen Beschäftigten und damit fast doppelt so viele wie unter Beschäftigten ohne Migrationshintergrund sagen, ihr Einkommen reiche nicht aus. Als Folge davon sind Migrant*innen auch weniger zufrieden mit ihrer sozialen Position (57%) als Arbeitnehmer*innen ohne Migrationshintergrund (71%).
- Die Zufriedenheitswerte der Dimensionen „Arbeitsplatzsicherheit“ und „Arbeitszeit“ liegen bei erwerbstätigen Migrant*innen drei bzw. sechs Punkte niedriger als bei Arbeitnehmer*innen ohne Migrationshintergrund.
 - 74% der migrantischen aber 87% der nicht-migrantischen Beschäftigten halten ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher und 58% der migrantischen bzw. 68%

- der nicht-migrantischen Arbeitnehmer*innen schätzen die Arbeitsplätze in Österreich als sehr bzw. ziemlich sicher ein.
- Sowohl Arbeitszeitregelung wie auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gestalten sich für Migrant*innen am Wiener Arbeitsmarkt schwieriger als für Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Während 61% der migrantischen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sehr gut bzw. gut einschätzen, tun dies hingegen 72% der Arbeitnehmer*innen ohne Migrationshintergrund. Mit der Arbeitszeitregelung sind 64% der Migrant*innen bzw. 73% der Personen ohne Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt zufrieden.
 - Hinsichtlich psychosozialer und körperlicher Belastungen sind Migrant*innen stärker beansprucht. Die psychosozialen Belastungen liegen bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund zwei Punkte, die körperlichen Belastungen sogar sieben Punkte höher als bei Befragten, die keinen Migrationshintergrund aufweisen.
 - Migrantische Arbeitnehmer*innen in Wien fühlen sich durch schlechte Gesundheitsbedingungen und Unfall- und Verletzungsgefahr stärker belastet als Beschäftigte ohne Zuwanderungsgeschichte. 20% bzw. 13% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und 13% bzw. 6% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund klagen über Beanspruchungen durch schlechte Gesundheitsbedingungen bzw. Unfall- und Verletzungsgefahr am Arbeitsplatz.
 - Auf psychosozialer Ebene sind migrantische Beschäftigte durch ständigen Arbeitsdruck und Zeitdruck in ihrer Arbeit etwas stärker gefordert. 27% bzw. 36% der migrantischen Beschäftigten sowie 23% bzw. 32% der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund sind z.B. durch ständigen Arbeitsdruck bzw. durch Zeitdruck belastet.

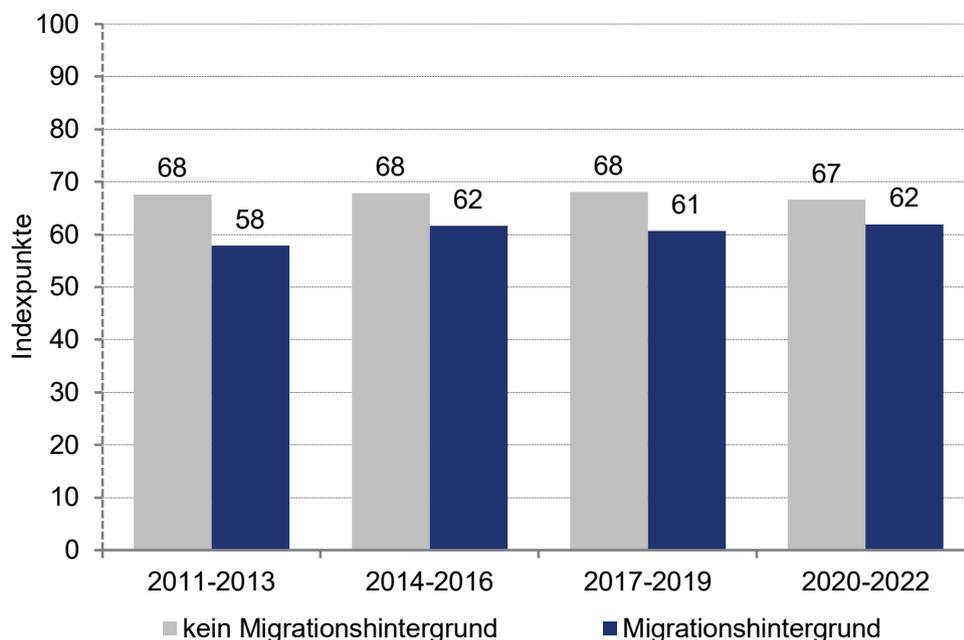
In der weiteren Analyse erweisen sich diese Unterschiede in fünf der sechs Dimensionen auch als statistisch signifikant. Lediglich in der Beurteilung der psychosozialen Belastung ist der Unterschied zu gering um von einem statistisch signifikanten Unterschied zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zu sprechen.

Im nächsten Schritt werden die sechs erstellten Dimensionen nacheinander detailliert im Zeitverlauf seit 2011 nach Migrationshintergrund und Zuwanderergeneration analysiert sowie aktuellen Unterschieden zwischen verschiedenen Herkunftsregionen nachgegangen.

2.2.2 Dimension „Betriebliche Situation“

Bei Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund hat sich die Zufriedenheit mit der innerbetrieblichen Situation nach 2013 zwar etwas verbessert, liegt aber seitdem konstant um fünf bis sieben Punkte unter dem Wert von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Deren Zufriedenheit liegt über den gesamten Betrachtungszeitraum stabil bei Indexwerten von 67 oder 68 Punkten.

Abbildung 21: Einschätzung der betrieblichen Situation nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf



Im Vergleich zu meist jüngeren Beschäftigten der zweiten Generation, die bereits in Österreich geboren sind, weisen Zuwander*innen der 1. Generation niedrigere Zufriedenheitswerte hinsichtlich der betrieblichen Situation auf. Jüngere Kohorten haben innerhalb der letzten zehn Jahre beinahe gänzlich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund aufgeschlossen und liegen mit einem Indexwert von 66 Punkten nur knapp hinter diesen, wenn es um die Einschätzung der betrieblichen Situation geht.

Tabelle 44: Einschätzung der betrieblichen Situation nach Zuwanderungsgeneration im Zeitverlauf

Zeitraum	erste Generation	zweite Generation	kein Migrationshintergrund
2011-2013	56	63	68
2014-2016	61	62	68
2017-2019	60	63	68
2020-2022	60	66	67

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Am unzufriedensten mit der Situation im Betriebsumfeld sind Beschäftigte aus Osteuropa. Beschäftigte mit türkischer oder ex-jugoslawischer Herkunft sind um vier Punkte weniger zufrieden als nicht-migrantische Beschäftigte. Deutsche sind mit einem Indexwert von 66 Punkten ähnlich zufrieden wie Arbeitnehmer*innen ohne Migrationshintergrund.

Tabelle 45: Einschätzung der betrieblichen Situation nach Herkunftsregion 2020-2022

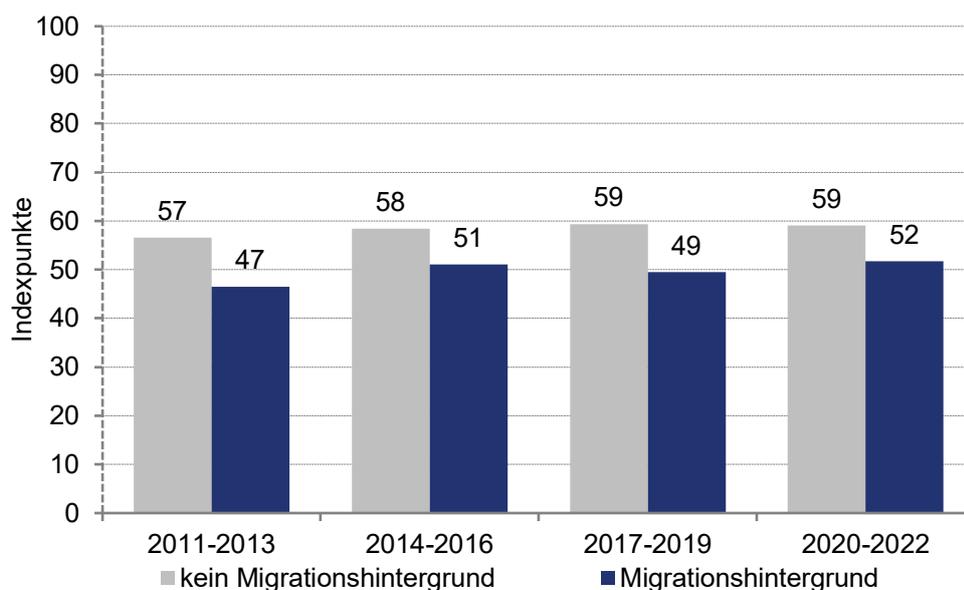
Herkunftsregion	Indexwert
Österreich	67
Deutschland	66
ehem. Jugoslawien	63
Türkei	63
Osteuropa	60
anderes Land	61
Insgesamt	66

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

2.2.3 Dimension „Finanzielle Absicherung“

Migrantische Arbeitnehmer*innen in Wien waren zwischen 2011-2013 und 2017-2019 um zehn Punkte unzufriedener mit ihrer finanziellen Situation und Absicherung als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Zuletzt stieg die Zufriedenheit von Migrant*innen zwar etwas an, liegt derzeit aber trotzdem sieben Punkte hinter dem Wert von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Die Zufriedenheitswerte von Beschäftigten ohne Zuwanderungsgeschichte hinsichtlich Einkommen und finanzieller Absicherung sind seit 2011 von 57 auf 59 Punkten leicht gestiegen.

Abbildung 22: Einschätzung der finanziellen Absicherung nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf



Im Unterschied zur ersten Dimension „Betrieb“ glich sich die Zufriedenheit mit dem Einkommen in der ersten Generation nach 2013 beinahe an die zweite Generation von Migrant*innen an und liegt aktuell nur noch zwei Punkte hinter dieser. Im Kontrast dazu

verbesserte sich die Zufriedenheit mit der Einkommenssituation in der zweiten Generation kaum und war im Vergleich zu Nicht-Migrant*innen 2020-2022 sechs Punkte niedriger.

Tabelle 46: Einschätzung der finanziellen Absicherung nach Migrant*innen-Generation im Zeitverlauf

Zeitraum	erste Generation	zweite Generation	kein Migrationshintergrund
2011-2013	45	52	57
2014-2016	51	51	58
2017-2019	49	51	59
2020-2022	51	53	59

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Wie schon zuvor, weisen deutsche Beschäftigte am Wiener Arbeitsmarkt eine ähnlich positive subjektive Einschätzung ihrer finanziellen Absicherung wie Beschäftigte ohne Migrationserfahrung auf. Am wenigsten erfreulich gestaltet sich die Einschätzung der Einkommenssituation unter Migrant*innen aus der Türkei mit einem Indexwert von 48, zehn Punkte niedriger als unter einheimischen Arbeitskräften. Nur geringfügig höher ist die Zufriedenheit osteuropäischer Migrant*innen (51 Punkte). Zugewanderte und deren Nachkommen aus dem ehemaligen Jugoslawien sind mit einem Indexwert von 55 bei der Einkommenszufriedenheit im Mittelfeld zu verorten.

Tabelle 47: Einschätzung der finanziellen Absicherung nach Herkunftsregion 2020-2022

Herkunftsregion	Indexwert
Österreich	59
Deutschland	58
ehem. Jugoslawien	55
Türkei	48
Osteuropa	51
anderes Land	48
Insgesamt	58

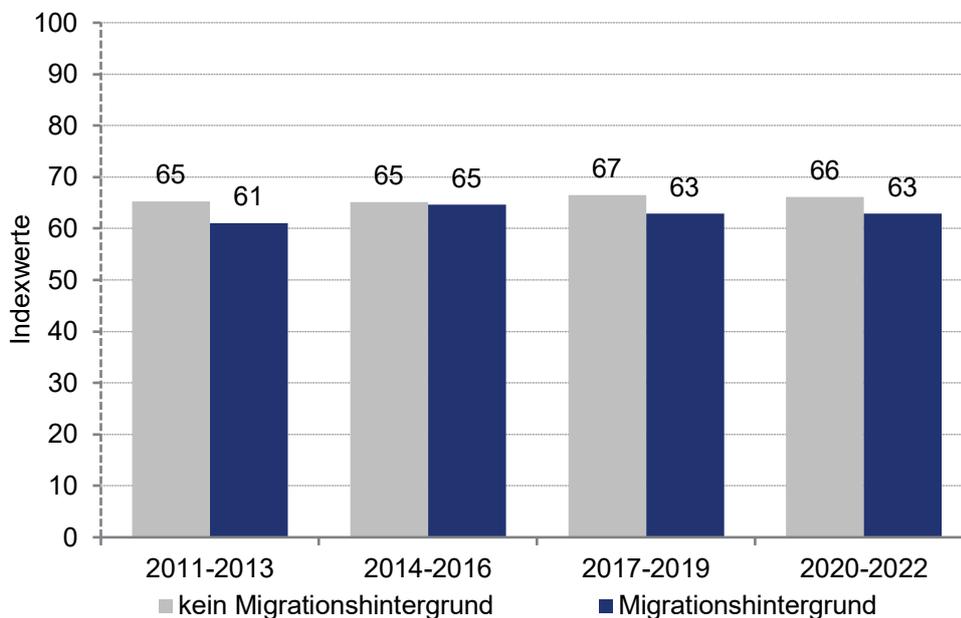
Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

2.2.4 Dimension „Arbeitsplatzsicherheit“

Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund in Wien schätzen ihre Arbeitsplatzsicherheit pessimistischer ein als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. In der Gruppe der Nicht-Migrant*innen stieg der Index leicht auf 67 Punkte in der Zeitperiode 2017-2019 und liegt 2020-2022 bei 66 Punkten. Migrantische Arbeitskräfte beurteilten ihre Arbeitsplatzsicherheit

nach 2013 mit 65 Punkten zwar etwas besser, ab 2017 kam es jedoch wieder zu einem Rückgang auf 63 Punkten, wo er seither stagniert.

Abbildung 23: Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf



Bei Zugewanderten der ersten Generation kam es nach einer kurzzeitigen Verbesserung 2014-2016 zu einer stetigen Abnahme der subjektiven Arbeitsplatzsicherheit auf aktuell nur noch 61 Punkte. Migrant*innen der zweiten Generation lagen bis 2019 hinsichtlich Sicherheit und Stabilität des Arbeitsplatzes im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund drei bis vier Punkte niedriger. In der aktuellsten Zeitperiode 2020-2022 verbesserte sich jedoch die subjektive Arbeitsplatzsicherheit und Stabilität der Zugewanderten in zweiter Generation und glich sich mit 66 Punkten dem Wert von nicht-migrantischen Arbeitnehmer*innen an.

Tabelle 48: Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit nach Migrant*innen-Generation im Zeitverlauf

Zeitraum	erste Generation	zweite Generation	kein Migrationshintergrund
2011-2013	61	62	65
2014-2016	66	62	65
2017-2019	63	63	67
2020-2022	61	66	66

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
 Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Arbeitnehmer*innen mit deutscher oder ex-jugoslawischer Herkunft schätzen die Arbeitsplatzsicherheit und Stabilität mit jeweils 66 Punkten gleich hoch ein wie Arbeitskräfte ohne Migrationshintergrund. Türkische und osteuropäische Beschäftigte schätzen ihre Arbeitsplätze und die wirtschaftliche Entwicklung mit Indexwerten von jeweils 61 Punkten deutlich pessimistischer ein.

Tabelle 49: Einschätzung der Arbeitsplatzsicherheit nach Herkunftsregion 2020-2022

Herkunftsregion	Indexwert
Österreich	66
Deutschland	66
ehem. Jugoslawien	66
Türkei	61
Osteuropa	61
anderes Land	62
Insgesamt	66

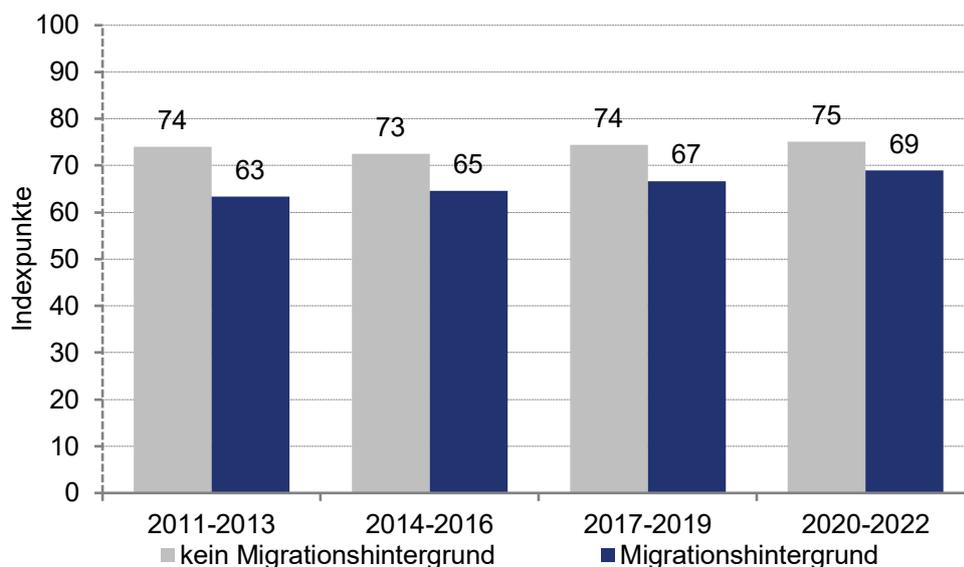
Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen

Indexpunkte; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

2.2.5 Dimension „Arbeitszeit“

Vor allem zu Beginn des Betrachtungszeitraums war die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit bei migrantischen Arbeitnehmer*innen in Wien mit einem Indexwert von 63 deutlich niedriger als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Seit 2014 verbesserte sich der Wert aber sukzessive und liegt aktuell bei 69 Punkten. Gleichzeitig sind Arbeitnehmer*innen mit Zuwanderungsgeschichte aber damit nach wie vor um sechs Punkte weniger zufrieden mit ihrer Arbeitszeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Abbildung 24: Einschätzung der Arbeitszeitsituation nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf



Die Arbeitszeit-Zufriedenheit hat sich unter Zugewanderten der ersten Generation seit 2011 laufend verbessert und an die besseren Werte von Migrant*innen der zweiten Generation angeglichen. Deren Zufriedenheit mit der Arbeitszeit ging zwar zwischen 2014 und 2016 markant zurück, liegt derzeit aber wieder bei 71 Punkten und damit vier Punkte hinter Nicht-Migrant*innen.

Tabelle 50: Einschätzung der Arbeitszeitsituation nach Migrant*innen-Generation im Zeitverlauf

Zeitraum	erste Generation	zweite Generation	kein Migrationshintergrund
2011-2013	62	69	74
2014-2016	65	63	73
2017-2019	66	70	74
2020-2022	68	71	75

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Die höchste Zufriedenheit mit der Arbeitszeit weisen erneut deutsche Arbeitnehmer*innen am Wiener Arbeitsmarkt (mit 77 Punkten) auf, die sogar um zwei Punkte zufriedener sind als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Beschäftigte mit ex-jugoslawischer und osteuropäischer Zuwanderungsgeschichte sind mit 67 bzw. 68 Punkten weniger zufrieden. Auch türkische Arbeitskräfte sind mit einem Indexwert von 70 Punkten im Vergleich zu nicht-migrantischen Beschäftigten unzufriedener.

Tabelle 51: Einschätzung der Arbeitszeitsituation nach Herkunftsregion 2020-2022

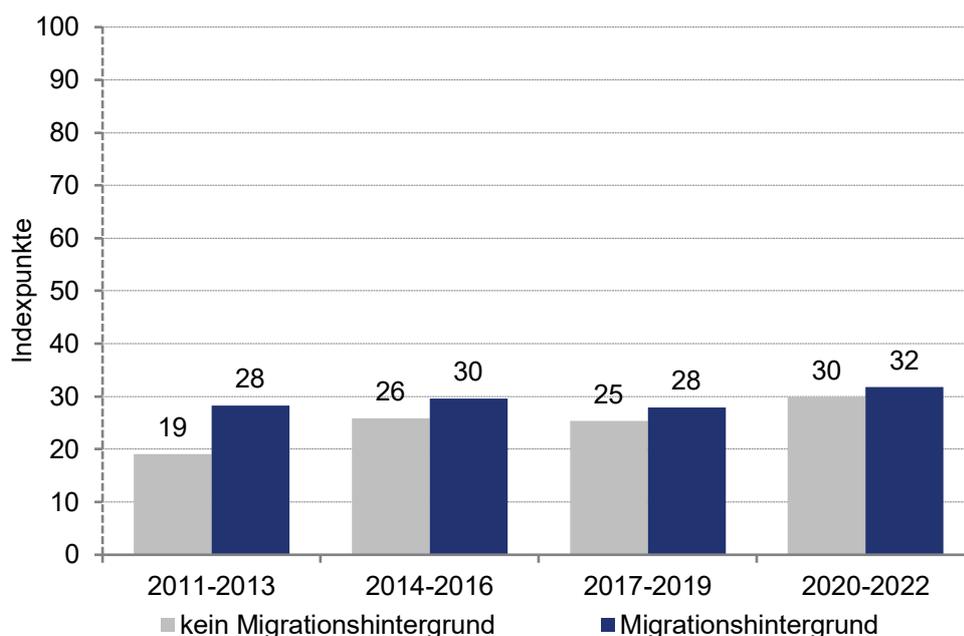
Herkunftsregion	Indexwert
Österreich	75
Deutschland	77
ehem. Jugoslawien	67
Türkei	70
Osteuropa	68
anderes Land	68
Insgesamt	74

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

2.2.6 Dimension „Psychosoziale Belastungen“

Dass es keinen signifikanten Unterschied im Ausmaß der psychosozialen Belastungen zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund gibt, war nicht immer so. Während Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund im gesamten Betrachtungszeitraum seit 2011 mit höheren Belastungen auf psychosozialer Ebene konfrontiert waren, nahmen die Belastungen der Arbeitskräfte ohne Migrationshintergrund kontinuierlich zu. Die Angleichung der Beanspruchungen zwischen migrantischen und nicht-migrantischen Arbeitskräften kommt also nicht durch eine Verbesserung der Situation von migrantischen Beschäftigten, sondern durch eine Verschlechterung der Situation bei Nicht-Migrant*innen zustande. Hinsichtlich einer Zunahme von Belastungen 2020-2022 spielen vermutlich auch die Auswirkungen durch die Coronapandemie eine Rolle. In der Zeitperiode 2020-2022 können sowohl bei Beschäftigten ohne bzw. mit Migrationshintergrund die höchsten Belastungswerte des gesamten Betrachtungszeitraums (30 bzw. 32 Punkte) beobachtet werden.

Abbildung 25: Einschätzung der psychosozialen Belastungen nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf



Bis 2019 waren die psychischen Belastungen von Migrant*innen der zweiten Generation um drei bis vier Punkte niedriger als bei Zugewanderten, die noch im Ausland geboren wurden. In der aktuellsten Periode, die durch die Coronapandemie geprägt ist, glichen sich die Werte der Zuwandergenerationen auf hohem Niveau an und lagen bei der ersten Generation bei 32 bzw. der zweiten Generation bei 31 Punkten.

Tabelle 52: Psychosoziale Belastungen nach Migrant*innen-Generation im Zeitverlauf

Zeitraum	erste Generation	zweite Generation	kein Migrationshintergrund
2011-2013	29	25	19
2014-2016	30	27	26
2017-2019	29	25	25
2020-2022	32	31	30

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Die psychosozialen Belastungen weisen bei Differenzierung nach Herkunftsregion deutliche Unterschiede auf. Während deutsche bzw. ex-jugoslawische Migrant*innen am Wiener Arbeitsmarkt niedrigeren psychosozialen Belastungen (mit 23 bzw. 28 Punkten) als nicht-migrantischen Arbeitnehmer*innen ausgesetzt sind, ist die Lage bei Beschäftigten mit osteuropäischer bzw. türkischer Herkunft (mit 38 bzw. 33 Punkten) weniger erfreulich.

Tabelle 53: Psychosoziale Belastungen nach Herkunftsregion 2020-2022

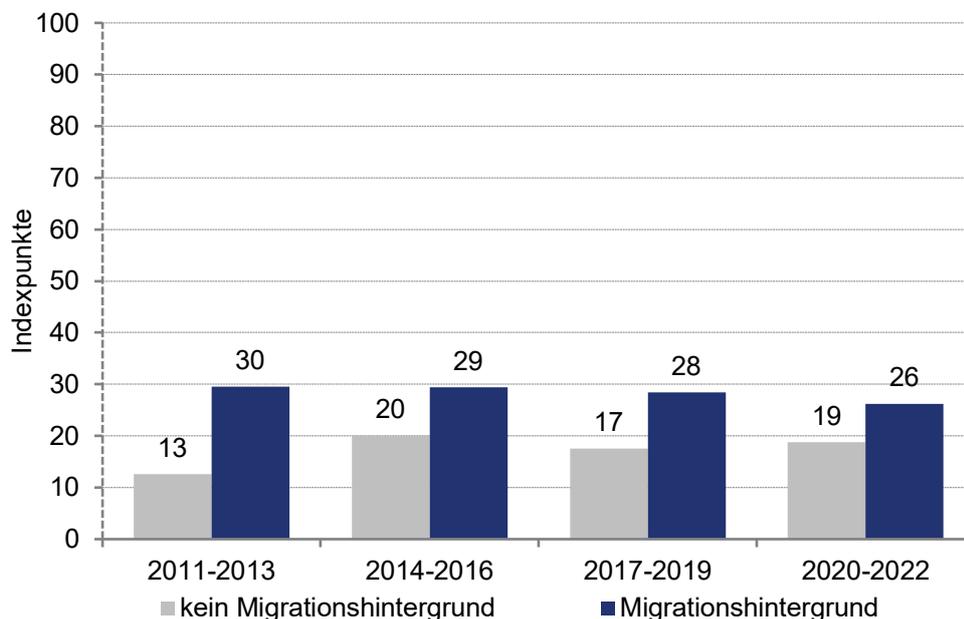
Herkunftsregion	Indexwert
Österreich	30
Deutschland	23
ehem. Jugoslawien	28
Türkei	33
Osteuropa	38
anderes Land	30
Insgesamt	30

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

2.2.7 Dimension „Körperliche Belastungen“

Neben psychosozialen Belastungen treten in vielen Jobs auch körperliche Beanspruchungen auf. Bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund gingen die körperlichen Belastungen seit 2011 leicht aber stetig zurück, lagen 2020-2022 mit 26 Punkten trotzdem noch immer sieben Punkte über dem Wert von nicht-migrantischen Arbeitskräften.

Abbildung 26: Einschätzung der körperlichen Belastungen nach Migrationshintergrund im Zeitverlauf



Die physischen Belastungen lagen bei Zuwander*innen der ersten Generation seit 2011 konstant zwischen 29 und 30 Punkten. In der Zwischenzeit sanken die Belastungen bei Migrant*innen der zweiten Generation. Diese gingen – nach einem Anstieg 2014-2016 auf 32 Punkten – auf 19 Punkte zurück. Dies entspricht in etwa dem Wert der nicht-migrantischen Arbeitskräfte und ist um rund 10 Punkte niedriger als bei migrantischen Beschäftigten der ersten Generation.

Tabelle 54: Einschätzung der körperlichen Belastungen nach Migrant*innen-Generation im Zeitverlauf

Zeitraum	erste Generation	zweite Generation	kein Migrationshintergrund
2011-2013	30	27	13
2014-2016	29	32	20
2017-2019	30	23	17
2020-2022	29	19	19

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
 Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Wie schon die psychosozialen Belastungen unterscheiden sich auch die körperlichen mitunter stark nach Herkunftsregion der Arbeitnehmer*innen. Deutsche Beschäftigte fühlen sich in ihrer Arbeit deutlich seltener belastet (15 Punkte). Beschäftigte mit türkischem Hintergrund sind bei ihren beruflichen Tätigkeiten hingegen am stärksten körperlich belastet (mit 35 Punkten), gefolgt von osteuropäischen und ex-jugoslawischen Arbeitskräften (mit 29 bzw. 24 Punkten).

Tabelle 55: Einschätzung der körperlichen Belastungen nach Herkunftsregion 2020-2022

Herkunftsregion	Indexwert
Österreich	19
Deutschland	15
ehem. Jugoslawien	24
Türkei	35
Osteuropa	29
anderes Land	23
Insgesamt	20

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
 Indexpunkte; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

2.3 Exkurs: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in systemrelevanten Berufen

Vor allem zu Beginn der Corona-Pandemie 2020 standen manche Berufsgruppen plötzlich im Fokus der Aufmerksamkeit, die zuvor oft wenig mediale Beachtung gefunden haben. Die sogenannten „systemrelevanten“ Berufe verbindet, dass es sich dabei um gesellschaftlich nützliche bis notwendige Arbeit handelt. Es sind Berufsgruppen, die unerlässlich für das Funktionieren der Gesellschaft sind und die das gesellschaftliche Leben am Laufen halten. Sie sind zudem dadurch gekennzeichnet, dass sie von Lockdowns bzw. Maßnahmen wie die Verlagerung der Arbeit ins Home-Office oder Kurzarbeit ausgenommen waren. Sie mussten unter erschwerten Bedingungen und erhöhten Gesundheitsrisiken (z.B. durch höheres Ansteckungsrisiko) und stärkere körperliche und psychische Belastungen und zum Teil längeren Arbeitszeiten ihre Tätigkeiten weiterhin an ihren üblichen Arbeitsorten verrichten. Die Pandemie legte damit auch zentrale Ungleichheiten am Arbeitsmarkt offen und machte andererseits den gesellschaftlichen Wert der systemrelevanten Tätigkeiten sichtbar (vgl. Schönherr/Zandonella 2020; Koebe et al. 2020).

Für die vorliegende Studie wurde daher auch die Arbeitssituation dieser speziellen Gruppe neu ausgewertet. Folgende Berufe bzw. Berufsgruppen zählen in der nachfolgenden Analyse zu der Gruppe der „systemrelevant Beschäftigten“:

Beschäftigte in Pflegeberufen, Altenpflege bzw. Behindertenbetreuung, Mitarbeiter*innen im Einzelhandel, Kassierer*innen, Installateur*innen, Elektriker*innen, Beschäftigte in der Öffentliche Sicherheit (Polizei), Feuerwehrleute, Politiker*innen, Ärzt*innen, Zahnärzt*innen, Tierärzt*innen, Apotheker*innen, medizinische Assistent*innen, Lehrer*innen, Kinderbetreuer*innen, Kindergartenpädagog*innen, Bankangestellte, Fahrer*innen (inkl. Berufs- und Fernfahrer*innen), Reinigungskräfte, Beschäftigte in der IT-Branche (Programmierer*innen, EDV-Techniker*innen), Angehörige der Streitkräfte, Regalbetreuer*innen, Zusteller*innen sowie Sozialarbeiter*innen und -pädagog*innen.

Mittels der Standard International Occupational Prestige Scale (SIOPS) werden einzelnen Berufen Prestigewerte zugewiesen. Als Datenbasis dafür dienen Befragungen aus 55 Ländern, in denen unterschiedliche Berufe hinsichtlich ihres sozialen Ansehens bewertet wurden (Schönherr/Zandonella 2020). Für die nachfolgenden Auswertungen wurden mithilfe von Terzilen die große Liste an systemrelevanten Berufen in drei gleich große Gruppen entlang des Berufsprestiges (mit den Ausprägungen „geringes Ansehen“, „mittleres Ansehen“ & „hohes Ansehen“) eingeteilt.

Systemrelevante Berufe mit niedrigem Prestige

Dazu zählen Beschäftigte in der Behindertenbetreuung und jener Großteil der Einzelhandelsbeschäftigten, die nicht in Leitungsfunktionen tätig sind (z.B. Kassierer*innen). Weitere Berufe mit geringem Ansehen sind Polizist*innen, Kinderbetreuer*innen, Feuerwehrleute, Reinigungskräfte sowie Regalbetreuer*innen und Zusteller*innen.

Innerhalb dieser Gruppe mit geringem Ansehen weisen Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund vor allem hinsichtlich der Einschätzung ihrer betrieblichen Situation, finanzieller Absicherung sowie Arbeitszeit niedrigere Zufriedenheitswerte als ihre Kolleg*innen ohne Migrationshintergrund auf – in den genannten Dimensionen liegen sie neun bis zwölf Punkte hinter den Befragten ohne Zuwanderungsgeschichte. Darüber hinaus sind sie auf psychosozialer und körperlicher Ebene um jeweils sechs Punkte stärker belastet.

Tabelle 56: Indizes der Kerndimensionen bei Beschäftigten in systemrelevanten Jobs mit niedrigem Berufsprestige nach Migrationshintergrund 2011 bis 2022

Dimensionen	Migrationshintergrund		Unterschied	Gesamt
	ja	nein		
Index Betriebliche Situation	54	66	-12	61
Index Finanzielle Absicherung	43	53	-10	49
Index Arbeitsplatzsicherheit	60	64	-4	62
Index Arbeitszeit	61	70	-9	66
Index psychosoziale Belastungen	32	26	6	29
Index körperliche Belastungen	35	30	6	32

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
 Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Systemrelevante Berufe mit mittlerem Prestige

Installateur*innen, Elektriker*innen, Bankangestellte, Beschäftigte der IT-Branche (Programmierer*innen und EDV-Techniker*innen) ohne tertiären Bildungsabschluss, Angehörige der Streitkräfte sowie Arbeitnehmer*innen im Einzelhandel, die Leitungsfunktionen innehaben, bilden die Gruppe der systemrelevanten Berufe, die ein mittleres Berufsprestige aufweisen. Im Vergleich zu jenen Berufen mit einem geringen Ansehen weisen sie im Schnitt höhere Zufriedenheitswerte und geringere Belastungswerte auf. Vor allem die finanzielle Situation wird

deutlich besser eingeschätzt. Jedoch zeigen sich auch hier innerhalb derselben Gruppe signifikante Nachteile auf Seite der migrantischen Beschäftigten: Migrant*innen in systemkritischen Bereichen mit mittlerem Ansehen schätzen ihre finanzielle Absicherung und ihre Arbeitszeit schlechter ein – in diesen Kerndimensionen liegen ihre Indexwerte acht bzw. sechs Punkte hinter ihren Kolleg*innen ohne Migrationshintergrund. Darüber hinaus fallen vor allem die hohen Beanspruchungen von Migrant*innen auf körperlicher Ebene auf - diese liegen mit 37 Punkten um 20 Punkte höher als bei ihren nicht-migrantischen Kolleg*innen.

Tabelle 57: Indizes der Kerndimensionen bei Beschäftigten in systemrelevanten Jobs mit mittlerem Berufsprestige nach Migrationshintergrund 2011 bis 2022

Dimensionen	Migrationshintergrund		Unterschied	Gesamt
	ja	nein		
Index Betriebliche Situation	63	67	-4	66
Index Finanzielle Absicherung	54	62	-8	60
Index Arbeitsplatzsicherheit	65	66	-1	65
Index Arbeitszeit	69	75	-6	74
Index psychosoziale Belastungen	30	27	3	28
Index körperliche Belastungen	37	17	20	22

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Systemrelevante Berufe mit hohem Prestige

In die Gruppe der systemkritischen Berufe mit hohem Ansehen fallen Beschäftigte in Pflegeberufen, Politiker*innen, Ärzt*innen, Zahnärzt*innen, Tierärzt*innen, Apotheker*innen, medizinische Assistent*innen, Lehrer*innen, Kinderbetreuer*innen in Führungspositionen, Kindergartenpädagog*innen, Beschäftigte der IT-Branche mit universitärem Bildungsabschluss sowie Sozialarbeiter*innen und -pädagog*innen.

Zwischen systemrelevanten Berufen mit hohem und jenen mit mittlerem Ansehen zeigen sich zunächst weniger Unterschiede als zwischen Berufen mit mittlerem und jenen mit niedrigem Berufsprestige. Doch auch in dieser dritten Gruppe an Beschäftigten, deren Beruf über ein hohes Ansehen in der Gesellschaft verfügt, ist die Situation für migrantische Beschäftigte vor allem in Bezug auf die finanzielle Absicherung bzw. Arbeitszeiten schlechter. Die Zufriedenheit von Migrant*innen liegt sieben bzw. fünf Punkte hinter den Werten der nicht-migrantischen Beschäftigten.

Tabelle 58: Indizes der Kerndimensionen bei Beschäftigten in systemrelevanten Jobs mit hohem Berufsprestige nach Migrationshintergrund 2011 bis 2022

Dimensionen	Migrationshintergrund		Unterschied	Gesamt
	ja	nein		
Index Betriebliche Situation	66	68	-2	68
Index Finanzielle Absicherung	54	61	-7	60
Index Arbeitsplatzsicherheit	67	69	-1	68
Index Arbeitszeit	69	74	-5	73
Index psychosoziale Belastungen	31	30	0	30
Index körperliche Belastungen	21	19	3	19

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen
 Indexpunkte; unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

2.4 Benachteiligung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund

2.4.1 Analyse der Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit (Dekomposition)

Die bisherigen Auswertungen des Arbeitsklima Index zeigten Unterschiede in der subjektiven Beurteilung der eigenen Arbeitssituation zwischen Beschäftigten in Wien mit und ohne Migrationshintergrund bzw. zwischen Zuwander*innen erster Generation und ihren Nachkommen. Die Ergebnisse belegen eine signifikant niedrigere Arbeitszufriedenheit von migrantischen Beschäftigten in den Dimensionen „betriebliche Situation“, „finanzielle Absicherung“ und „Arbeitszeit“, eine pessimistischere Einschätzung in der Dimension „Arbeitsplatzsicherheit“ sowie höhere subjektive Beanspruchung aufgrund physischer Arbeitsbelastungen.

Ein Teil dieser negativeren Einschätzungen ist vermutlich auf vertikale Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zurückzuführen. Vertikale Ungleichheiten trennen Menschen entlang ihrer Klasse – d.h. entlang von Statusindikatoren wie etwa Bildungsabschluss, Beruf und Einkommenshöhe – in ein „Oben“ und ein „Unten“ (Lux/Mau/Jacobi 2022). Die Zusammenhänge zwischen Beruf und möglichen Auswirkungen sozialer Ungleichheit auf die betriebliche Integration, das Arbeitslosigkeitsrisiko, die soziale Absicherung, aber auch auf Dinge wie Gesundheit und Lebenserwartung sind in Studien mittlerweile mehrfach belegt (vgl. Blossfeld 1990; Konietzka 1999; Deeg et al. 2021). Es ist davon auszugehen, dass die niedrigere Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien auch auf ihre unterschiedliche Position am Wiener Arbeitsmarkt zurückgeht.

Gleichzeitig lassen sich in einer zunehmend diverser werdenden Gesellschaft – in sozialer genauso wie in kultureller, sprachlicher und ethnischer Hinsicht – nicht mehr alle Unterschiede stets auf vertikale, also ökonomische Ungleichheiten zurückführen (vgl. Merten, 2004). Aus diesem Grund ist die Analyse um eine zweite, horizontale Ebene zu erweitern. Auf dieser entstehen Ungleichheiten entlang individueller Merkmale (z.B. Geschlecht, Alter) oder kollektiver Merkmale wie z.B. die ethnische oder religiöse Zugehörigkeit. So ist zum

Beispiel denkbar, dass selbst bei gleicher Ausbildung, beruflicher Stellung und Vorerfahrung und identen Beschäftigungsverhältnissen in derselben Branche Beschäftigten mit Migrationshintergrund weniger Chancen auf Aufstieg, Weiterbildungen oder betriebliche Mitsprache zugestanden werden als Beschäftigten ohne Migrationshintergrund und sich dies dann in eine geringere Zufriedenheit mit der innerbetrieblichen Situation übersetzt. In diesem Fall könnte man auch von Diskriminierung sprechen, verstanden als Schlechterbehandlung einer Gruppe gegenüber einer anderen Gruppe am Arbeitsmarkt trotz gleicher berufsspezifischer Eigenschaften (Becker 1971). Offen ist nun, ob sich die bisher gezeigte niedrigere Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund vollständig aus vertikalen Unterschieden heraus erklären lassen oder ob auch andere Faktoren eine Rolle spielen.

In den abschließenden Analysen soll deshalb der Frage nachgegangen werden, ob die niedrigere Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien gegenüber Beschäftigten ohne Migrationsbiographie aus deren unterschiedlichen Positionen am Arbeitsmarkt heraus resultiert oder ob sich auch Hinweise auf horizontale, möglicherweise diskriminierende Zusammenhänge finden lassen. Zu diesem Zweck könnten multiple lineare Regressionsmodelle berechnet werden, um die Unterschiede in den sechs Dimensionen der Arbeitszufriedenheit in ihre Determinanten (z.B. Alter, unterschiedliche Ausbildungsniveaus oder unterschiedliche Branchenbeschäftigung) zu zerlegen. 1973 schlugen Ronald Oaxaca und Gary Blinder aber eine weiterentwickelte statistische Methode zur damaligen Untersuchung von Einflussfaktoren auf die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen vor (Blinder 1973; Oaxaca 1973). Bei dieser „Oaxaca-Blinder-Dekomposition“ wird die Differenz der durchschnittlichen Ergebnisse zweier Gruppen in zwei Komponenten zerlegt: Zum einen die erklärbare Komponente, die sich aus beobachtbaren Merkmalen wie z.B. Ausbildung, Berufserfahrung oder Branchenbeschäftigung zusammensetzt, zum anderen die unerklärte Komponente, die jenen Teil des Unterschieds beziffert, der nicht durch beobachtbare Unterschiede in den Merkmalen erklärt werden kann und daher auch als Diskriminierungskomponente interpretiert wird. Diese „Oaxaca-Blinder-Dekomposition“ wird bis heute angewandt um den sogenannten „bereinigten“ Gender Pay Gap zu berechnen, also jenen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, der nach Abzug sämtlicher struktureller Unterschiede zwischen den beiden Geschlechtern bestehen bleibt.³⁶

In der vorliegenden Studie geht es nun nicht um Geschlechtsunterschiede in der Entlohnung sondern um Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund in zentralen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit. Die Vorgangsweise zur Berechnung ist jedoch ident: Zunächst wird für jede der sechs Dimensionen der Unterschied zwischen dem Durchschnittswert der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund und dem Durchschnittswert der Beschäftigten mit Migrationshintergrund berechnet, wie er auch Grundlage der bisherigen Analysen war. In einem zweiten Schritt werden für beide Gruppen separat in Regressionsmodellen die Durchschnittswerte auf Basis beobachtbarer Merkmale wie z.B. Alter, Ausbildung oder Branche geschätzt. Die Differenz zwischen dem so geschätzten Wert

³⁶ Für Österreich wurden auf diese Art zuletzt 47% des Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern auf strukturelle Unterschiede (z.B. unterschiedliche Arbeitszeit, Ausbildungen oder Branchenbeschäftigung) zurückgeführt, 53% konnten jedoch nicht erklärt werden (vgl. Leythienne/Ronkowski 2018).

von Beschäftigten mit und Beschäftigten ohne Migrationshintergrund stellt die erklärte Komponente des Unterschieds in der Arbeitszufriedenheit dar. Die Differenz zwischen dem tatsächlichen Unterschied und der erklärten Komponente stellt schließlich die unerklärte Komponente dar, die man als Diskriminierungskomponente interpretieren kann.

Als beobachtbare Merkmale, die in die Regressionsmodelle eingehen, wurden jene Indikatoren der beruflichen Stellung ausgewählt, die aus Sicht der Arbeitszufriedenheitsforschung die wesentlichsten Prädiktoren für die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten darstellen: Neben persönlichen Merkmalen der Befragten (Alter, Geschlecht, Ausbildung und Kinder im Haushalt) sind dies vor allem berufliche Indikatoren wie z.B. die berufliche Stellung, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Betriebsgröße, die Branche der Beschäftigung oder das Ausmaß der Arbeitszeit. Einschränkend wurden die Berechnungen nur für den aktuellsten Beobachtungszeitraum durchgeführt, also für die Jahre 2020 bis 2022.

Tabelle 59: Prädiktoren der Arbeitszufriedenheit in den Regressionsmodellen

Variablen	Ausprägungen
Alter	Alter in Einzeljahren
Geschlecht	Männer / Frauen
Ausbildung	Höchster formaler Bildungsabschluss: maximal Pflichtschule / Lehrabschluss / mittlerer Abschluss / Matura / Hochschulabschluss
Kinder	Keine Kinder unter 15 Jahren im Haushalt / mindestens ein Kind unter 15 Jahren im Haushalt
Stellung im Beruf	Hilfsarbeiter*innen / Facharbeiter*innen / einfache Angestellte / qualifizierte Angestellte / Öffentlich Bedienstete
Arbeitsvertrag	Befristet / nicht befristet
Arbeitszeit	Teilzeit / Vollzeit
Betriebszugehörigkeit	Dauer der Beschäftigung im Betrieb
Betriebsgröße	Größe der Betriebsstätte: bis 4 Beschäftigte / bis 19 Beschäftigte / bis 99 Beschäftigte / bis 499 Beschäftigte / 500 und mehr Beschäftigte
Branche	Industrie und Gewerbe / Groß- und Einzelhandel / Verkehr- und Nachrichtenwesen / Unterrichtswesen, Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung / Bauwesen / Tourismus / Gesundheits- u. Sozialwesen / unternehmensnahe Dienstleistungen / Sonstige
Sektor	Öffentlicher Sektor / Privatwirtschaft

In Summe bleiben nach den Regressionsmodellen und der anschließenden Dekomposition nach wie vor in fünf der sechs Dimensionen der Arbeitszufriedenheit signifikante Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt bestehen. Diese Unterschiede können nun jedoch genauer zugeordnet werden:

- Die geringere Zufriedenheit mit innerbetrieblichen Faktoren lässt sich dabei am wenigsten durch die ins Modell aufgenommenen Einflussfaktoren wie z.B. Betriebsgröße, Branche oder Alter und Ausbildung erklären – 84% des Unterschieds bzw. vier der fünf Indexpunkte Unterschied bleiben unerklärt. Anders gesagt: Selbst bei gleichem Alter und gleicher Qualifikation, selbst bei gleicher Beschäftigung in derselben Branche und in derselben Betriebsgröße sowie unabhängig von anderen Faktoren wie Arbeitszeit, Sektor,

- Geschlecht oder Betriebszugehörigkeit sehen sich Beschäftigte mit Migrationshintergrund in zentralen Indikatoren der innerbetrieblichen Inklusion wie z.B. Weiterbildungsmöglichkeiten, Zusammenarbeit oder Aufstiegschancen benachteiligt.
- Anders verhält es sich in der Dimension „finanzielle Absicherung“: Hier kann ein Großteil - 85% - des Unterschieds in der Einschätzung des eigenen Einkommens, des Auskommens damit sowie der sozialen Absicherung durch strukturelle Unterschiede am Wiener Arbeitsmarkt erklärt werden. Die höhere Unzufriedenheit reduziert sich folglich von sieben Indexpunkte auf nur noch einen Indexpunkt.
 - Geht es um die schlechtere Beurteilung der Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, so liegt diese nur zu 30% ursächlich in der branchenspezifischen Beschäftigung von Migrant*innen am Wiener Arbeitsmarkt oder anderen Kontextfaktoren, 70% können jedoch nicht dadurch erklärt werden, der bereinigte Unterschied beläuft sich weiterhin auf vier Punkte.
 - Dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund ihren Arbeitsplatz als unsicherer einschätzen und auch die wirtschaftliche Entwicklung pessimistischer wahrnehmen, liegt zu 54% an strukturellen Faktoren wie z.B. einer häufigeren Befristung des Arbeitsvertrags oder der häufigeren Beschäftigung in Branchen wie z.B. der Baubranche oder dem Einzelhandel. Demzufolge halbiert sich der Unterschied von drei Punkten in der subjektiven Arbeitsplatzsicherheit.
 - Auch die höheren körperlichen Beanspruchungen in der Arbeit aufgrund von Unfallgefahr oder schlechten Gesundheitsbedingungen können nur zu rund der Hälfte durch strukturelle Gegebenheiten am Wiener Arbeitsmarkt erklärt werden – selbst bei gleicher beruflichen Stellung in derselben Branche und in derselben Arbeitszeit fühlen sich Beschäftigte mit Migrationshintergrund häufiger körperlich belastet als ihre Kolleg*innen ohne Migrationshintergrund.
 - Wie schon in den deskriptiven Analysen zeigen sich auch in den Modellberechnungen keine signifikanten Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund im Ausmaß der subjektiven psychosozialen Belastungen aktuell.

Tabelle 60: Bereinigte und unbereinigte Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit

	kein Migrationshintergrund	Migrationshintergrund	unbereinigter Unterschied	erklärter Anteil	bereinigter Unterschied
Betriebliche Situation	67	62	-5	16%	-4
Finanzielle Absicherung	59	52	-7	85%	-1
Arbeitszeit	75	69	-6	30%	-4
Arbeitsplatzsicherheit	66	63	-3	54%	-1
Körperliche Belastungen	19	26	7	47%	4
Psychosoziale Belastungen*	30	32	2	(n.s.)	

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen

Indexpunkte; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Wien in der subjektiven Beurteilung ihrer Arbeitssituation nicht nur häufiger unzufriedener, pessimistischer und stärker belastet sind, sondern dass sich diese Benachteiligung

gegenüber Menschen ohne Migrationshintergrund nicht ausschließlich auf vertikale Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zurückführen lassen. Beschäftigte mit Migrationshintergrund haben nicht nur deshalb eine niedrigere Arbeitszufriedenheit, weil sie im Schnitt geringere formale Qualifikationen aufweisen oder häufiger in bestimmten Branchen wie z.B. am Bau, in der Pflege oder im Einzelhandel beschäftigt sind; sie erzielen auch eine niedrigere Arbeitszufriedenheit, selbst wenn sie dieselbe Qualifikation aufweisen oder in derselben Branche arbeiten wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund. Diese aus den beobachtbaren Sachverhalten heraus *nicht* zu erklärende Komponente verweist dabei auf ein höheres Diskriminierungsrisiko von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, das sich in Fragen zu zurückliegenden Diskriminierungserfahrungen ebenfalls abbildet.

2.4.2 Diskriminierungserfahrungen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Seit 2020 werden im Arbeitsklima Index auch Fragen zu Diskriminierungserfahrungen in der Arbeit gestellt. Vorab lassen sich zunächst zwei unterschiedliche Zugänge zur sozialwissenschaftlichen Erforschung von Diskriminierung unterscheiden. Zum einen die Auswertung von justiziablen Diskriminierungsfällen, zum anderen die Vermessung der subjektiven Wahrnehmung von Diskriminierung aus der Betroffenenperspektive. Der Arbeitsklima Index erhebt lediglich subjektive Erfahrungen von Diskriminierung, Diskriminierung liegt diesem Verständnis zufolge dann vor, wenn Menschen sich ungleich behandelt fühlen, obwohl aus ihrer Sicht ein berechtigter Anspruch auf Gleichbehandlung vorliegt³⁷ (vgl. Mummendey et al. 2009).

Zwischen 2020 und 2022 erlebte demnach jede oder jeder zweite Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Wien mindestens eine Ungleichbehandlung in der Arbeit, unter Befragten ohne Migrationshintergrund waren es 41%. Im Unterschied zu diesen geben Migrant*innen häufiger an, dass sie in der Arbeit Gerüchte, Tuscheln, eine üble Nachrede oder unangenehme Anspielungen über sich ergehen lassen mussten. Ebenfalls häufiger Diskriminierungserfahrungen machten migrantische Beschäftigte, wenn es um den Zugang zu neuen Jobs oder den Behalt des aktuellen Jobs geht: Rund jeweils ein Fünftel gibt an, ungewöhnliche Fragen beim Vorstellungsgespräch gestellt zu bekommen oder einen Job aufgrund persönlicher Merkmale nicht bekommen zu haben, 14% sagen, sie wurden grundlos gekündigt.

Zu berücksichtigen ist, dass Menschen mit Migrationshintergrund nicht immer ausschließlich aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert werden, sondern genauso wie Menschen ohne Migrationshintergrund auch Diskriminierungserfahrungen aufgrund z.B. ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder anderer Charakteristika machen können. Betrachtet man lediglich jene Befragten, die angeben, explizit aufgrund ihrer ethnischen Herkunft (z.B. wegen ihrer Hautfarbe oder eines Akzents) diskriminiert worden zu sein, reduzieren sich die Anteile an Betroffenen zwar zunächst, allerdings machten in Summe dennoch 29% aller in Wien beschäftigten Menschen mit Migrationshintergrund solch rassistisch motivierte Diskriminierungserfahrungen. Die ethnische Herkunft ist damit der

³⁷ Wie dieser Anspruch auf Gleichbehandlung individuell ausgeprägt ist und wann eine Handlung als illegitim empfunden wird, kann aber von Person zu Person unterschiedlich sein – dies ist in der Interpretation der Ergebnisse mitzudenken.

Hauptgrund, warum Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Wien diskriminiert werden. Dass 23% – also fast ein Viertel – dabei von Gerüchten, Tuscheln oder übler Nachrede in ihrem Betrieb berichtet, erklärt einen Teil der geringeren Arbeitszufriedenheit wenn es um die innerbetriebliche Situation geht. Aber auch in anderen Bereichen der Arbeitszufriedenheit – etwa in der höheren Unzufriedenheit mit der Arbeitszeit und schlechteren Beurteilung der Vereinbarkeit, in der pessimistischeren Einschätzung der eigenen Arbeitsplatzsicherheit oder in den subjektiv höheren körperlichen Beanspruchungen – ist von Diskriminierungen migran-tischer Beschäftigten auszugehen. Derart erklärt sich die niedrigere Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien letztlich sowohl aus vertikalen Ungleichheiten entlang unterschiedlicher Ausbildungsniveaus, Berufe und Einkommen wie auch aus horizontalen Ungleichheiten basierend auf ihrer Zuwanderergeschichte.

Tabelle 61: Diskriminierungserfahrungen von Wiener Beschäftigten

	Allgemeine Diskriminierungserfahrungen		Rassistisch motivierte Diskriminierungserfahrungen
	kein Migrationshintergrund	mit Migrationshintergrund	mit Migrationshintergrund
Gerüchte, Tuscheln, üble Nachrede	30%	40%	23%
Unangenehme Anspielungen, Imitieren, Lächerlichmachen	23%	29%	17%
Mobbing, Psychoterror, Drohungen, Erpressungen	14%	15%	8%
Sexuelle Belästigung	9%	9%	3%
Übergangen worden bei beruflichem Aufstieg oder Gehaltserhöhung	21%	23%	11%
niedrigeres Einkommen trotz gleicher Position und Arbeit	23%	25%	12%
Informationen wurden bewusst vor Ihnen zurückgehalten	25%	23%	9%
Eine Arbeits- oder Lehrstelle nicht bekommen aufgrund bestimmter persönlicher Merkmale	11%	20%	11%
Ungewöhnliche Fragen beim Vorstellungsgespräch	14%	19%	10%
Job verloren ohne nachvollziehbaren Grund	10%	14%	7%

Q: Arbeitsklima Index, Eigenauswertungen

Spaltenprozent; 2020-2022, unselbständig Beschäftigte mit Arbeitsort Wien

2.5 Zusammenfassung

Als Haupteckdaten aus der Sekundärdatenanalyse des Arbeitsklimaindex können folgende Punkte mitgenommen werden:

- Beschäftigte mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt sind in fünf von sechs Dimensionen der Arbeitszufriedenheit entweder unzufriedener, pessimistischer oder höheren Belastungen ausgesetzt als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund.
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund können seltener von ihrem Einkommen leben, arbeiten häufiger zu unregelmäßigen Arbeitszeiten, sind stärkeren Unfall- und Verletzungsgefahren in der Arbeit ausgesetzt und haben größere Angst um ihren Arbeitsplatz. Vor allem Beschäftigte aus Osteuropa, der Türkei und Ex-Jugoslawien weisen eine niedrigere Arbeitszufriedenheit auf.
- Ein Teil dieser Unterschiede ist auf die unterschiedliche Position am Arbeitsmarkt zurückzuführen (z.B. unterschiedliche Qualifikationen, andere Stellungen im Beruf,

branchenspezifische Beschäftigung). Werden diese Unterschiede berücksichtigt, gleicht sich die Arbeitszufriedenheit in der Einschätzung der finanziellen Absicherung und Arbeitsplatzsicherheit an jene von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund an.

- Die innerbetriebliche Situation, Arbeitszeitregelung und körperlichen Belastungsfaktoren werden von Beschäftigten mit Migrationshintergrund jedoch selbst bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit negativer eingeschätzt. Diese Unterschiede stehen im Zusammenhang mit häufigeren Diskriminierungserfahrungen von migrantischen Beschäftigten in oder beim Zugang zu Arbeit.
- Im Zeitverlauf haben sich die wesentlichen Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zwar etwas verringert, sie bestehen aber nach wie vor. Nach Zuwander*innen-Generation betrachtet, bleibt die erste Generation weiterhin abgeschlagen, jedoch kann die jüngere zweite Generation in den zentralen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund aufschließen.

3 Fokusgruppen: Einschätzung der Arbeitswelt durch Migrant*innen

Der Jobeinstieg bzw. die Unternehmensgründung von Menschen mit Migrationshintergrund in Wien wird mithilfe der qualitativen Methode Fokusgruppendifkussion untersucht. Qualitative Forschungsmethoden eignen sich besonders, wenn wenig Wissen zu einem sozialen Phänomen vorhanden ist oder Zielgruppen klein und nur schwer erreichbar sind. Ein wesentlicher Vorteil von qualitativen Herangehensweisen in der empirischen Sozialforschung besteht darin, Handlungs- und Deutungsmuster von Individuen, aber auch Wissensbestände in gesellschaftlichen Gruppen untersuchen zu können. An diesem Punkt setzt die Einschätzung des Jobeinstiegs von Menschen mit Migrationshintergrund am Wiener Arbeitsmarkt an.

„Der Gegenstand von Gruppendiskussionen sind in dieser Perspektive mithin kollektive Wissensbestände und kollektive Strukturen, die sich auf der Basis von existenziellen Gemeinsamkeiten (in konjunktiven Erfahrungsräumen) bereits gebildet haben. Sie werden in Gruppendiskussionen artikuliert.“ (Przyborski und Riegler 2010, 439)

Fokusgruppen erlauben daher nicht nur die Darstellung von vielfältigen Erfahrungen und zentralen Themen beim Berufseinstieg für Migrant*innen, sondern auch von gruppenspezifischen Wahrnehmungen, Deutungen und Werthaltungen (Zwick und Schröter 2012). Im Rahmen der Studie wurden insgesamt vier Diskussionsrunden mit Wiener Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund geführt.

Vorab soll anhand von Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung (AKE) ein kurzer deskriptiver Überblick zu Strategien von Arbeitssuchenden mit und ohne Migrationshintergrund gegeben werden (siehe Abbildung 27 und Tabelle 62).

Abbildung 27: Suchstrategien von Arbeitslosen mit und ohne Migrationshintergrund



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit Arbeitslose: Durchschnitt 2020 bis 2022.

Wie die Abbildung zeigt, sind die Muster der Arbeitssuche von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund bis auf einzelne ausgeprägte Unterschiede relativ ähnlich. Arbeitslose mit Migrationshintergrund kontaktieren häufiger als jene ohne Migrationshintergrund das AMS und private Arbeitsvermittlungen, während Arbeitslose ohne Migrationshintergrund häufiger ihren Lebenslauf ins Internet stellen oder dort aktualisieren. Andere Unterschiede (z.B. etwas höhere Anteile von Arbeitslosen ohne Migrationshintergrund, die Vorbereitungen für eine selbstständige Tätigkeit treffen) bewegen sich im kleineren Rahmen. Besonders häufig werden in beiden Gruppen – wenig überraschend – Stellenanzeigen studiert, Bewerbungen auf Stellenanzeigen geschickt oder selbst Inserate aufgegeben, sowie Bewerbungsgespräche oder Aufnahmetests absolviert.

Tabelle 62: Anzahl verwendeter Suchstrategien bei der Arbeitssuche

	Ohne Migrationshintergrund	Mit Migrationshintergrund
Eine Suchstrategie	67,5%	66,2%
Zwei oder mehr Suchstrategien	32,5%	33,8%
Durchschnittliche Anzahl verwendeter Suchstrategien	2,6	2,7

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Grundgesamtheit Arbeitslose: Durchschnitt 2020 bis 2022.

Auch hinsichtlich der Anzahl verwendeter Suchstrategien gibt es keine markanten Unterschiede. Unter Arbeitslosen mit Migrationshintergrund verwendet ein geringfügig höherer Anteil (33,8%) mehr als eine einzige Suchstrategie im Vergleich zu Arbeitslosen ohne

Migrationshintergrund (32,5%). Die durchschnittliche Anzahl verwendeter Suchstrategien ist mit 2,6 (ohne Migrationshintergrund) bzw. 2,7 (mit Migrationshintergrund) nahezu ident.

Sowohl der Jobeinstieg als auch die Unternehmensgründung von Wiener*innen mit Migrationshintergrund wurden mittels Fokusgruppen tiefergehend exploriert. Das vorliegende Kapitel beschreibt zunächst den Weg von der geplanten Stichprobe über die Rekrutierung bis hin zur realisierten Stichprobe. Anschließend wird ein näherer Einblick in die inhaltliche Konzeption der Fokusgruppen gegeben. Im Zentrum stehen danach die Darstellung der Ergebnisse sowie die Beantwortung der Forschungsfragen und mögliche Handlungsempfehlungen, die sich daraus ableiten. Zur besseren Einordnung der Aussagekraft erfolgen abschließend auch Erläuterungen zu den Limitationen und zum Wert qualitativer Forschung.

3.1 Zusammensetzung der Fokusgruppen und Ablauf der Rekrutierung

Die Tatsache, dass es nicht „die“ Migrant*innen gibt, sondern auch innerhalb der Gruppe der Migrant*innen unterschiedliche Lebenslagen vorhanden sind, spiegelt sich auch in der Zusammenstellung der vier Diskussionsgruppen wider: Zwei Gruppendiskussionen werden mit Arbeitnehmer*innen abgehalten und fokussieren auf den Jobeinstieg in die unselbstständige Beschäftigung, zwei werden mit Unternehmer*innen abgehalten und nehmen die Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit bzw. die Gründung in den Blick.

3.1.1 Geplante Stichprobe

Tabelle 63 zeigt den Stichprobenplan für die Fokusgruppen, der zudem festhält, welche Merkmalsverteilungen innerhalb der jeweiligen Diskussionsgruppen angestrebt werden. Bei den Überlegungen, wie sich die Gruppen zusammensetzen sollen, spielen also Geschlecht, Bildungsabschluss, Migrationshintergrund (1. oder 2. Generation), Herkunftsregion und Wirtschaftssektor eine Rolle. Angestrebt wird eine repräsentative Verteilung basierend auf der abgestimmten Erwerbsstatistik 2020 und der Arbeitskräfteerhebung 2021 – der Stichprobenplan zeigt, wie diese heruntergebrochen auf 20 Personen aussieht. Je Fokusgruppe zeigt die jeweils linke Spalte die absoluten Häufigkeiten und die rechte Spalte die relativen Häufigkeiten bezogen auf die Gesamtzahl der Personen in der Gruppe. Beispielsweise sollen in Fokusgruppe 1 fünf Personen (= 25%) mit Matura und 15 Personen (= 75%) ohne Matura vertreten sein. Bei Merkmalen, die das gruppenbildende Kriterium darstellten, wurden keine relativen Häufigkeiten angegeben.

Die qualitative Analyse benötigt den Vergleich von Ähnlichem und von Unterschiedlichem, um sowohl die Tiefe als auch die Breite in den Ergebnissen zu erzielen. Die Zusammensetzung der vier Fokusgruppen wird diesem Erfordernis entsprechend gestaltet (Tabelle 63): Um die spezifische Situation von Männern und Frauen beim Einstieg am Wiener Arbeitsmarkt erfassen zu können, werden die Fokusgruppen mit Arbeitnehmer*innen nach Geschlecht getrennt durchgeführt. Es ist weiters davon auszugehen, dass sich die Situation von selbstständigen Zuwander*innen im hochqualifizierten Segment von der in einfachen Tätigkeitsbereichen unterscheidet, weshalb eine Trennung der Fokusgruppen nach dem

höchsten Bildungsabschluss angestrebt wird. Die eher homogene Zusammensetzung der Diskussionsrunden soll einen Austausch der Beteiligten fördern und tiefergehende Erkenntnisse ermöglichen. Der Vergleich zwischen den verschiedenen zusammengesetzten Fokusgruppen erbringt die Reichweite.

Tabelle 63: Stichprobenplan für die Fokusgruppen: Verteilung repräsentativ

	FG1		FG2		FG3		FG4	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
Erwerbsstatus								
unselbstständig Beschäftigte	20		20		0		0	
selbstständig Beschäftigte	0		0		20		20	
Geschlecht								
Frauen	20		0		8	0,4	6	0,3
Männer	0		20		12	0,6	14	0,7
Bildungsabschluss								
mit Matura bzw. vergleichbarer Abschluss	5	0,25	5	0,25	20		0	
ohne Matura	15	0,75	15	0,75	0		20	
Migrationshintergrund								
1. Generation	16	0,80	16	0,80	-	-	-	-
2. Generation	4	0,20	4	0,20	-	-	-	-
Herkunft								
EU15	3	0,15	3	0,15	5	0,25	1	0,05
EU12	6	0,30	5	0,25	5	0,25	6	0,3
Ex-Yu	5	0,25	5	0,25	2	0,1	4	0,2
Türkei	2	0,10	2	0,10	1	0,05	3	0,15
Drittstaaten	4	0,20	5	0,25	7	0,35	6	0,3
Wirtschaftssektor								
Produktion (inkl. Land- und Forstwirtschaft, Bergbau)	1	0,05	5	0,25	3	0,15	1	0,05
Dienstleistungen	19	0,95	15	0,75	17	0,85	19	0,95
Gesamt	20		20		20		20	

Anm.: Stichprobenplan für die angestrebte Verteilung für 20 Zusagen; die tatsächliche Verteilung in den Fokusgruppen kann aufgrund von "No-Shows" abweichen.

Q: Abgestimmte Erwerbsstatistik 2020, Arbeitskräfteerhebung 2021, Arbeitsort: Wien.

Zum Migrationshintergrund: Unter den Selbstständigen gibt es nur sehr wenige Migrant*innen in zweiter Generation. Deswegen ist eine Ausdifferenzierung der Quotenmerkmale in erste und zweite Generation hier nicht sinnvoll.

3.1.2 Verlauf der Rekrutierung

Die Rekrutierung der Diskutant*innen verlief folgendermaßen:

Im ersten Schritt wurden Adressdaten für die allgemeine Wohnbevölkerung und für Unternehmen in Wien aus Herold bzw. Herold Enterprise extrahiert. Im Falle der Wohnbevölkerung wurde der Datensatz durch Ziehen einer einfachen Zufallsstichprobe gebildet, 5.000 Namen mit zugehörigen Adressdaten wurden auf diese Weise ausgewählt. Im Falle der Unternehmer*innen wurde vorab eine Reihe von Relevanzkriterien festgelegt (z.B. Standort Wien, Firmentyp: Firma ohne Filiale, Zentrale, nur Firmen mit Telefonnummer etc.), um passende Unternehmen zu suchen. Aus allen Unternehmen, welche die Kriterien erfüllten, wurde dann eine einfache Zufallsstichprobe von 2.000 Unternehmen gezogen.

Sowohl die Stichprobe aus der Wohnbevölkerung als auch die Stichprobe der Unternehmen wurde anschließend einer Namensanalyse unterzogen, um abschätzen zu können, welche und wie viele Personen wahrscheinlich einen Migrationshintergrund haben und um welche Herkunftsregion es sich mutmaßlich handelt. Auf diese Weise können bei der Rekrutierung gezielt solche Personen angerufen werden, bei denen ein Migrationshintergrund wahrscheinlich ist. Darüber hinaus können gezielt Personen angerufen werden, die wahrscheinlich einer bestimmten Herkunftsregion zuzurechnen sind – wichtig für die Erfüllung der Herkunftskategorien im Stichprobenplan, aber auch für die Herstellung einer gewissen Diversität innerhalb der Herkunftskategorien (z.B. Drittstaatenangehörige möglichst aus unterschiedlichen Weltregionen bzw. nicht nur aus Europa).

Auf Basis eines Rekrutierungsfragebogens, der die im Stichprobenplan definierten Merkmale in konkrete Screening- und Samplingfragen übersetzt, wurden die so entstandenen Listen abtelefoniert.

Ziel war es, jede Gruppe mit 10 bis 12 Diskutant*innen besetzen zu können. Pro Gruppe wurde jedoch angestrebt, Zusagen von 20 Personen einzuholen – diese Überrekrutierung sollte dafür sorgen, dass die angestrebte Gruppengröße von 10 bis 12 auch bei Ausfällen (die üblicherweise zu erwarten sind) erreicht wird. Die letztendliche Zusammensetzung der Stichprobe hängt neben den Vorgaben aus dem Stichprobenplan auch von der telefonischen Erreichbarkeit und Teilnahmebereitschaft der Angerufenen und möglichen kurzfristigen Ausfällen von Personen, die bereits zugesagt haben, ab.

Die Rekrutierung war mit einigen Herausforderungen verbunden.

Bei der Unternehmer*innen-Stichprobe ergab bereits die Namensanalyse, dass von den 2.000 Personen in der Stichprobe nur ca. 430 Personen (21,5%) überhaupt Migrationshintergrund haben. Aus diesem Grund ist der Pool für die Rekrutierung bei dieser Gruppe von vornherein sehr klein. Darüber hinaus hat ein relativ großer Teil der Unternehmer*innen einen akademischen Abschluss, d.h. Nicht-Akademiker*innen, insbesondere Menschen ohne Matura, sind der Analyse zufolge ebenfalls eher schwach vertreten. Bei den 5.000 Personen

aus den allgemeinen Haushalten ergab die Namensanalyse, dass knapp 1.360 Personen einen Migrationshintergrund haben, etwas über ein Viertel (27,2%)³⁸.

Insgesamt zeigte sich eine nur mäßige Teilnahmebereitschaft. Im Sample der Unternehmer*innen gaben 107 Personen (und damit ca. ein Viertel der Angerufenen und über die Hälfte der Erreichten) an, kein Interesse an der Diskussionsteilnahme zu haben. Im Sample der Wohnbevölkerung gab es in Relation zur Gesamtzahl etwas weniger Verweigerung (113 Personen, was ca. 8% der Angerufenen und ca. 37% der Erreichten entspricht); hier gab es umgekehrt einen besonders hohen Anteil an Ausfällen durch Nicht-Abheben (siehe übernächster Absatz).

Hinzu kam ein durchaus beträchtlicher Anteil an falschen Nummern in Herold. Bei der Stichprobe der Haushalte waren es immerhin 110 Nummern, unter denen bei Anruf kein Anschluss verzeichnet ist. In kleinerem Ausmaß kam es zu Ausfällen aus anderen Gründen, etwa, dass angerufene Personen gar kein Deutsch sprachen oder doch kein Migrationshintergrund vorlag (58 bei den unselbstständig Beschäftigten, 39 bei den Unternehmer*innen).

Die größten „Verluste“ in beiden Samples ergaben sich dadurch, dass angerufene Personen trotz mehrmaliger Wählversuche nicht abhoben, d.h. gar nicht erreicht werden konnten. Beim Sample der unselbstständig Beschäftigten hoben über 1.000 Personen (und damit über drei Viertel) nicht ab, obwohl sie mehrfach angerufen worden waren. Beim Sample der Unternehmer*innen hoben 244 trotz mehrmaliger Anrufe nicht ab, das sind mehr als die Hälfte des Samples (56%). Dieses Muster ordnet sich in allgemeine Trends ein: Dem Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute (ADM) zufolge ist der Anteil der Telefoninterviews an den durchgeführten Befragungen ihrer Mitgliedsinstitute von zwischenzeitlich bis zu 46% (2006) in den letzten Jahren sukzessive gesunken und lag 2001 nur noch bei 18% (ADM 2023³⁹). Der Vertrauensverlust ins Telefoninterview, der sich in diesen Zahlen abzeichnet, betrifft auch die telefonische Rekrutierung für andere Befragungsformen. Der steigende Unwillen in der Bevölkerung, bei Anrufen von unbekanntem Nummern abzuheben, hat nicht zuletzt auch mit vermehrten Betrugsversuchen über das Telefon zu tun. Bei weitem nicht nur, aber durchaus auch geben sich Betrüger*innen am Telefon als Meinungsforscher*innen aus (ein Beispiel hierfür ist die in den letzten Jahren kursierende „Weinumfrage“⁴⁰), was zu vermehrter Skepsis auch bei denjenigen führt, die sonst bei Anrufen unbekannter Nummern noch abgehoben haben. Insgesamt steht die telefonische Befragung wie auch Rekrutierung deswegen vor großen Schwierigkeiten und es wird eine Herausforderung für die Forschungsbranche sein, hier künftig neue Wege zu finden. Das Muster, das sich in der vorliegenden Rekrutierung zeigte, ist jedenfalls insofern kein ungewöhnliches und ordnet sich in die allgemeinen Trends ein.

³⁸ Anmerkung: Bei der Einordnung dieser Strukturinformationen ist zu beachten, dass sich die Auswahl und sämtliche strukturellen Verteilungen darin ausschließlich auf Personen beziehen, die im Telefonbuch stehen.

³⁹ ADM, <https://www.adm-ev.de/die-branche/mafo-zahlen/>

⁴⁰ Siehe z.B. hier: <https://www.diepresse.com/5934335/wein-umfrage-microsoft-service-rtr-warnt-vor-telefonbetruern>

Tabelle 64: Gründe für Ausfälle bei der Rekrutierung (laut Dokumentation des Feldinstituts)

Privathaushalte	
Nicht erreicht nach mehrmaligen Wählversuchen	1.056
Mangelnde Passung (z.B. kein Deutsch, kein Migrationshintergrund)	58
Kein Interesse	113
falsche Nummer (Fehler in Herold)	110
Unternehmen	
Nicht erreicht nach mehrmaligen Wählversuchen	244
Mangelnde Passung (z.B. kein Deutsch, kein Migrationshintergrund)	39
Kein Interesse	107
falsche Nummer (Fehler in Herold)	16

Q: Erhebung des Feldinstituts

Um gegenzusteuern, rekrutierte das Feldinstitut nicht nur über Herold, sondern auch über seine internen Datenbanken passende Teilnehmer*innen. Darüber hinaus rekrutierte das Projektteam parallel via Schneeballsystem intensiv selbst.

3.1.3 Realisierte Stichprobe

Folgende Teilnehmer*innenzahlen konnten realisiert werden.

Tabelle 65: Zusammensetzung der Fokusgruppen

	FG 1 (unselbst. Beschäftigte, weiblich, 18.4.)	FG 2 (unselbst. Beschäftigte, männlich, 20.4.)	FG 3 (Unternehm. mit Matura, 24.4.)	FG 4 (Unternehm. ohne Matura, 26.4.)
Finale Besetzung	7	8	4	3
Zusagen am Diskussionsabend	13	13	19	7
Zusagen insgesamt	15	14	20	10

Q: Eigenerhebung

Legende zur Tabelle:

„Zusagen insgesamt“ bezieht sich auf alle Zusagen, die während des Rekrutierungsprozesses von angerufenen Personen gegeben worden waren. Für die Fokusgruppe 1 etwa waren insgesamt 15 Zusagen eingegangen.

„Zusagen am Diskussionsabend“ bezieht sich auf jene Zusagen, die bis zum Beginn der Abhaltung nicht zurückgezogen worden waren. Wie die Tabelle zeigt, hatten in jeder Gruppe ursprünglich um ein bis drei Personen mehr zugesagt, sich dann aber im Zeitraum zwischen

der Einladungsmail und dem Diskussionstermin aktiv abgemeldet. Bei Fokusgruppe 1 hatten von den 15 ursprünglich angemeldeten Personen zwei bis kurz vor der Abhaltung abgesagt.

Die „finale Teilnehmer*innenzahl“ umfasst dann diejenigen Personen, die faktisch an der Diskussion teilnahmen.

Bei Fokusgruppe 4 (Unternehmer*innen ohne Matura) kam es zu sogar drei Absagen kurz vor Abhaltung der Diskussion, da sich kurzfristig unverschiebbare Termine bei den betreffenden Teilnehmenden ergeben hatten. Bei Fokusgruppe 3 kam es zu besonders vielen unangekündigten Ausfällen – von 19 Zusagen, die auch kurz vor Diskussionsstart noch bestanden, erschienen 4 Personen bei der Diskussion. In diesen Zahlen spiegelt sich auch die schwierige Situation der Unternehmer*innen, die in Zeiten des Fachkräftemangels und der Inflation – beides übrigens auch Themen in der Diskussion selbst – besonders unter Druck stehen.

Entlang der Quoten aus dem Stichprobenplan verteilen sich die Diskutant*innen folgendermaßen (Tabelle 66).

Tabelle 66: Realisierte Stichprobe

	FG1		FG2		FG3		FG4	
	abs.	rel.	abs.	rel.	ab.	rel.	abs.	rel.
Erwerbsstatus								
unselbstständig Beschäftigte	7		8		0		0	
selbstständig Beschäftigte	0		0		4		3	
Geschlecht								
Frauen	7		0		3	0,75	0	0
Männer	0		8		1	0,25	3	1
Bildungsabschluss								
mit Matura bzw. vergleichbarer Abschluss	5	0,71	5	0,63	3		0	
ohne Matura	2	0,29	3	0,38	1 ⁴¹		3	
Migrationshintergrund								
1. Generation	7	1	3	0,38	3	0,75	3	1
2. Generation	0	0	5	0,63	1	0,25	0	0
Herkunft								
EU15	1	0,14	1	0,13	0	0	0	0
EU12	3	0,43	2	0,25	0	0	0	0
Ex-Yu	1	0,14	1	0,13	1	0,25	2	0,67
Türkei	2	0,29	2	0,25	0	0	0	0
Drittstaaten	0	0,00	2	0,25	3	0,75	1	0,33
Wirtschaftssektor								
Produktion (inkl. Land- und Forstwirtschaft, Bergbau)	1	0,14	0	0	0	0	1	0,33
Dienstleistungen	6	0,86	8	1	4	1	2	0,67
Gesamt	7		8		4		3	

Q: Eigenerhebung

Die Tabelle enthält die Verteilung der Diskutant*innen entlang der Quoten je Gruppe, wiederum sowohl in absoluten Zahlen als auch in relativen Häufigkeiten bezogen auf die Gesamtzahl der Personen in der Gruppe. Die relativen Häufigkeiten werden in der Tabelle trotz der geringen dahinterstehenden Absolutzahlen ausgewiesen, da sie einen Vergleich mit der Verteilung im Stichprobenplan ermöglichen. Bei Merkmalen, die das gruppenbildende Kriterium darstellten, wurden keine relativen Häufigkeiten angegeben.

⁴¹ Ein Teilnehmer ohne Matura wurde der Gruppe seitens des Feldinstitutes fälschlich zugeordnet, was erst bei der Abhaltung der Diskussion an seinen Erzählungen erkennbar wurde. Der Teilnehmer wird inhaltlich im Zusammenhang mit den anderen Personen ohne Matura (Fokusgruppe 4) ausgewertet, in Bezug auf die Diskussionsdynamik muss er im Kontext von Fokusgruppe 3 ausgewertet werden.

Im Vergleich zum angestrebten Stichprobenplan sind Abweichungen besonders beim Bildungsgrad der unselbstständig Beschäftigten vorhanden: Hier sind Personen mit mindestens Matura deutlich überrepräsentiert, Personen ohne Matura demgegenüber unterrepräsentiert. Bei den Unternehmer*innengruppen weicht die Geschlechterverteilung deutlich vom angestrebten Stichprobenplan ab: Frauen sind in der Gruppe der formal höher Gebildeten überrepräsentiert, in der Gruppe ohne Matura sind sie unterrepräsentiert. In der Gruppe der unselbstständig beschäftigten Männer ist die zweite Migrantengeneration stark überrepräsentiert, dafür ist sie in der Gruppe der unselbstständig beschäftigten Frauen unterrepräsentiert.

Bei den Wirtschaftssektoren sind die Abweichungen prozentuell gesehen gering. Schon im Stichprobenplan wurde in erster Linie auf Personen abgestellt, die im Dienstleistungsbereich tätig sind. Auch die Verteilung der Herkunftsregionen weist – abgesehen von einzelnen starken Ausreißern bei den beiden Unternehmer*innengruppen, wo manche Herkunftsregionen aufgrund der geringen Teilnehmendenzahl gar nicht besetzt werden konnten – eher geringe Abweichungen vom Stichprobenplan auf.

Im Hinblick auf Inhalte und Dynamik verliefen alle Diskussionen sehr produktiv und ergiebig. Qualitative Forschung hat den großen Wert, „Geschichten“ (Verläufe, Hintergründe, Muster) hinter quantitativen Daten zu rekonstruieren, dieser Wert ist auch bei kleinen Teilnehmer*innenzahlen gegeben, bzw. funktioniert qualitative Forschung aufgrund der bewusst in die Tiefe (statt in die Breite) gehenden Analyse auch nur mit kleineren Sampleumfängen als bei quantitativen Auswertungen. Es konnten trotz gewisser Einschränkungen, die sich aufgrund der beschriebenen Verteilungen in den Samples ergeben, reichhaltige Ergebnisse im Sinne der Forschungsfragen erzielt werden. Kapitel 3.4 stellt abschließend und beziehend auf die Ergebnisse die Limitationen und den Wert des qualitativen Zugangs noch einmal systematischer dar.

Da die Teilnehmenden im Vorfeld zur Diskussion auch einen Kurzfragebogen über persönliche Hintergründe ausfüllen mussten, ist zu jeder Person auch zusätzliches Material vorhanden. Über die genaue Konzeption und den Aufbau der Diskussionen gibt der nächste Abschnitt dieses Berichts (3.2) detailliert Auskunft.

3.2 Inhaltliche Konzeption der Gruppendiskussionen und der zugehörigen Kurzfragebögen

Folgende Fragen sollen durch die Fokusgruppen geklärt werden:

- FF1: Welche **unterstützenden Faktoren** hat es bei der Jobsuche gegeben? Welche **Hürden und Barrieren** gab es zu meistern? Welche **geschlechterspezifischen Unterschiede** zeigen sich diesbezüglich?
- FF2: War es in **bestimmten Berufsfeldern** einfacher einen Job zu finden als in anderen? Welche Unterschiede ergeben sich bei **Jobeinstiegen in migrantischen und nicht-migrantischen Unternehmen**?
- FF3: **Warum** wurden Zuwander*innen **selbständig**? Welche **unterstützenden Faktoren bzw. Barrieren** gab es diesbezüglich?

Die Forschungsfragen 1 und 2 beziehen sich also auf die Gruppe der unselbstständig Beschäftigten, die Forschungsfrage 3 bezieht sich auf die Unternehmer*innen.

Sowohl in diesen Forschungsfragen als auch im Stichprobenplan sind zahlreiche Hintergrundmerkmale enthalten, die für die Analyse relevant sind. Beispielsweise erfordert Forschungsfrage 2 die Information, ob die Diskussionsteilnehmer*innen in migrantischen oder nicht-migrantischen Unternehmen tätig sind, um Aussagen über z.B. Schwierigkeiten beim Jobeinstieg entsprechend einordnen zu können. Aber auch die Kenntnis der genauen Herkunftsregion – ein Merkmal, das nur im Stichprobenplan, nicht in den Forschungsfragen erwähnt ist – kann eine Rolle für die Einschätzung spielen. Anders als bei Einzelinterviews ist in einer Gruppendiskussion nicht garantierbar, dass alle notwendigen Hintergrundinformationen von allen Teilnehmenden erhoben werden können. So hängt es beispielsweise auch von der Gesprächigkeit der Teilnehmenden, aber auch von in der Situation entstehenden Gruppendynamiken ab, welche Aspekte ihrer Erwerbsbiografie sie in die Diskussion einbringen. Zudem ist die Diskussionszeit mit zwei Stunden angesichts mehrerer Teilnehmender durchaus beschränkt. Um sicherzustellen, dass wichtige Hintergrundmerkmale auf jeden Fall erhoben werden und als Kontext für die spätere Interpretation verfügbar sind, wurde im Vorfeld der Diskussion ein Kurzfragebogen per Mail an die Teilnehmenden ausgeschildet. Es geht bei diesem Fragebogen explizit nicht um eine quantitative bzw. statistische Auswertung der Daten, sondern um die Sicherstellung, dass unabhängig vom Gesprächsverlauf alle notwendigen Informationen für Fallbeschreibungen und für eine differenzierte Interpretation vorliegen.

Es wurden zwei Kurzfragebögen entwickelt, einer für die unselbstständig Beschäftigten und einer für die Selbstständigen.

Bei den unselbstständig Beschäftigten wurde auf diese Weise abgefragt⁴²:

- welchem Beruf sie nachgehen, seit sie in Wien arbeiten
- auf welchen Beruf sie durch ihre Ausbildung vorbereitet wurden
- ob die Ausbildung in Österreich oder im Ausland abgeschlossen wurde
- welche höchste abgeschlossene Schulbildung sie haben
- in welchem Jahr sie in Wien zu arbeiten begonnen haben
- ob sie in Wien oder in einem anderen Bundesland wohnen
- ob sie in Wien schon einmal arbeitslos waren
- ob die Eigentümer*innen des Unternehmens, bei dem sie ihren Jobeinstieg in Wien hatten, in Österreich oder im Ausland geboren sind
- ob ihre Vorgesetzten in diesem Unternehmen in Österreich oder im Ausland geboren sind
- wo sie geboren wurden bzw. bei gebürtigen Österreicher*innen, wo ihre Mutter geboren wurde
- Geburtsjahr und Geschlecht

Die ersten beiden Fragen sollen im Vergleich miteinander bei der Einschätzung helfen, ob die Personen in ausbildungsadäquaten Berufen arbeiten oder ob Dequalifizierung vorliegt.

⁴² Für die genaue Fragestellung inkl. Antwortmöglichkeiten siehe die beiden Kurzfragebögen im Anhang.

Die Frage danach, wo die Eigentümer*innen des arbeitgebenden Unternehmens geboren sind, soll in Orientierung an Schmatz/Wetzel (2014) der Einschätzung dienen, ob die Befragten in einem migrantischen oder nicht-migrantischen Unternehmen arbeiten. Die Frage nach den Vorgesetzten wurde hier ergänzt, da gerade in größeren Unternehmen die Einstellung oft nicht direkt durch die Eigentümer*innen erfolgt, sondern durch die späteren Vorgesetzten. Darüber hinaus kann im Hinblick auf Diskriminierungserfahrungen der Kontakt mit den unmittelbaren Vorgesetzten ausschlaggebender sein als der Kontakt mit den Eigentümer*innen.

Bei den Selbstständigen wurde durch den Kurzfragebogen erhoben:

- in welcher Branche sie mit ihrem Unternehmen tätig sind
- was ihr Unternehmensgegenstand ist bzw. welche Produkte oder Dienstleistungen sie anbieten
- in welchem Jahr sie ihre unternehmerische Tätigkeit in Wien begonnen haben
- wie viele Mitarbeiter*innen sie beschäftigen
- wie viele ihrer Mitarbeiter*innen Migrationshintergrund haben
- welchem Beruf sie nachgegangen sind, bevor sie sich selbstständig gemacht haben
- auf welchen Beruf sie durch ihre Ausbildung vorbereitet wurden
- ob sie ihre Ausbildung in Österreich oder einem anderen Land gemacht haben
- welche höchste abgeschlossene Schulbildung sie haben
- ob sie in Wien oder in einem anderen Bundesland wohnen
- ob sie in Wien schon einmal arbeitslos waren
- wo sie geboren wurden bzw. bei gebürtigen Österreicher*innen, wo ihre Mutter geboren wurde
- Geburtsjahr und Geschlecht

Die Fragebögen wurden gemeinsam mit den Einladungsmails an die Teilnehmenden verschickt.

Für die Moderation der Gruppendiskussionen wurden vorab zwei Diskussionsleitfäden entwickelt. Bei der Strukturierung der Leitfäden wurde darauf geachtet, dass trotz der teils unterschiedlichen Fragen, die an die beiden Beschäftigtengruppen gerichtet werden müssen, Vergleichbarkeit hergestellt wird. Beide Leitfäden sind daher entlang der folgenden vier Dimensionen aufgebaut:

- Dimension 1: Jobeinstieg bzw. Gründung in Wien – Zufriedenheit mit dem Verlauf des Einstiegs, Motivation für Gründung bzw. Berufswahl
- Dimension 2: Unterstützungsstrukturen, Informationsfluss und Kontaktnetzwerke im Verlauf der Jobsuche bzw. Gründung
- Dimension 3: Schwierigkeiten, Barrieren und Diskriminierungserfahrungen im Verlauf der Jobsuche bzw. Gründung
- Dimension 4: Verbesserungspotentiale, Wünsche, Handlungsempfehlungen

Um die zweistündige Diskussion aufzulockern, wurde auf aktivierende Teile geachtet: So erfolgte der Einstieg in Dimension 1 mit einer Umfrage, die ein Stimmungsbild (Jobeinstieg bzw. Gründung als positive oder negative Erfahrung) wiedergeben sollte. Für die Bearbeitung von Dimension 4 war geplant, die Teilnehmenden in Kleingruppen einzuteilen – mit dem Auftrag gemeinsam herauszuarbeiten, welche Maßnahmen aus ihrer Erfahrung beim

Jobeinstieg/bei der Gründung helfen würden bzw. was sie sich diesbezüglich für die Zukunft wünschen. Ihre Erkenntnisse sollten die Gruppen danach im Plenum präsentieren. Bei drei der vier Diskussionen erwies es sich aufgrund gegebener Umstände als praktikabler den vierten Punkt von vorneherein im Plenum zu diskutieren: Während bei den Fokusgruppen 3 und 4 die Teilnehmendenzahl für eine sinnvolle Subgruppenbildung zu gering war, verlief die gesamte Diskussion in Fokusgruppe 1 so überaus angeregt, dass nicht mehr genug Zeit für die Abwicklung des Punktes in Kleingruppen und die anschließende Plenumsdiskussion verfügbar gewesen wäre. Um Punkt 4 ebenso ausführlich besprechen zu können wie die vorigen Diskussionspunkte, wurde also entschieden, im Plenum zu verbleiben. Bei Fokusgruppe 2 wurde die Kleingruppenaktivität durchgeführt. Ob in Kleingruppen oder im Plenum: Dieser letzte Themenpunkt der Diskussion unterstützt die Ableitung von Handlungsempfehlungen, die möglichst unmittelbar die Bedürfnisse der Teilnehmenden treffen.

Die etwa zweistündigen Diskussionen fanden online über Zoom statt und wurden von zwei Mitarbeiter*innen von SORA anhand des Leitfadens moderiert und aufgezeichnet.

3.3 Auswertung / Ergebnisse

Die Diskussionen haben gezeigt, dass es – übereinstimmend mit Castles und Miller (2003: 184) (siehe Kapitel 1) – unterschiedlichste Lebensrealitäten und starke Gegensätze innerhalb der Gruppe der Migrant*innen gibt. Anders als bei Castles und Miller (2003: 184), die zwei Subgruppen wahrnehmen – Personen in prekären, wenig angesehenen Tätigkeiten einerseits, hochqualifizierte Personen in privilegierten Positionen andererseits –, stellt sich die Lage ein Stück weit differenzierter dar. Beispielsweise hat sich Geschlecht als eine einflussreiche Kategorie herausgestellt, die z.B. das Diskriminierungserleben beeinflussen kann, jedoch in Interaktion mit anderen Merkmalen (z.B. unselbstständiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit) wirksam werden dürfte. Auch Altersdiskriminierung (gegenüber Jungen wie Älteren) wird teilweise erlebt.

Die Ergebnisse werden zuerst entlang der Diskussionsgruppen dargestellt, um auch besondere Diskussionsdynamiken nachzeichnen zu können, wo sie für die Ergebnisse bzw. deren Kontextualisierung wichtig sind: Wo waren sich die Befragten einig, wo gab es unterschiedliche Ansichten? Zu welchen Themen gab es besonders viel Diskussionsinteresse, welche Themen haben sich also als besonders relevant für den Alltag der Befragten herauskristallisiert (was je nach Gruppe durchaus unterschiedlich sein kann)? Gab es Fragen, mit denen sich die Befragten nicht identifizieren konnten, zu denen also nur wenige Anknüpfungspunkte im eigenen Alltag bestehen (auch das kann je nach Gruppe variieren)?

Neben der zuvor beschriebenen Struktur des Leitfadens (siehe 3.2) prägten auch diese Dynamiken – die je nach Gruppe teils stark variierten – die Diskussion maßgeblich. Manchmal ermöglichte auch erst die Diskussionsdynamik, Zugang zu eigenen Diskriminierungserfahrungen zu bekommen und sie zu artikulieren. Die Betrachtung der Dynamik und etwaiger Widersprüche dabei kann auch Muster offenlegen, die auf tieferliegenden Ebenen vorhanden sind.

Anzumerken ist, dass ganz bewusst die Gruppe und nicht die einzelne Person die Analyseeinheit darstellt. Dies dient dem Schutz der teilnehmenden Personen, die ausführlich ihre

persönlichen und berufsbezogenen Biografien mit den Forschenden teilten. Auch wenn es bei qualitativer Forschung um die „Geschichten“ hinter den Zahlen geht, die erst tiefergehendes Verständnis von Hintergründen und Zusammenhängen ermöglichen, gehört die Anonymisierung der Befragten zur Verantwortung der Forschenden. Es wurde bewusst darauf geachtet, nicht nur namentlich zu anonymisieren, sondern auch Rekonstruierbarkeit von Personen zu vermeiden. Deswegen fließen die persönlichen Erzählungen der Befragten ausschnittsweise im Rahmen der Gesamtdiskussion, aber nicht als eine zusammenhängende Bildungs- und Berufsbiografie, nicht als Einzelfall, ein. Von einer Person wurde das Forschungsteam am Ende der Diskussion auch explizit gebeten, ihre zunächst sehr ausführlichen Schilderungen bestimmter Benachteiligungen stark zu komprimieren, da sie Erkennbarkeit und mögliche Repressalien fürchtete. Diesem Wunsch wurde selbstverständlich nachgekommen.

Bei den Analysen wird jeweils direkt der Bezug zu den in Kapitel 1 ausgeführten theoretischen Konzepten hergestellt, wo sich Ergebnisse in diese einbetten lassen. Es wird sich dabei zeigen, dass sich nicht an alle theoretischen Konzepte Anschlussstellen im empirischen Material finden, während umgekehrt andere Konzepte Erklärungswert bieten. Diese werden direkt in die Ergebnisdarstellung eingebunden.

Fokusgruppe 1 – unselbstständig erwerbstätige Frauen

Die Zusammensetzung der Gruppe im Überblick:

- *Gruppengröße: 7 Personen*
- *Migrantinnen erster Generation, d.h. außerhalb von Österreich geboren*
- *Geburtsjahre: Ende der 1960er- bis Ende der 1980er-Jahre*
- *Herkunftsländer: Türkei, Polen, Griechenland, Ex-Jugoslawien, Bulgarien*
- *Berufseinstieg in Wien in den 1990er-, 2000er- und 2010er-Jahren*
- *Alle verfügen über höhere formale Bildung (Fach-/Handelsschulabschluss, Matura oder Hochschulabschluss).*
- *Die meisten Diskussionsteilnehmerinnen waren in Wien noch nie arbeitslos, zwei Personen waren einmal in Wien arbeitslos.*
- *Bis auf eine Person liegt aktuell keine Dequalifizierung vor.*

Bei dem kurzen Stimmungsbild in Form einer ad hoc-Umfrage, die als Einstieg in die Diskussion durchgeführt wurde, gaben die meisten Teilnehmerinnen an, ihr Jobeinstieg sei eine gute oder sehr gute Erfahrung gewesen; lediglich zwei Teilnehmerinnen schätzten ihren Jobeinstieg als eher schlechte Erfahrung ein, sehr schlecht war sie für niemanden. Als jedoch unmittelbar danach über den konkreten Verlauf des Jobeinstiegs gesprochen wurde, konzentrierten sich die Wortbeiträge so stark um Probleme, Barrieren und Schwierigkeiten, dass die Reihenfolge der Diskussionsthemen geändert werden musste: Die Moderation ging gleich zu Abschnitt 3 des Leitfadens – Schwierigkeiten/Barrieren – über, da andernfalls ein zu harter inhaltlicher Bruch aufgetreten wäre, der die weitere Diskussion gehemmt hätte, weil der Bedarf, die aufgetretenen Schwierigkeiten zu teilen, so groß war und eine diesbezügliche Wortmeldung die nächste anregte. Erst einzelne konkrete Erzählungen von Diskutantinnen

hatten also für die anderen das Eis ausreichend gebrochen – sei es, dass damit die Hemmschwelle fiel, auch selbst über negative Erfahrungen zu berichten, sei es, dass dadurch erst die Verbindung zwischen der Frage und eigenen, konkreten Erlebnissen hergestellt werden konnte. Erst die Diskussionsdynamik schuf hier den Zugang zu Diskriminierungserfahrungen der Befragten, die die einzelne Frage nach dem positiven oder negativen Verlauf des Jobeinstiegs nicht offenlegen konnte. Während sich also auf den ersten, oberflächlichen Blick ein überwiegend positives Stimmungsbild zeigt, finden sich auf tieferliegender Ebene durchaus zahlreiche Diskriminierungserfahrungen. Diese werden von den betreffenden Diskutantinnen immer wieder als Einzelereignisse bei sonst überwiegend positiven Erfahrungen bezeichnet. In der Summe der Wortmeldungen kommt jedoch ein beträchtliches Ausmaß an Diskriminierungserfahrungen zusammen.

Charakteristisch für diese Diskussionsrunde ist: Es ist prägend für die Alltagserfahrung in der Gesellschaft, dass bei den Diskussionsteilnehmerinnen zwei potentielle Diskriminierungskategorien zusammentreffen – der Migrationshintergrund und das Geschlecht. Für die Befragten ist oft nicht erkennbar, aus welcher der beiden Kategorien erfahrene Diskriminierung erwachsen ist. **Geschlechterbezogene und migrationsbezogene Diskriminierungen vermischen sich**, in Diskriminierungssituationen ist für die Befragten schwer abgrenzbar: Werde ich so behandelt, weil ich Migrantin bin oder weil ich eine Frau bin? Manchmal verstärken sich die beiden Kategorien gegenseitig, wie in den Zitaten von FG1_5⁴³, die an ihrem Arbeitsplatz mit Klischees über die türkische Frau konfrontiert wurde. Wenngleich auch migrationspezifische Diskriminierungen geschildert werden, dominiert insgesamt in der Runde der Eindruck, dass die **Diskriminierung als Frau häufiger vorkommt** – besonders auch hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, über die in der Runde ausführlich gesprochen wird, sowie in männerdominierten Berufen. Die **Interaktion der zwei Strukturkategorien Geschlecht und Migrationshintergrund** ist jedenfalls ein zentrales Thema in dieser Diskussionsgruppe und dominiert das Gespräch über längere Zeit. Für die Konstellation, dass die Lebensrealität von Menschen von der Überschneidung unterschiedlicher Strukturkategorien geprägt ist, etwa Geschlecht, Ethnie, Klasse, Behinderung und Alter, prägte die Schwarze⁴⁴ Feministin Kimberlé Crenshaw (1989) den Begriff der **Intersektionalität**. Im Weißen Feminismus wurde häufig ausgeblendet, dass die Lebenssituation von Weißen und Schwarzen Frauen, trotz der Gemeinsamkeit des Erlebens von Sexismus, voneinander abweicht bzw. wurden Schwarze Frauen und ihre Problemlagen, die sehr stark auch von Rassismus geprägt sind, im Weißen Feminismus oft nicht mitgedacht. Aus dieser Kritik heraus entstand der Begriff der Intersektionalität. Wie bei einer mehr oder weniger komplexen Straßenkreuzung überschneiden sich im Leben von Menschen mehr oder weniger der genannten Strukturkategorien und prägen die Positionierung in der Gesellschaft. Besonders vulnerabel sind Personen, bei denen sich mehrere Kategorien überschneiden, etwa Frauen mit Schwarzer Hautfarbe und Behinderung, sie sind in der Gesellschaft von

⁴³ Die Befragten wurden mithilfe von Kürzeln anonymisiert. FG steht für Fokusgruppe. Die erste Zahl gibt die Nummer der Fokusgruppe an, hier Fokusgruppe 1. Die zweite Zahl wurde entlang der Reihenfolge der ersten Wortmeldung in der Diskussion vergeben.

⁴⁴ Dem Konzept der Critical Whiteness entsprechend werden die Farbkategorien schwarz und weiß groß geschrieben, um auf ihren Konstruktionscharakter als politische Kategorien hinzuweisen (vgl. auch <https://mediendienst-integration.de/artikel/was-ist-critical-whiteness.html>)

Mehrfachdiskriminierung betroffen. Auch das Intersektionalitätskonzept weist darauf hin, dass bei der Überschneidung mehrerer Kategorien die konkrete Ursache für Diskriminierung oft nicht mehr eindeutig feststellbar ist (Crenshaw 1989, Gender Mediathek 2023). Insofern ist logisch, dass die Erfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund gleichzeitig auch von Geschlecht geprägt sind. Es kann vorkommen, dass Migrant*innen in manchen Hinsichten entlang ihres Geschlechts mit Nicht-Migrant*innen mehr gemeinsam haben als mit Migrant*innen der anderen Geschlechtergruppe, während sie umgekehrt in anderen Hinsichten mehr mit anderen Migrant*innen gemeinsam haben als mit Menschen der gleichen Geschlechtergruppe.

Es fallen zahlreiche längere Wortmeldungen, von denen einige beispielhaft wiedergegeben werden sollen:

„[...] ich sage immer, ich als Frau mit Migrationshintergrund habe es am schwierigsten, mich zu beweisen. Mein Mann kann nicht so gut Deutsch wie ich, er hat bessere Chancen als ich gehabt, und dann war der Wechsel, wo ich ja in die Bank gewechselt habe [...] und da waren sehr viele Alteingesessene, und ich war in diesem 50-köpfigen Team die einzige Türkin mit Migrationshintergrund, also die einzige mit Migrationshintergrund. Mein Gott, ich wurde in dem einen Jahr bombardiert mit allen Klischees, was es gibt, allen Klischees, ja, dass ich quasi, da gab es einen Herrn, der war schon pensionsreif, muss ich sagen, mir ins Gesicht gesagt hat: Na, hast Deinem Mann die Füße gewaschen? Keiner sagt was, ja, das war ja das Traurige. Es waren zu 70 Prozent Frauen, da hätte ich mir schon gewünscht, dass die eine Kollegin, die Österreicherin, mich so bisschen in Schutz genommen hätte, ja, nichts. Ich bin sehr oft weinend nach Hause gekommen.“ (FG1_5)

„[...] ganz am Anfang, also nach der Schule, da war ich ja schon verheiratet und habe noch nicht die Kinder, war ur oft so, sie haben sich immer zuerst entschuldigt, Entschuldigung, wir wissen, Sie kommen ja aus der Türkei, [...] bei euch tendiert man ja, Kinder zu machen, wann stellen Sie sich das vor, das habe ich so oft bekommen, also wirklich, ich habe immer gesagt, nein, ich denke jetzt an meine Karriere, ich habe, ich möchte irgendwas aufbauen, also ein Haus haben und so weiter, das kann ich nicht machen, wenn ich schon die Kinder habe. Deswegen habe ich mich immer so irgendwie, ich musste quasi bisschen mitspielen, dass ich nicht diese typische Türkin bin, die nur Kinder macht und Hausfrau spielt oder so irgendwie, ja, also da muss man bisschen wirklich schauspielern und das habe ich leider Gottes in den ganzen 23 Jahren anpassen müssen.“ (FG1_5)

„Also ich bin nicht [als Migrantin] diskriminiert worden, ich bin aber sehr oft als Frau diskriminiert worden, [...], also diese Diskriminierung, ich finde, die findet viel öfter statt als eigentlich gegenüber Ausländerinnen oder wird das dann vermischt. Also das, das muss man dann festhalten und es ist, was die [FG1_5] auch gesagt hat, also Frauen und Kinder und überhaupt in einem Beruf, wo Männerarbeit, das ist aber eine andere Baustelle, aber es trifft genauso die Frauen, egal, ob sie jetzt Ausländerinnen sind oder nicht, also da könnte die Stadt Wien, eben Side Effect jetzt, das vielleicht ein bisschen auch überlegen, wie man eigentlich den Frauen ein bisschen helfen kann.“ (FG1_4)

„Ich denke auch, [...] oft ist besonders in diesen [...] Männerbranchen oder Männerberufen oft so, dass das wirklich mehr ein Problem ist, dass man eine Frau ist, als vielleicht der Migrationshintergrund. [...] Bei uns gab es einen Mitarbeiter, der wirklich jahrelang nicht Guten Tag geantwortet hat, [...] und eigentlich habe ich mir Gedanken gemacht,

ob der jetzt vielleicht was gegen mich hat, weil ich Ausländerin bin, [...] und mir wurde gesagt, seine Ehefrau ist auch Ausländerin, das bedeutet, es kann auch nicht daran liegen, ja, auch aus Osteuropa, zwar nicht aus meinem Land, aber aus einem anderen, und der hat einfach wahrscheinlich ein Problem, dass ich eine Frau bin und ich bin so, ich bin zwar nett und freundlich, aber wenn ich was zu sagen habe, sage ich es und [...] das war ihm einfach irgendwie zu viel Selbstbewusstsein [...]. Nach paar Jahren hat sich das gewendet irgendwie, ja, also ich habe mich bewiesen, dass ich gut bin [...] aber das war in dem Fall wirklich, [...] sein Problem war eher, dass ich da eine Frau bin, also das ist oft und wenn man wahrscheinlich eine Frau ist und Migrationshintergrund hat, dann [...] weiß man selbst jetzt nicht, woran es liegt, ich meine, es war keine Diskriminierung, aber irgendwie habe ich so eine Kälte von ihm gefühlt, ja, und er hatte ein Problem mit mir, ohne dass wir ein Problem hatten, sozusagen. [...] Also das mit Frau-sein in männlichen Berufen, Branchen, das ist nicht immer einfach.“ (FG1_6)

Ungeachtet des starken Erlebens von Frauendiskriminierung werden auch **Barrieren, die Menschen mit Migrationshintergrund unabhängig vom Geschlecht betreffen**, reflektiert. Das Spektrum reicht hier von **Strukturen und Regeln** des Arbeitsmarktzugangs, die nur für Migrant*innen gelten, bis hin zu **Feindseligkeiten, Vorurteilen sowie informeller Ungleichbehandlung, die auch dort stattfindet, wo die formalen Strukturen eine Gleichbehandlung vorsehen würden**.

Was Letztere betrifft, haben nicht alle Diskussionsteilnehmerinnen eigene Diskriminierungserfahrungen gemacht, manche berichten jedoch auch über Erlebnisse von Bekannten. FG1_6 etwa hat im Kolleg*innen- und Bekanntenkreis beobachtet, dass Menschen mit Migrationshintergrund trotz gleicher Qualifikation **gehaltlich oft schlechter eingestuft** werden als Inländer*innen. Sie nennt eine Vielzahl von Ursachen, die sie vermutet:

„[...] man denkt einfach, dass die Leute vielleicht, ich weiß nicht, ja, nicht so viel brauchen, oder die werden das einfacher schlucken, ja, also schlechtere Gehälter und ich habe oft gehört, von Bekannten, dass wenn jemand gut verdient, mit Migrationshintergrund, dass da oft in der Firma einfach, ja, also bisschen Missverständnis [Anm.: gemeint ist vermutlich „Unverständnis“] war, wieso diese Person so viel verdient, [...] besser als wie ein Österreicher, also ein waschechter Österreicher, also wie gesagt, das waren jetzt nicht so meine persönlichen Erfahrungen, aber von vielen Bekannten mit Migrationshintergrund [...] oder wurde dem gesagt, ja, also irgendwie, dass der Anstieg, also dieser finanzielle Anstieg [Anm.: Aufstieg] bisschen schwieriger war. Erst vielleicht, wo sie sich bewiesen haben oder vielleicht so super waren, dann war es einfacher, vielleicht eine Gehaltserhöhung zu bekommen, das habe ich auch, solche Fälle, aber der, so am Anfang hat man dann gesagt, [...] sie soll froh sein, dass sie Arbeit hat, aber so eine gute Arbeit hat. [...] Dass der Anfang schwer war, gutes Gehalt zu bekommen, obwohl die Qualifikationen da waren, ja, also das ist die Erfahrung, die ich miterlebt habe. Bei meinen Freunden.“ (FG1_6)

Die letztgenannte Beobachtung von FG1_6 entspricht auch dem in der Literaturanalyse (Kapitel 1) genannten Befund, dass insbesondere der Jobeinstieg bzw. generell Mobilitätsereignisse in der Berufsbiografie diskriminierungsanfällig sind. Damelang (2011) nannte als Grund v.a., dass Beschäftigte zu diesem Zeitpunkt noch nicht durch Tarifverträge und betriebsrätliche Aktivität geschützt sind. Wie FG1_6 argumentiert dürfte aber auch – an die Kontakthypothese von Allport (1954) erinnernd – die Dauer der Betriebszugehörigkeit

einflussreich darauf sein, dass ursprünglich vorhandene Vorurteile abgebaut werden, wenn Leistung und Persönlichkeit des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin besser kennen gelernt wurden.

Andere erzählen über **Anfeindungen im zwischenmenschlichen Kontakt**. FG1_2 wurde Mitte der 1990er-Jahre, zu Beginn ihrer Tätigkeit als Kindergartenpädagogin in Wien, von einer Kindergartenassistentin vorgeworfen, „dass wir Ausländer den Job denen wegnehmen.“ FG1_3 hat Vorurteile eher außerhalb der Berufswelt im Umgang mit öffentlichen Institutionen kennen gelernt.

„Ich muss ehrlich sagen, vielleicht, dass ich bei der Arbeit nicht wirklich schlechte Erfahrungen hatte, eher halt bei solchen offiziellen Gebäuden, so wie Magistrat oder halt Gebietskrankenkassa, da habe ich öfters das Gefühl gehabt, die Beamten glauben, dass sie halt viel klüger sind und dann möchten halt solche Kommentare kommen lassen und dich unterschätzen und erst, wenn ich halt widerspreche und [...] sage, ich bin nicht blöd, halt, stopp und dann sagen sie, ah, OK, Entschuldigung, das habe ich öfters erlebt [...].“ (FG1_3)

Dass solche Situationen öfter vorkommen, zeigt sich auch an ihrer Anmerkung, dass es ihr manchmal schwerfalle,

„richtig zu beurteilen, ob das wirklich wegen Migrationshintergrund ist oder ob das übliche wienerische attitude ist (lacht), weil sie auch generell auch gegeneinander ein bisschen grantig sind.“ (FG1_3)

Bei den **strukturellen Rahmenbedingungen**, welche das Fußfassen auf dem Arbeitsmarkt speziell für Migrant*innen erschweren, ist die **Arbeitserlaubnis** ein dominantes Thema. Die Berichte der Teilnehmenden sind übereinstimmend: Wenn keine Arbeitserlaubnis vorhanden ist (oder, was auch vorkam, nur eine Arbeitserlaubnis für geringfügige Tätigkeit), ist es nicht möglich, erwerbstätig (bzw. über die Geringfügigkeit hinaus erwerbstätig) zu sein. Mehrere in der Gruppe erzählen über sich selbst oder auch über Personen aus dem Bekanntenkreis, dass sie in der Vergangenheit bereits Jobs wegen der fehlenden Arbeitserlaubnis nicht bekommen hatten, dass also nach einer erfolgreich verlaufenen Bewerbung eine Jobzusage vorgelegen war, die jedoch mangels Arbeitserlaubnis wieder zurückgezogen werden musste.

„Da hatte ich ein Bewerbungsgespräch und der ist eigentlich nicht schlecht gegangen, nur die haben gesagt, da ist das Problem, dass ich nicht arbeiten darf, die müssen erst sozusagen einen Antrag für mich stellen und das dauert und sie brauchen eigentlich jemanden früher und ich war irgendwie so verzweifelt.“ (FG1_6)

Dies betrifft unterschiedlichste Arten von Berufen, unabhängig von der Ausbildung, die dafür erforderlich ist. Eine Befragte etwa erzählt davon, während ihres Studiums Nebenjobs als Kellnerin oder Verkäuferin in einer Bäckerei, für die sie Zusagen vom potentiellen Arbeitgeber hatte und die sie zur Existenzsicherung dringend gebraucht hätte, wegen der fehlenden Arbeitserlaubnis nicht bekommen zu haben. Umgekehrt berichtet eine Universitätsprofessorin darüber, wie die fehlende Arbeitserlaubnis einem ihrer ausländischen Post Docs den Jobstart verzögerte: Seitens der Universität hatte er die Zusage bereits, jedoch konnte er nicht angestellt werden, bevor er seine Arbeitserlaubnis erhalten hatte, wobei sich die Ausstellung über einen längeren Zeitraum hinzog.

Ursachen, warum Diskussionsteilnehmerinnen keine Arbeitserlaubnis erhielten, sind unterschiedlich. Es kristallisierten sich **zwei Gruppen von Ursachen** heraus – zum einen, dass

die betreffenden Personen definierte **Kriterien für die Arbeitserlaubnis nicht erfüllten**.

Dies kann auch die knappe Abweichung von einer eher willkürlich festgelegten Grenze sein: Eine in der Wissenschaft tätige Befragte etwa gibt an, fast alle Kriterien der Rot-Weiß-Rot-Card erfüllt zu haben, allerdings sei ihr Bruttogehalt um 100 Euro zu niedrig gewesen – eine sehr geringe Abweichung, wie sie betont: „brutto, nicht einmal netto“ (FG1_3). Da das Gehalt aufgrund von fixen Fördersätzen (Drittmittelforschung) vorgegeben war, gab es auch keine Möglichkeit für den Arbeitgeber, ihr entgegenzukommen, um das Kriterium zu erfüllen. Letztlich konnte sie eine spezielle Arbeitserlaubnis für Forscher*innen bekommen⁴⁵, die jedoch für sie anderweitig Nachteile hatte, u.a. dass ihr Arbeitsverhältnis nicht so umfassend verlängert werden konnte, wie es mit der Rot-Weiß-Rot-Card der Fall gewesen wäre:

„[...] ich hatte auch wieder das Glück, dass sie so eine Kategorie haben, das ist für Forscher und das war aber ein bisschen nachteilig, weil ich wenn ich Rot-Weiß-Rot gekriegt hätte, nächstes Jahr könnte ich gleich Plus haben und dann vielleicht Dauer-aufenthalt, das wäre halt so viel leichter gewesen, aber jetzt auf diese Weise sollte ich noch einmal Forscher kriegen und eigentlich, weil es immer begrenzt war, konnte meine Arbeitgeberin mich auch nicht für längere Zeit verlängern, das heißt, mein Vertrag sollte nur jedes Jahr für das nächste Jahr verlängert werden und das war wiederum ein wirklich ein großer Nachteil, weil [...] wir haben diese Kettenverträge und man kann nur sechs Mal verlängert werden, deshalb zum Beispiel meine Professorin wollte mich nächstes Jahr um drei Jahre verlängern, das konnte sie aber nicht.“ (FG1-3)

Hier kommt es erneut zu einer Interaktion unterschiedlicher Faktoren: Barrieren im Arbeitsmarktzugang, die nur Migrant*innen betreffen, interagieren hier mit allgemeinen Missständen auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt (Kettenverträge). Die Befragte hat mittlerweile bereits die österreichische Staatsbürger*innenschaft, zum damaligen Zeitpunkt waren die Barrieren jedoch erheblich.

Bei einer anderen Befragten lagen lange Zeit zu wenig Deutschkenntnisse vor, um die Kriterien für eine Arbeitserlaubnis zu erfüllen. Als die Befragte nach Österreich gekommen war, hatte sie sofort intensiv mit dem Deutschlernen begonnen und zwei Deutschkurse besucht. Ein gesundheitlicher Schicksalsschlag warf sie jedoch mit dem Lernen zurück, sie konnte eine Weile keine Deutschkurse besuchen und vergaß bereits Gelerntes wieder, tat sich aufgrund gesundheitlicher Folgen mit dem Lernen schwer:

„Na bei mir ist etwas Schlechte passieren, weil ich habe eine Unfall zu Hause, eine Kohlenmonoxidvergiftung und danach ist alle Sachen untergegangen und muss ich wieder eine neue Deutschkurs machen und für mich war sehr schwer, alles im Kopf zu speichern und darum habe ich nicht so weiter mit Studium⁴⁶ gegangen und, ja, das war so.“ (FG1_1)

Nach fünf Jahren hatte sie dennoch genügend Deutschkenntnisse erworben, um die Kriterien zu erfüllen, und verfügt seither über eine Arbeitserlaubnis. Obwohl dies nun schon mehr

⁴⁵ Die Befragte führt nicht näher aus, worum es sich dabei handelte und wie diese Art von Arbeitserlaubnis genau bezeichnet ist, sie sprach wörtlich von einer „Kategorie [...] für Forscher“. Gemeint ist vermutlich die „Niederlassungsbewilligung – Forscher“ (https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/aufenthalt/3/2/Seite.120312.html).

⁴⁶ Anmerkung: Die Befragte hatte, um Deutschkurse besuchen zu können, ein Studium an einer Universität inskribiert.

als 10 Jahre her ist, arbeitet sie jedoch nicht ihrem erlernten Beruf der Musiklehrerin, sondern als Reinigungskraft.

Die andere Gruppe an Ursachen kann als „**Zufallsfaktoren**“ bezeichnet werden – Zufall nicht im statistischen Sinne, sondern in dem Sinne, dass trotz des Erfüllens der vorgeschriebenen Kriterien über lange Zeit keine Arbeitserlaubnis erteilt wurde. Erzählungen diverser Diskussionssteilnehmerinnen führen zur Erkenntnis, dass es neben den Opportunitätsstrukturen an sich (d.h. den vorgegebenen Kriterien, die eigentlich für alle Migrant*innen gleichermaßen gelten sollten), oft auf **die einzelne Bearbeiterin oder den einzelnen Bearbeiter in den zuständigen Institutionen** ankommt – etwa wie engagiert oder informiert diese*r ist oder ob er*sie Vorbehalte gegenüber Migrant*innen hat. So schildert beispielsweise eine Diskussionssteilnehmerin, damals noch polnische Staatsbürgerin, ihre Erfahrungen mit dem AMS⁴⁷: Ihr Antrag auf Arbeitserlaubnis wurde – mit der Bemerkung, es gäbe schon genügend „billig[e] Ost-Arbeitskräfte“ (FG1_6) – in ihrer zuständigen AMS-Bezirksstelle schlichtweg nicht angenommen. Später versuchte sie es in einer AMS-Filiale eines anderen Bezirks und erhielt dort sofort ihre Arbeitsbewilligung:

„[...] und dann habe ich dort erzählt und mir wurde gesagt, kommen Sie, also ich habe dort niemanden gekannt, kommen Sie morgen, holen Sie Ihre Arbeitserlaubnis, nehmen Sie 10 Euro, also Geld, also 10 Euro für Gebühr, für diese Arbeitserlaubnis, ich habe das nicht geglaubt, ich habe gesagt, ich kämpfe schon seit Monaten bei mir in meinem AMS und das [...] geht nicht weiter noch mit diesem Kommentar, billige Arbeitskraft, und hier komme ich und eine fremde Person, die mich nicht kennt, [...], ich habe es nicht geglaubt, ich bin am nächsten Tag gekommen und bis ich wirklich das Papier in der Hand hatte, habe ich gedacht, sie machen Scherz oder es wird etwas dazwischenkommen und dann habe ich es bekommen, ja, und dann habe ich ziemlich schnell Arbeit gefunden.“ (FG1_6)

Erwähnt wird auch, dass die behördlichen Prozessschritte, die zur Erteilung der Arbeitserlaubnis erforderlich sind, oft sehr lange dauern.

„Also die Bearbeitungszeit ist katastrophal.“ (FG1_2)

Für die betroffenen Migrant*innen hat dies existentielle Folgen, denn sie können währenddessen, auch wenn sie die vorgegebenen Regeln für den Arbeitsmarktzugang erfüllen, nicht arbeiten, weil sie den dafür notwendigen Beleg – die Arbeitserlaubnis – nicht in der Hand haben. Während der ersten Jahre der Coronapandemie, als Behörden den Parteienverkehr stark eingeschränkt hatten, dürfte diese schon im vorpandemischen Alltag gegebene Problemlage besonders ausgeprägt gewesen sein, wie die Universitätsprofessorin am Beispiel ihres Post Docs erzählt. Selbst als der junge Wissenschaftler bereits per E-Mail die Information erhalten hatte, dass die Arbeitserlaubnis erteilt wird, vergingen bis zum Verschicken der Arbeitserlaubnis vier Wochen.

⁴⁷ Zum damaligen Zeitpunkt hatten polnische Staatsbürgerinnen, obwohl Polen bereits EU-Mitgliedsland war, noch keine Arbeitserlaubnis in Österreich. Gestattet war es, laut Auskunft der Diskussionssteilnehmerin, geringfügig erwerbstätig zu sein, jedoch nicht in darüber hinausgehendem Umfang.

„Während der Corona-Zeit, die waren einfach nicht da, [...] er hätte die Rot-Weiß-Rot-Karte bekommen, aber die haben sie nicht ausgehändigt und somit konnten wir ihn nicht anstellen. Also wir haben wochenlang gewartet, dass der die bekommt.“ (FG1_4)

Besonders oft und explizit kritisiert wird im Hinblick auf wahrgenommene Missstände bei Behörden die MA35, die nicht nur hinter dem Beispiel mit dem Post Doc steht. Stellenweise kommt es in der Diskussion zu einem richtiggehenden Sturm an Kritik der MA35 gegenüber, eine diesbezügliche Erzählung reiht sich an die nächste. Eine Befragte unterstützte mehrere Personen aus der Nachbarschaft und dem Bekanntenkreis bei der Beantragung der Arbeitserlaubnis oder der Staatsbürger*innenschaft und machte dabei je nach Bearbeiterin sehr unterschiedliche Erfahrungen:

„Das hängt so viel von Personen ab. [...] Meine Nachbarin hat, glaube ich, drei oder vier Jahre gebraucht, bis sie [die Arbeitserlaubnis] bekommen hat und zum gleichen Zeitpunkt eine Bekannte von mir hat innerhalb von einem Jahr bekommen. [...] Da hatte ich zwei Bekannte, die waren beide eigentlich serbische Staatsbürgerinnen [...], bei der einen ging es ganz schnell und unkompliziert und bei der anderen wirklich mit Hürden und so viel Bürokratie und es ist einfach, es ist wieder so ein Beispiel, wo man sieht, wie viel es von den Menschen abhängt, die das bearbeiten, weil das war wirklich gleiche Stelle, [Anonymisiert]straße, [...] zwei gute Erfahrungen und gleichzeitig zwei schlechte Erfahrungen, andere Bearbeiter. Also zum Beispiel meine Nachbarin hat es nicht verstanden, [...], wieso sie so lange warten muss auf gleiche Bedingungen, also sie war sogar besser ausgebildet, und [...] ja, hängt wirklich vom Mensch ab.“ (FG1_6)

Die Befragte führt positive wie auch negative Erfahrungen im Detail aus:

„Zum Beispiel, was komisch war, also bei zwei ähnlichen Fällen, wo man sogar eine E-Mailadresse bekommen hat, [...] diese Arbeiterin [Anmerkung: gemeint ist eine Mitarbeiterin der MA35] hat bei Kleinigkeiten wirklich, wirklich zurückgeschrieben, ja, und dann in anderem Fall hat man Mails geschickt und nie im Leben eine Antwort bekommen und auch [...] mit dem Telefon [...] da konnte man wirklich jemanden erreichen, die war, vielleicht nicht immer, aber nach zwei, drei Mal hat jemand abgehoben und dann, in dem anderen Fall nie, nie, nie, also alles, was man klären musste, musste man persönlich klären, also wirklich, das waren so Welten dazwischen, und letztendlich waren das ähnliche Fälle, wie gesagt, die MA35-Erfahrung war bei mir Hälfte, Hälfte [...] von wirklich gut und kompetent und es gibt Antwort bis man hört nie was von jemandem und man muss wirklich nur Termine machen und dann Wochen warten und nie ein Mail zurück, nie ein Rückruf oder sowas.“ (FG1_6)

Eine weitere Befragte erzählt, dass sie sich einen Rechtsanwalt nehmen musste, um an die österreichische Staatsbürger*innenschaft zu kommen:

„Ich muss leider bestätigen, was die Dame gesagt hat, wegen MA 35, das sind tatsächlich die Schlimmsten, das muss ich jetzt in Raum bringen. Bei mir war es so, ich habe sehr große Schwierigkeit gehabt, wegen Staatsbürgerschaft. [...] Ich verstehe bis heute nicht, warum die Schwierigkeiten, die sie gemacht haben, [...] ich habe erst geschafft, als ich Rechtsanwalt eingeschaltet habe und nachher habe ich auch andere Erfahrungen gehört, von anderen Leuten, die sind tatsächlich wirklich, wirklich schlimm [...] ich war diese Zeit selbstständig, ich habe nie soziale Hilfe genommen vom Staat, mein Mann ist Wiener, wir sind demnächst 19 Jahre zusammen, auf jeden Fall, ja, no comment. (lacht)“ (FG1_7)

Eine weitere Befragte machte aufgrund mehrerer Umzüge innerhalb von Wien Erfahrungen mit unterschiedlichen Standorten der MA35 und bestätigt den Eindruck der Abhängigkeit von Mitarbeiter*innen:

„Mein Mann ist aus der Türkei gekommen, er hat das Visum mit der Familienzusammengehörigkeit und wir waren auch beide, also auch in der [Anonymisiert]straße, ich war irgendwo auch im [X.] Bezirk, weil wir sind auch öfters umgezogen, da hat sich [...] je nach Bezirk das verändert und ich muss wirklich sagen, das sind wirklich Unterschiede, je nach Bearbeitungszeit und es kommt natürlich auch auf den Mitarbeiter darauf an, wie genau er schaut oder [...] Entschuldigung, wenn ich sage, wie schlampig er ist. Wir haben da ur oft damals reklamiert, weil es hätte eigentlich nach zwei Wochen die neue Karte ausgestellt werden müssen, wir haben immer bei den Jobs bei ihm so einen Stopp machen müssen, ja, weil das kein aufrechter, die Firmen dürfen daher, auch wenn er zehn Jahre dort gearbeitet hat, kam das Visum zu spät, das war ein Risiko für die Firma, die [...] haben so einen Stopp, kurze Zeit gekündigt, bis die Karte gekommen ist.“ (FG1_5)

Auch hier zeigt sich, dass Verzögerungen bei der Bearbeitung der Arbeitserlaubnis existentielle Konsequenzen für die Betroffenen haben. Der Ehemann musste von seiner Firma zwischenzeitlich immer wieder gekündigt werden, weil die Verlängerung der Arbeitserlaubnis noch nicht vorlag. Diese Erfahrungen in Wien waren ein Grund für das Paar, nach Niederösterreich zu übersiedeln, wo sie die Prozesse rund um die Arbeitserlaubnis aufgrund des geringeren Antragsaufkommens als unkomplizierter (umgekehrt jedoch die Möglichkeiten der Kinderbetreuung als eingeschränkter) erlebten:

„Also ich lebe eigentlich seit sechs, sieben Jahren jetzt in Niederösterreich [...] wir haben gesagt, das ist ein Elend, was wir in Wien da erleben und ich kenne das seit 15, 16 Jahren, dann haben wir gesagt, gut, dann ziehen wir nach Niederösterreich, weil wir da wirklich Positives erlebt haben – also gehört haben, am Anfang – und es hat sich auch wirklich bewahrheitet, wir sind bei der Bezirkshauptmannschaft [anonymisierter Ort], ja, mein Gott, wir haben es innerhalb von ein paar Tagen bekommen, und das ist auch, wo es ein bisschen verlockend ist, dass – Niederösterreich hängt zum Beispiel, muss ich sagen, mit der Kinderbetreuung nach, ja, zurück, ich habe mich so schwer getan, mich eine Ganztags-, was ich in Wien hatte, ein Ganztagsmodell, Kindergarten, Schule [zu finden], aber hier [gibt es das] nicht.“ (FG1_5)

Auch diese Befragte erläutert vergangene negative Erfahrungen mit einer Magistratsabteilung, über deren Nummer sie sich nicht ganz sicher war, im Verlauf des Gesprächs noch genauer. Neben verzögerter Bearbeitung war hier ein Problem, dass bereits eingereichte Unterlagen nicht mehr auffindbar waren und mit dem Hinweis, dass nicht alles Erforderliche eingereicht worden sei, (erneut) verlangt wurden. Die Befragte begann daher, sich schriftliche Bestätigungen für eingereichte Unterlagen geben zu lassen, um Belege in der Hand zu haben.

„Ja, die Magistrat 35 – glaube ich, ich habe schon verdrängt die Nummern – ja, aber ist wirklich katastrophal. Und wenn man schon die Akten gebracht hat, [...] es heißt, es fehlen Dokumente, aber ich habe, Gott sei Dank, dort vor Ort gesagt, ich möchte einen Bescheid, dass alles sie erhalten haben, weil ich das schon so oft erlebt habe, also ich musste mich schon sogar mit etwas Schriftlichem beschützen.“ (FG1_5)

Für Migrant*innen mit Kindern bringt die verzögerte Ausstellung einer Arbeitserlaubnis weitere existentielle Folgen mit sich, denn auch der Bezug von Kinderbetreuungsgeld hängt laut mehreren Befragten von der Arbeitserlaubnis ab. Eine Kindergartenpädagogin erzählt aus ihrer langjährigen Erfahrung:

„[...] zum Beispiel im Kindergarten, ich habe viele Eltern mit ausländischen Wurzeln – also egal, aus welchem Land –, dass sie Probleme haben mit dem Kinderbetreuungsgeld und das hängt auch schon alles zusammen, die Versicherung, Geld haben, da auch bis zu einem Jahr haben sie gewartet auf das Kinderbetreuungsgeld, das ist ja ein Wahnsinn, die haben nach einem Jahr zurückbekommen ein paar tausend Euro, aber sie haben bis dahin das Leben überwältigen [Anm. bewältigen] [müssen] und Kindergartenzahlung und alles. [...] Das dauert ewig, die Bearbeitung, aber das ist ja [...] in allen Bereichen, alle, egal wo man da irgendwo einreicht, überall funktioniert es nicht so, wie es sein sollte. [...] Das ist eine Kette, [...] das eine kann man erledigen, dann [...] muss man das nächste haben und das dauert da wirklich sehr, sehr lange alles.“
(FG1_2)

Generell gibt es sehr viel Dynamik zum Thema Arbeitserlaubnis und zur MA35 in der Gruppe, fast alle melden sich wiederholt zu Wortbeiträgen, die Gruppe ist sich einig.

Theoretisch gesprochen, ist die Arbeitserlaubnis ein Ausdruck der Opportunitätsstrukturen für Migrant*innen in Österreich. Migrantische Arbeitskräfte sind hier im Vergleich zu inländischen Arbeitskräften mit Anforderungen konfrontiert, die nur sie als Migrant*innen betreffen. Gleichzeitig sind aber nicht nur die Opportunitätsstrukturen an sich (in Form der konkreten Kriterien und Regeln für den Erwerb einer Arbeitserlaubnis) einflussreich darauf, ob bzw. wie rasch jemandem eine Arbeitserlaubnis erteilt wird, sondern vielmehr jene Individuen in den Behörden, welche die Strukturen auf den jeweiligen konkreten Fall anwenden. Ausschlaggebend ist also nicht nur Strukturelles per se (erfülle ich die Kriterien für die Arbeitserlaubnis), sondern zusätzlich auch Individuelles (welche Person behandelt meinen Antrag). Wenn wir diese Erkenntnis an Theorie rückbinden wollen, lässt dies an das Gatekeeper-Konzept denken. Dieser ursprünglich vom Sozialpsychologen Kurt Lewin geprägte Begriff, fand zunächst in der Journalismus- bzw. Nachrichtenforschung breite Anwendung: Gatekeeper sind im Journalismus Schlüsselpersonen, die an wichtigen Schaltstellen sitzen und daher entscheiden können, welche Nachrichten Verbreitung finden. Soziologisch betrachtet gibt es Gatekeeper auch überall dort, wo über soziale Mobilität von Menschen bzw. über den Zugang von Menschen zu bestimmten Chancen, Möglichkeiten oder Leistungen entschieden wird, etwa im Bildungs- oder Gesundheitssystem (Weischer 2020: 248). In der Stadtsoziologie werden nach Pahl (1969) u.a. Immobilienmakler*innen oder Beamt*innen in Behörden als „social gatekeepers“ verstanden, die den Zugang zu städtischer Infrastruktur, etwa Wohnraum, regeln. Pahl (1969) beschreibt diesbezüglich ein Zusammenspiel zwischen (strukturellen) Regeln und Prozessen einerseits und Gatekeepern andererseits, das an das in dieser Studie identifizierte Verhältnis von Opportunitätsstrukturen und Schlüsselpersonen bei der Beantragung einer Arbeitserlaubnis erinnert:

„There are fundamental social constraints on access to scarce urban facilities. These reflect the distribution of power in society and are illustrated by:

—bureaucratic rules and procedures;

—social gatekeepers who help to distribute and control urban resources.“ (Pahl 1969: 146)

Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit in Wien hatten trotz der übergreifenden Probleme eine Arbeitserlaubnis zu bekommen nur zwei Personen, und auch diese nur ein einziges Mal in ihrer Berufsbiografie. Die meisten Befragten waren immer wieder erwerbstätig – in wechselnden Berufen, wobei dies unterschiedliche, nicht migrationsspezifische Gründe hatte: von der Suche nach dem passenden, sinnstiftenden Beruf bis hin zu Vereinbarkeitsproblemen, die Jobwechsel erforderlich machten:

„Der Handel ist nichts, wenn man wirklich Kinder hat und so weiter, diese Flexibilität, da ist man sehr, sehr eingeschränkt, ich sehe es auch bei meinen ehemaligen Kolleginnen, wo sie sich sehr, sehr schwer tun oder kündigen müssen, leider Gottes [...]“ (FG1_5)

„[...] ich habe einiges ausprobiert, weil es auch nicht leicht ist, dass es richtig so zur Person passt [...] Auf jeden Fall, ich mag, dass ich mich weiterentwickle, sagen wir mal so, und Jobs nutze ich in dem Sinne [...] für neue Erfahrungen und so weiter.“ (FG1_7)

Auch von geringfügiger Arbeit, im Einzelnen auch von unangemeldeter Arbeit, wird erzählt. Da der Berufseinstieg in Wien bei den Befragten jedoch schon mehr oder weniger lange zurückliegt, hat sich die berufliche Situation bei den meisten mittlerweile stabilisiert. Von Dequalifizierung ist aktuell nur eine Befragte betroffen, die meisten haben einen dem Ausbildungsinhalt bzw. dem Ausbildungsniveau entsprechenden Beruf. Allerdings dürfte der Berufseinstieg in Wien bei mehreren über Tätigkeiten erfolgt sein, die nicht der Ausbildung entsprachen; die bereits zitierte Kindergartenpädagogin beispielsweise begann als Reinigungskraft. Ursächlich waren in solchen Fällen die damals noch fehlende Arbeitserlaubnis oder Nostrifizierung der Ausbildung.

Im Zeitverlauf nehmen die Befragten durchaus **Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Migrant*innen** wahr. So gibt es für EU-Bürger*innen mittlerweile erleichterte Bedingungen am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, das Beantragen einer Arbeitserlaubnis entfällt für sie und es gibt finanzielle Unterstützungen:

„So wie jetzt finde ich schon leichter, weil jetzt hast du besseren Zugang, [...] aus EU-Ländern kannst du gleich arbeiten, damals musste man sich alles selber bezahlen, ich habe nie einen Cent von irgendwem bekommen, für die Kurse, sondern alles selber erarbeitet und erspart quasi.“ (FG1_2)

Es haben sich also die Opportunitätsstrukturen für Migrant*innen aus den EU-Staaten im Vergleich zu früher verändert, sodass sich ihr ausschließender Charakter verringert hat, bzw. ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für EU-Bürger*innen auch nicht mehr so stark von Gatekeeper*innen in Behörden abhängig.

Gleichzeitig sind sich die Befragten einig, dass sich **in jüngeren Generationen auch die allgemeinen Einstellungen Migrant*innen gegenüber verändert** haben. Jüngere Menschen hätten weniger Vorurteile, seien offener und toleranter. Während ältere Menschen öfter noch denken würden, dass eine Person mit Migrationshintergrund keinesfalls einen Bürojob oder gar eine leitende Stelle einnehmen könnte, ist bei Jüngeren Diversität in unterschiedlichsten Berufen stärker selbstverständlich geworden. FG1_5 bemerkt dies beispielsweise bei ihren Lehrlingen, die sie ausbildet.

Jedoch profitieren nicht unbedingt alle Migrant*innen gleichermaßen von positiven Veränderungen. FG1_4 schildert ihre – in der Runde durchwegs geteilte – Wahrnehmung, dass es für Österreicher*innen drei **Klassen von Menschen mit Migrationshintergrund** gebe, die unterschiedlich akzeptiert seien und unterschiedlich behandelt würden: Menschen aus westlichen Ländern der EU (sowie beliebte Urlaubsländer innerhalb der EU), Menschen aus Osteuropa und Menschen von außerhalb Europas:

„Nach 35 oder mehr Jahren in Österreich [...] würde ich dem Österreicher, der Österreicherin mal unterstellen, unter Anführungszeichen, dass es jetzt einmal die Erste-Klasse-Ausländer gibt, also das wären quasi [...] die EU-Ausländerinnen und Ausländer. Dazu gehört eventuell Griechenland, wenn man nicht eine schlechte Urlaubserfahrung gemacht hat, weil das ist halt das Meer und so weiter, wobei da aber Unterscheidung war, wie die Krise 2008 gekommen ist, habe ich das sehr oft gehört, na ja, also über Geld brauchst Du nicht reden, [...] also Sie können sich nicht vorstellen, wie oft ich das in Projekten gehört habe [...]. Dann gibt es die Zweite-Klasse-Ausländer, die nicht so schlimm sind, das sind eben die OsteuropäerInnen, und dann gibt es die Nicht-EU, nicht, und das sind eben alle anderen, also das ist jetzt meine persönliche Erfahrung (lacht), nach 35 Jahren assimiliert zu sein.“ (FG1_4)

Bei manchen Menschen wird also – je nach Herkunftsland – der Migrationshintergrund durch ihre Umgebung stärker wahrgenommen und stärker relevant gemacht als bei anderen. Das „Othering“ (Kapitel 1) Migrant*innen gegenüber kennt demnach Abstufungen. FG1_6 schildert dazu auch eine persönliche Erfahrung. Sie erlebte die Relevanz des Herkunftslandes dafür, wie Migrant*innen von ihrem sozialen Umfeld behandelt werden, an ihrem Arbeitsplatz im unmittelbaren Vergleich. Während ihre französische Kollegin eher wie eine Österreicherin oder maximal wie jemand mit einer sympathischen Besonderheit wahrgenommen wurde, war sie als gebürtige Polin mit Vorurteilen konfrontiert. Sie schildert ausführlich ein Gespräch mit einem Kollegen, in dem diese stark zum Tragen kamen. Zwar ist FG1_6 überzeugt davon, dass die Aussagen des Kollegen nicht feinselig oder abwertend gemeint waren – die beiden haben ein gutes Arbeitsverhältnis und sie wurde in der Firma nie schlecht behandelt –, vielmehr transportieren diese Aussagen stereotypes Denken: Konkret war es für den Kollegen erstaunlich und außergewöhnlich, im Büro eine polnische Kollegin zu haben, da es dem von ihm internalisierten Bild osteuropäischer Beschäftigter in der Produktion widersprach.

„Wo ich in die Firma gekommen bin, wo ich jetzt bin, das war vor ungefähr sieben Jahren, da war ich die einzige Person mit Migrationshintergrund im Büro – also in der Verwaltung. In der Produktion haben wir mehrere Leute, aber da nicht, war nur eine, das war eine Französin und die wurde auch immer, ja, na Französisch und Paris, und alle haben sie immer so ein bisschen umgeworben [umworben]. Ich meine, es ist eine Sympathische und Nette und so weiter, aber die hat man so nicht als diese Ausländerin gesehen, ja, eher so wie ein Bonusmitarbeiter, aber, aber ganz, ganz Liebe auf jeden Fall. Und ich war die Erste und da hat mir einmal, ich glaube, das war bei der Weihnachtsfeier oder so, ein Kollege gesagt, er hat das nicht negativ gemeint, also nicht, das war nichts gegen mich, anscheinend nach ein paar Weingläsern, hat mir gesagt, er könnte sich vor ein paar Jahren wirklich nicht vorstellen, dass Leute aus Osteuropa im Büro mit ihm sitzen. [...] [F]ür ihn war das unvorstellbar, also nicht, dass er etwas dagegen hat, also so habe ich das verstanden, weil wir verstehen uns gut [...] und er hat mich nicht schlecht behandelt, aber das war so, die gehören nicht zu uns nach oben,

also die Ausländer, besonders sagen wir jetzt auch so aus Osteuropa, die arbeiten unten, in der Produktion, die sind nicht im Büro [...].“ (FG1_6)

In der Zwischenzeit hätten sich diese Denkweisen im Unternehmen jedoch verändert und es würden sogar bewusst Bewerber*innen mit Migrationshintergrund eingestellt, da diese immer wieder besonders hohe Qualifikationen vorzuweisen hätten.

„Und mittlerweile [...] hat sich überhaupt das Ganze gedreht, weil ob wir Leute gesucht haben, hat meine Chefin gesagt, dass die Bewerbungen so super, wirklich, von den Ausländern sind, [...] mit der Ausbildung, Qualifikationen und so weiter, aber damals war wirklich, also noch, ist nicht so weit her, wie gesagt, vor über sieben Jahren war ich die Erste und [...] ich glaube, das war für viele so, nur der eine war so ehrlich, mir das zu sagen, dass noch vor mehreren Jahren war für die wirklich so unvorstellbar, dass diese Leute mit uns arbeiten [...] und, und hat sich aber in meiner Firma viel verändert, in dieser Hinsicht, auch so über Lehrlinge, das waren vorher nur Österreicher, jetzt sind eigentlich wahrscheinlich fast alle oder überwiegend mit Migrationshintergrund, [...] und im Büro wirklich viele [...].“ (FG1_6)

Unterschiedliche Sympathien verschiedenen Ländern gegenüber haben auch historische Wurzeln, wie FG1_7 festhält. Während etwa Italien als beliebtes Urlaubsland positive Assoziationen wecke, sei das Verhältnis von Österreich zu Serbien – ihrem Herkunftsland – durch die Ereignisse rund um den ersten Weltkrieg eher belastet.

„Ich denke, dass wir alle unbewusst Vorurteile haben, wenn es um Ausländer geht, und dass es sicher auch mit Geschichte zu tun hat, zum Beispiel wir haben eine Kollegin, die kommt aus Italien, ich komme aus Serbien (lacht). Sie kennen Geschichte, Österreich-Serbien, eine Arbeitskollegin sagte zu mir, ja, wenn man hört, dass ich von Italien bin, quasi Österreicher lieben es ja, [...], sie verbinden mit Italien Positives, die gehen in Urlaub und so weiter und man sollte das nicht ernst nehmen, [...] so gesehen sollte man vielleicht nicht so streng sehen und bisschen Persönlichkeit zeigen und dann ist alles OK (lacht)“. (FG1_7)

Im Hinweis, dass man als Migrant*in nicht alles „ernst nehmen“ oder „streng sehen“ sollte, sondern vielmehr „Persönlichkeit zeigen und dann ist alles OK“, deutet sich auch bereits ein Muster im Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung an, das generell kennzeichnend in der Gruppe war: die **Internalisierung von Selbstverantwortlichkeit** im Umgang mit strukturellen Problemen. Die Diskussionsteilnehmerinnen weisen sich selbst die Verantwortung dafür zu, Diskriminierung, stereotypen Kommentaren oder Vorurteilen entgegen zu treten, selbstbewusst damit umzugehen und sie dadurch zu beenden. Des Öfteren heißt es: Man muss sich gegen benachteiligendes Verhalten wehren, dann wird es künftig nicht mehr vorkommen. So schildert z.B. auch die bereits zitierte Kindergartenpädagogin FG1_2, der von einer Assistentin vorgeworfen worden war, sie als „Ausländerin“ würde Österreicherinnen wie ihr den Arbeitsplatz wegnehmen, den weiteren Verlauf des Ereignisses folgendermaßen:

„Ich habe nur darauf gesagt, Du, ich habe den Job nicht weggenommen, Du hast die Ausbildung nicht. Dann hat sie darauf nichts gesagt, und dann später habe ich meiner Leitung das erzählt [...] und sie hat gemeint, ja, das war die richtige Antwort. [...] Aber das war nur einziges Mal und nie wieder und seitdem haben wir uns immer super verstanden, [...] einmal habe ich eine solche Bemerkung bekommen und sonst nie, nie im Leben, nie wieder, auch von den Eltern, von den Kolleginnen überhaupt nicht, ja, das ist die einzige, meine negative Erfahrung.“ (FG1_2)

Auch FG1_5 und FG1_6 betonen die Bedeutung selbstbewussten Reagierens auf Angriffe oder stereotype Bemerkungen:

„Ich bin ja mit vier hierhergekommen, [...] das habe ich zig mal auch in meinen Jobs erlebt, also ich lache nur noch darüber, aber antworte mit einem Schmäh wieder zurück und dann hören sie schon nach einer bestimmten Zeit auf, ist mir aufgefallen.“ (FG1_5)

„Ich würde noch abschließend sagen, dass es wirklich sehr wichtig ist, wie man selbst auf gewisse Sachen reagiert, wie Frau [FG1_5] gesagt hat, dass man wirklich reagiert, dass man Sachen nicht runterschluckt und dass man selbstbewusst ist und stolz auf seine Herkunft, Ausbildung und alles, [...]. Man muss einfach auch Grenzen setzen und aber auch richtig antworten, also das ist schlecht, wenn man Sachen schluckt, weil das ermutigt noch Leute, vielleicht Dich schlecht zu behandeln oder weitere Kommentare zu äußern und man muss einfach selbstbewusst, stolz auf seine Herkunft sein, auf alles, was man erreicht hat [...], man muss einfach sich wehren und bei mir hat es niemand sogar versucht, aber weil ich immer alles abgeblockt habe und selbstbewusst gegangen bin, ja, und das ist, glaube ich, sehr wichtig.“ (FG1_6)

Ganz generell spielen **Initiative und Durchhalten** eine große Rolle, wie Diskutantinnen immer wieder betonen. Viele der geschilderten Probleme und negativen Erfahrungen haben die Diskutantinnen durch Ausdauer, Stärke und konsequente Arbeit mittlerweile überwunden - FG1_5 etwa, die in dem Unternehmen, aus dem sie früher „oft weinend nach Hause gekommen“ ist, jetzt eine leitende Funktion innehat und Lehrlinge ausbildet, oder FG1_2, die trotz elementarpädagogischer Ausbildung als Reinigungskraft in Österreich begonnen hatte, bei ihrer ersten Anstellung im Kindergarten mit einer Anfeindung konfrontiert war, sie würde Inländerinnen den Job wegnehmen, und nun schon seit vielen Jahren ein mehrgruppiges Haus leitet.

Ganz ähnlich verhält es sich mit der Arbeitssuche. Es sei wichtig, nicht aufzugeben, Geduld zu haben und frühzeitig Deutsch zu lernen, dann finde man einen Job:

„Ich kann weiterempfehlen die Leute, die richtige Stelle für sich selber suchen, viel geduldig zu sein, mit Verständnis für Arbeitgeber (lacht) und, ja, hoffentlich positiv denken.“ (FG1_1)

Vor allem das **Beherrschen der deutschen Sprache** spielt aus Sicht der Diskutantinnen, sowohl hinsichtlich Arbeitssuche als auch hinsichtlich allgemeiner Akzeptanz in der Gesellschaft, eine **Schlüsselrolle**. Dabei müsse Deutsch nicht perfekt beherrscht werden, um akzeptiert zu sein, das erkennbare Bemühen sei ausschlaggebend.

„Wenn jemand jetzt neu kommt, wenn man jetzt irgendwelche Outcomes haben will (lacht), ich würde wirklich empfehlen, wirklich als allererstes Deutsch zu machen, also wirklich ein Jahr, und es ist keine einfache Sprache, [...] ich habe mich auch gequält, aber man muss einfach durch und wenn man Deutsch kann, dann kommt man weiter. Ich glaube nicht, dass es jetzt eine Ausländerfeindlichkeit in dem Sinne gibt, in Österreich, das kann ich nicht behaupten, aber wie gesagt, [...] möglicherweise ist die Erwartungshaltung auch, ja, dass man sagt, OK, beweise Du Dich und dass Du die Sprache sozusagen kannst, aber so eine grundlegende Ausländerfeindlichkeit, also wir mögen euch nicht, [...] ich habe das wirklich noch nie gehabt [...], der Schlüssel wäre die Sprache, glaube ich.“ (FG1_4) – (FG1_2 hebt dazu zustimmend den Daumen.)

„Das stimmt, ja, die Sprache ist der Schlüssel für alles [...]. Aber auch, wenn man die Sprache nicht perfekt auf den Anfang konnte [...] Tut mir leid, Entschuldigung, meine Sprache ist nicht so gut, sage ich, dann habe ich [gesagt bekommen], ich wäre froh, wenn ich zum Beispiel die polnische Sprache so könnte, so wie Sie Deutsch jetzt sprechen [...], aber deutsche Sprache ist der Schlüssel für alles.“ (FG1_2)

„(lacht) Ja, ich wollte nur kurz sagen, wegen Deutsch, ich gebe vollkommen recht der Frau [FG1_4], [...] wenn man Deutsch kann und damit ist ganz was anderes, man muss nur probieren und sich trauen.“ (FG1_7)

Theoretisch gesprochen (siehe Kapitel 1) reduziert die deutsche Sprache offenbar das Öthering. Wer Deutsch beherrscht, wird von Österreicher*innen nicht mehr so stark als „Ausländer*in“ und damit Angehörige*r einer anderen, von der eigenen unterschiedlichen Gruppe angesehen. Wie FG1_5 anmerkt, dürfte dies auch für Englisch als gemeinsame Zweitsprache von Österreicher*innen mit und ohne Migrationshintergrund gelten. Wo alle Englisch als Nicht-Muttersprachler*innen sprechen, verschwimmen die Grenzen und die jeweilige Herkunft tritt in den Hintergrund. Sie sieht daher auch Englischkenntnisse für Migrant*innen als einen möglichen Weg zu mehr Akzeptanz und höheren beruflichen Chancen:

„Ich sehe ja diesen Wandel, [...] wenn ich zum Starbucks gehe, der Herr an der Kassa schon Englisch spricht, da fällt schon diese Barriere weg, dass ich nicht mehr als Türkin, wenn ich jetzt Englisch antworte, wahrgenommen werde, [...] bei den Lehrlingen sehe ich, die eine ist Ukrainerin, [...] sie spricht perfekt Englisch, ja, perfekt, sie hat gar kein Problem. Also ich denke mir, auch wenn die Türken oder Serben oder was auch immer, diese dritte Klasse⁴⁸, ja, [...] diese Ausländer, Englisch tendieren, fällt langsam, glaube ich, diese Barriere weg. Also ich habe es noch sehr, sehr stark erlebt, muss ich sagen, aber ich sehe es jetzt bei den Kindern, einen positiven Wandel.“ (FG1_5)

Was **soziales Kapital** betrifft – die Unterstützung durch Kontakte, die Informationen weitergeben oder Chancen eröffnen –, gibt es in der Gruppe Beispiele sowohl von migrantischen als auch nicht-migrantischen Kontakten, die weiterhalfen, d.h. Kontakte in der eigenen Community wie auch Brückenkontakte darüber hinaus. Während eine Person berichtet, viel Unterstützung von verschiedenen Mitmenschen erhalten zu haben, betonen die meisten, dass sie ihren Weg – abgesehen von partieller Unterstützung – aus eigener Kraft geschafft haben. Bei FG1_6 ergab sich während ihres Studiums ein langjähriger Nebenjob als Kellnerin über eine slowakische Nachbarin, die ihr den Tipp gegeben hatte, dass der Chef des Restaurants – ebenfalls Migrant – eine Stelle zu vergeben habe. Bei FG1_2 erfolgte der Berufseinstieg in Wien als Reinigungskraft in einer österreichischen Familie, die sie sehr beim Erwerb eines Arbeitsvisums und der Realisierung ihres erlernten Berufs der Kindergartenpädagogin unterstützte. FG1_3 wurde am Tag nach der Defensio ihrer Masterarbeit von der Professorin, mit der sie bereits zusammengearbeitet hatte, angesprochen, ob sie Interesse an einer Pre Doc Stelle an der Universität hätte. Darüber hinaus hatten soziale Kontakte in den Berufsbiografien der Diskussionsteilnehmerinnen keinen Einfluss. Eine Person berichtet,

⁴⁸ Anmerkung: Wording der Diskutantinnen, siehe vorher. Gemeint ist damit nicht eine tatsächliche Abwertung der betreffenden Länder seitens der Diskutantinnen, sondern die Wahrnehmung, dass Österreicher*innen diese Abstufung vornehmen.

keinerlei Unterstützung von anderen Menschen bekommen – und diese auch nicht gewollt – zu haben. Anders als es die Literatur nahelegt, lassen sich in der Frage des sozialen Kapitals keine eindeutigen Muster ableiten. Es spielen weder „strong“ noch „weak ties“ im Prozess der Arbeitsmarktintegration eine besondere Rolle, sondern vor allem Eigeninitiative, das klassische Recherchieren nach und Bewerben um freie Stellen, und dort oder da günstige Zufälle.

„Also ich habe nur Initiativbewerbungen gemacht, auch wenn da nicht ausgeschrieben worden ist, ich habe mir einfach damals den Herold genommen (lacht) und die Firmen dort rausgesucht (lacht) und alle irgendwie angeschrieben, [...] und ich bin auch so eine, ich will es auf meine eigene Faust schaffen, ja, mit Kampf und so weiter, ich glaube, das ist charakterabhängig, ich war immer so dieser Kämpfertyp, immer so durch.“ (FG1_5)

„(lacht) Also ich lebe auf der Sonnenseite, mir wurde immer geholfen, es gab immer jemand, der mich sozusagen promoted hat, deswegen kann ich nur Positives sagen [...], diverse, ja, aber auch Österreicherinnen und Österreicher.“ (FG1_4)

„[...] bis ich da sozusagen den ersten fixen Job bekommen habe, aber den habe ich auch, ich glaube, das war Karriereplattform von der Uni, so bekommen, ja, und dann wieder irgendwie zufällig was Anderes, also so jetzt direkt hat mich niemand empfohlen und niemand mir was, ja, so irgendwie besorgt, aber irgendwie immer durch Zufall [...], vieles ist durch Zufall passiert.“ (FG1_6)

Wie schon kurz erwähnt, sind fast alle Diskussionsteilnehmerinnen entweder in den Berufen tätig, für die sie ausgebildet wurden, oder haben einen anderen dem formalen Bildungsniveau (z.B. Hochschulabschluss) entsprechenden Beruf. Ihr **kulturelles Kapital**, über das sie in inkorporierter wie auch institutionalisierter Form verfügen (siehe Kap. 1), kommt also in ihrer Arbeitsmarktintegration zum Tragen. In einem Fall konnte die im Ausland absolvierte Ausbildung erfolgreich nostrifiziert werden, viele jedoch haben bereits in Österreich studiert und damit von vornherein eine hier anerkannte Ausbildung. Eine Diskussionsteilnehmerin ist von Dequalifizierung betroffen: Obwohl sie über eine Matura und eine Ausbildung als Musiklehrerin verfügt (sowie seit Jahren auch über eine Arbeitserlaubnis), ist sie langjährig als Reinigungskraft tätig. In der Diskussion ergibt sich der Eindruck, dass sie das „Othering“ der österreichischen Gesellschaft ihr gegenüber bereits selbst verinnerlicht hat. Danach gefragt, welche Unterstützung ihr dabei helfen würde, wieder in ihrem erlernten Beruf tätig zu sein, antwortet sie, in ihrem aktuellen Beruf zufrieden zu sein, man müsse wissen, was die eigenen Möglichkeiten seien und dürfe nicht zu „große Erwartungen“ haben, die Kolleginnen seien nett, wüssten um ihr „Level“ und würden nicht „so große Anforderungen“ stellen, „weil sie wissen, dass ich Ausländerin bin“.

„Ich bin sehr zufrieden mit heutige Stelle. Weil es (lacht) wie mein Leben ist und für mich ist wichtig zu wissen, was Möglichkeiten sind und nicht so große Erwartungen zu haben, für sich selber. Für mich persönlich kann ich sagen, dass für mich jetzt wirklich meine Arbeit gut zu machen, gute Beziehung mit meine Kolleginnen zu haben, weil sie haben nicht so große Anforderungen von mir, weil sie wissen, dass ich Ausländerin bin, wie mein Level von deutsche Sprache ist und sie sind sehr nett und sehr lieb mit mir.“ (FG1_1)

Die DiskutantIn hat offenbar bereits ein Bild von sich selbst als Angehörige einer anderen Gruppe, die sich mit weniger zufrieden geben muss, als ihre Ausbildung ihr eröffnen könnte, weil sie in ihrer Selbstwahrnehmung die Maßstäbe nicht erfüllt. Das Othering der Gesellschaft Migrant*innen gegenüber wurde hier verinnerlicht und äußert sich in Form gesenkter Erwartungen und der inneren Überzeugung sie hätte eine Rückkehr in ihren eigentlichen Beruf nicht mehr verdient.

An **Handlungsempfehlungen**, um die Rahmenbedingungen für Menschen mit Migrationshintergrund beim Jobeinstieg in den Wiener Arbeitsmarkt zu verbessern und Barrieren zu beheben, arbeitete die Gruppe folgende Punkte heraus:

Das Spektrum von Problemen, die bei der Beantragung der Arbeitserlaubnis auftreten – vom Beharren auf willkürlichen Kriterien wie einem bestimmten Mindestgehalt, das womöglich um wenige Euro verpasst wird, über lange Wartezeiten bis hin zur Abhängigkeit von bearbeitenden Personen – müssen behoben werden. Dies wird als zentrale Voraussetzung gesehen, um erfolgreich am Arbeitsmarkt Fuß fassen und sich etwas aufbauen zu können:

„Dann haben wir natürlich wieder diese Visumprobleme, MA35-Probleme, das muss alles eigentlich aufgehoben werden, für die Leute, die wirklich etwas schaffen und studieren und eine Karriere haben möchten und alles.“ (FG1_3)

Erneut wird auch die hohe Bedeutung der deutschen Sprache hervorgehoben, Verbesserungsvorschläge konzentrieren sich an diesem Punkt der Diskussion über weite Strecken auf dieses Thema. Die Sprachförderung diesbezüglich sollte in den Schulen eine weitaus größere Rolle spielen. Wie die Universitätsprofessorin FG1_4 festhält, erlebt sie unter Studierenden mit Migrationshintergrund, die in Österreich geboren sind, sehr häufig, dass diese fachlich sehr begabt sind, jedoch so wenig Deutsch sprechen, dass sie Prüfungsangaben nicht verstehen.

„Also es ist wahnsinnig wichtig, dass man die Sprache beherrscht und, wie gesagt, das sind Kinder, die da geboren sind, also ich verstehe das nicht. Also offensichtlich gibt es Schulen, wo die deutsche Sprache irgendwie unter ferner liefen läuft, also bitte das unbedingt mit großen Buchstaben drinnen schreiben, also das Schulsystem nicht so verkommen lassen.“ (FG1_4)

Mehrere DiskussionsteilnehmerInnen schließen sich dieser Forderung an. FG1_2 ergänzt aus ihrer Erfahrung, dass die Problemlage bereits im Kindergarten beginne: Überfüllte Gruppen mit 25 Drei- bis Sechsjährigen verschiedenster Muttersprachen, zu wenig Personal, gleichzeitig werde unter diesen Bedingungen Sprachförderung erwartet. Dieses Problem setze sich in der Schule fort. Kinder mit nichtdeutscher Muttersprache, aber auch Kinder mit anderen Lernschwierigkeiten, mit Behinderungen oder Erkrankungen würden dadurch nicht die Unterstützung erhalten, die sie bräuchten. Sie appelliert dringend an die Politik, die Gruppengrößen im Kindergarten sowie die Klassengrößen zu reduzieren und Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen alle Kinder ihrem Bedarf entsprechend unterstützt werden können.

„[Es] beginnt schon alles im Kindergarten, wir haben kein Personal, Gruppen sind überfüllt, also 25 Kinder in der Gruppe drei bis sechs, multikulti aus allen Ländern, wir sollen auch die Sprachbeurteilung [...] machen, es ist sehr schwierig, es gibt die Ressourcen nicht also und da hapert es schon. Wir haben Kinder, die sind nur ein paar Stunden im

Kindergarten, wo sie in den vier Stunden am Tag, die schaffen einfach nicht Deutsch quasi so zu erlernen, dass sie es in der Schule gebrauchen, genauso ist das in der Schule [...]. Wir sollen wirklich sehr viel investieren, Gruppen kleiner machen, dass man mit Kindern mehr arbeiten kann, und es ist ja genauso in der Schule, haben dasselbe, also wirklich, wir arbeiten miteinander, mit Schulen, mit DirektorInnen und da hapert es schon, da hapert es schon, die Klassen sind zu groß, zu viele verschiedene Sprachen in der Klasse, die Kinder kommen in der Schule mit nicht, nicht mit so gute Deutschkenntnisse, [...] nachher sind alle überfordert, so wie die Frau [FG1_4] meint, das ist ja genauso, die Lehrer arbeiten mit den besten Schülern in der Schule, gehen weiter, alle anderen bleiben auf der Strecke [...]. Das Schulsystem in Österreich, es ist nicht gut, es ist ja sehr gut für die Kinder, die sich leicht in der Schule, also mit Lernen, tun – für die Kinder, die Probleme haben, für die Kinder mit Behinderungen, also die sind ganz unten, also die haben im Prinzip keine Zukunft [...]. Da muss viel, viel investiert, nicht nur gesprochen, geredet werden, [...] weil es tut sich gar nichts, es tut sich einfach nichts, also es ist ja viel versprochen, aber wir sehen nichts, es tut sich nichts, [...] und da können wir nicht erwarten, dass die Jugend, die Kinder, die da geboren [sind] und auch österreichische, irgendwo weiterkommen.“ (FG1_2)

Das frühzeitige Erlernen der deutschen Sprache bei gleichzeitiger Bewahrung der Muttersprache – denn Mehrsprachigkeit ist in der Gesellschaft ein Vorteil – ist ein Punkt, der in der Gruppe von vielen betont wird. Gleiches gilt für die hinter den Sprachen stehenden Kulturen. Es sollte bereits in den Schulen stärker darauf geachtet werden, die Kulturen zu verbinden, sodass Kinder mit Migrationshintergrund stolz auf ihre Herkunft sind, sich gleichzeitig aber auch voll als Teil der österreichischen Gesellschaft identifizieren. Dies könne auch zwischenmenschlichen Missverständnissen vorbeugen, wie eine Diskutantin an einem Beispiel erläutert:

„Ja, also auf jeden Fall die Sprache [...] und das soll schon in der Schule passieren, die Kinder sollen sich jetzt irgendwie nicht schämen, dass sie ausländische Wurzeln haben, die sollen stolz auf ihre Herkunft sein, aber das soll alles integriert werden, [...] dass man fühlt sich ein Teil der Gesellschaft. Ganz lustiges Beispiel, das ist mir jetzt eingefallen, einmal ist jemand zu uns gekommen, von der Zentrale, und der wurde gefragt, woher bist Du [...], der hat verstanden, aus welchem Land, weil er war, glaube ich, türkischer Herkunft, aber eigentlich er hat steirisch geredet und der Mann, der das gefragt hat, hat gemeint, woher aus der Steiermark bist Du [...]. Aber er hat sich sofort so voll programmiert gefühlt, nein, nein, die [...] wollen wissen, aus welchem Land bin ich und sogar in Österreich geboren, [...] beide Seiten, das muss schon in der Schule beginnen, dass die Kinder sich ein Teil der Gesellschaft fühlen, man soll [...] beide Seiten, also die österreichische Kultur sozusagen kultivieren und auch eigene Kultur kultivieren und das kann man verknüpfen, also wenn die Leute, wirklich, ich kenne Leute aus verschiedenen Kulturen, verschiedenen Religionen, wenn die Leute miteinander reden und sich verstehen, da gibt es keine Probleme, gibt es keine Vorurteile und man lebt gut miteinander.“ (FG1_6)

Zum Thema Schule und Kindergarten gibt es großen Diskussionsbedarf, es beschäftigt längere Zeit. Danach gefragt, ob es auch mögliche Maßnahmen gibt, die nicht nur in der Zukunft wirksam werden (in Form besserer Deutschkenntnisse und interkultureller Kompetenzen der jetzigen Kindergeneration, die dann erwachsen ist), sondern die auch aktuell Arbeitssuchenden oder aktuell Beschäftigten helfen würden, bleibt ebenfalls Deutsch die

Schlüsselstelle: mehr niederschwellige Deutschkurse, eventuell auch mehr Überzeugungsarbeit, diese Kurse wahrzunehmen, werden genannt.

„Man müsste eigentlich tatsächlich hier Deutschkurse, Schnellkurse anbieten, also die Leute versuchen, mehr zu integrieren, [...] die Schlüsselsituation ist über die Sprache. Natürlich bieten sie verschiedene Kurse an, also wie die [FG1_5] gesagt hat, in Wien [...] ist nicht alles schlecht, [...] wir bieten einiges [...], möglicherweise muss man die Leute ein bisschen zu deren Glück zwingen oder die überzeugen, dass eigentlich die Sprache das Vehikel ist, vielleicht fehlt das, [...]“ (FG1_4)

Eine Teilnehmerin äußert zudem die Idee, Firmen zu verpflichten Praktikumsstellen für Jugendliche anzubieten und bei der Besetzung (in Form verpflichtender Quoten) auch auf Diversität zu achten. Dies würde auch dem gegenseitigen interkulturellen Verständnis dienen:

„Normalerweise, wenn man in die Schule geht, [...] oder nach der Matura haben immer die Studenten dieses Pflichtpraktikum, vielleicht sollen die Firmen auch solche Pflichtpraktikum haben, wo sie an bestimmten Quoten vielleicht anhalten sollen, auch mit verschiedenen Migrationshintergründen und von verschiedenen Ländern, das [...] würde auch beiden Seiten vielleicht helfen, sich gegeneinander kennenlernen und beide würden dann mehr eine Ahnung haben und vielleicht diese Klischees und Vorurteile mal irgendwann wegwerfen.“ (FG1_3)

Zwei weitere Teilnehmerinnen (FG1_4, FG1_5) unterstützen diese Idee mit erhobenen Daumen.

Fokusgruppe 2 – unselbstständig erwerbstätige Männer

Die Zusammensetzung der Gruppe im Überblick:

- *Gruppengröße: 8 Personen (7 ausgefüllte Kurzfragebögen)*
- *Sowohl Migranten erster als auch zweiter Generation*
- *Geburtsjahre: Mitte der 1980er-Jahre bis Mitte der 2000er-Jahre⁴⁹*
- *Herkunftsländer: Bulgarien, Griechenland, Kanada, Rumänien, ehemalige UdSSr, Türkei*
- *Berufseinstieg in Wien überwiegend zwischen 2015 und 2020⁵⁰, 1 Person Anfang der 2010er-Jahre, 1 Person ohne Angabe*
- *Hinsichtlich formaler Bildung ist die Gruppe gemischt, mit Tendenz zu höherer formaler Bildung: 1x Pflichtschule, 1x mittlere Schule/Fachschule, 3x Matura, 2x Hochschulabschluss*
- *Außer einer Person war noch niemand in der Gruppe in Wien arbeitslos.*
- *Die Befragten sind alle in Berufen tätig, die dem Ausbildungsinhalt oder dem formalen Ausbildungsniveau entsprechen. Zwei Befragte befinden sich aktuell noch in Ausbildung (kaufmännische Fachschule, Studium) und haben Nebenjobs. Dequalifizierung liegt also, soweit aus den Angaben erkennbar, nirgendwo vor.*

Die Relevanz der Kategorie Geschlecht, die sich in Gruppe 1 abgezeichnet hat, bestätigt sich indirekt in Gruppe 2, denn in der Wahrnehmung von Diskriminierung unterscheiden sich die beiden Gruppen erkennbar.

Das Stimmungsbild bei der einleitenden Umfrage zum Jobeinstieg fällt noch sehr ähnlich aus: Die meisten geben an, sehr gute oder gute Erfahrungen beim Jobeinstieg in Wien gemacht zu haben. Nur eine Person gab „eher schlechte“ Erfahrungen an, „sehr schlechte“ Erfahrungen wurden von niemandem angekreuzt.

Während in der Frauengruppe kurz darauf zahlreiche Diskriminierungserfahrungen geteilt wurden, in erster Linie als Frau bzw. im Zusammenspiel von Geschlecht und Migrationshintergrund, bleibt es in der Männergruppe auch in der Schilderung konkreter Erfahrungen bei der positiven Grundstimmung. Über weite Strecken betonen die Diskussionsteilnehmer, keine Diskriminierungen aufgrund ihres Migrationshintergrundes am Arbeitsmarkt oder im zwischenmenschlichen Kontakt erlebt zu haben.

„Ich hatte nicht wirklich Probleme mit dem Jobeinstieg, ich habe das eigentlich immer relativ locker gesehen, ich habe einfach Bewerbungen geschrieben, bin dorthin gekommen, mit einem selbstbewussten Auftreten, wurde dann angenommen, gab es kein Zeichen von Diskriminierung, weil ich habe auch bisschen Akzent, der ist noch ganz leicht da, aber meine Chefin kommt aus demselben Land, wie ich, also (lacht) demnach gab es eigentlich nicht wirklich Diskriminierungen und die waren eigentlich, also der X-Konzern war wirklich sehr nett zu mir.“ (FG2_5)

⁴⁹ Eine Person wurde Ende der 1940er-Jahre geboren, liegt also eigentlich außerhalb der betrachteten Altersgruppe, was erst zu Abhaltung der Diskussion ersichtlich wurde. Ihre Aussagen wurden nur dort eingebunden, wo es in der Diskussion um die Elterngeneration der Diskutant*innen ging.

⁵⁰ Eine Person hatte ihren Berufseinstieg in Wien Ende der 1970er-Jahre, siehe vorige Fußnote.

„Also ich bin auch in Wien geboren und habe nie Respektlosigkeit oder Diskriminierung erlebt [...], ich hatte nie negative Erfahrungen, sozusagen.“ (FG2_4)

Geschlecht als Diskriminierungskategorie fällt in dieser Gruppe weg, aus dem Migrationshintergrund heraus werden keine Diskriminierungen erlebt, insofern bestätigt sich im Vergleich der Eindruck der Frauen, dass Frausein als potentielle Diskriminierungskategorie stärker wiegt. Darüber hinaus zeigt sich, dass allfällige Herausforderungen und Problemlagen bei der Arbeitssuche durchaus jenen entsprechen, mit denen Arbeitssuchende allgemein zu tun haben, unabhängig von einem etwaigen Migrationshintergrund (etwa keine Antwort auf Bewerbungen, kein Feedback auf Absagen oder keine Vermittlungsvorschläge vom AMS zu bekommen). Gleiches gilt für positive Erfahrungen der Unterstützung, die gemacht wurden, oder Wünsche für eine Verbesserung von Rahmenbedingungen – auch hier sind viele Anliegen allgemeiner Natur und betreffen breite Teile der Bevölkerung (etwa mehr Wertschätzung der Arbeit oder bessere finanzielle Unterstützung in Zeiten der Inflation).

Dennoch gibt es durchaus auch in dieser Gruppe Brüche, die erst mit fortschreitender Dauer der Diskussion – und damit fortschreitender gedanklicher Auseinandersetzung mit dem Thema – auftreten und zeigen, dass sich die Dinge auf tieferliegender Ebene etwas anders darstellen können als der erste Eindruck es nahelegt. Mit zunehmender Diskussion – oft angeregt durch Erzählungen eines Einzelnen, die wiederum an eigene ähnliche Erlebnisse erinnern – werden sich die Diskutanten erfahrener Benachteiligungen bewusst, auf die sie zunächst gedanklich nicht zugegriffen haben.

Auch in dieser Gruppe kann dabei zwischen einerseits **strukturellen Rahmenbedingungen, die nur für Migrant*innen gelten**, und andererseits **zwischenmenschlichen Vorbehalten sowie informeller Ungleichbehandlung** trotz vorgeschriebener Gleichbehandlung unterschieden werden.

Den zweiten Punkt betreffend reflektieren die Diskutanten, dass **Diskriminierung zunehmend schwerer erkennbar** sei. Dies hänge auch mit der – ebenfalls schon in Gruppe 1 thematisierten – Veränderung von Einstellungen in der Bevölkerung zusammen. In den meisten Köpfen sei mittlerweile angekommen, dass es nicht mehr erwünscht ist, Menschen aufgrund ihres Migrationshintergrundes zu diskriminieren oder Vorbehalte ihnen gegenüber zu äußern. Zudem würden gesetzliche Diskriminierungsverbote ihre Wirkung zeigen. Was früher stärker offen geschah, erfolgt heute deshalb vielfach verdeckt, indirekt, sodass für Betroffene oft nicht eindeutig erkennbar ist, ob sie gerade diskriminiert wurden. Potentielle Arbeitgeber*innen nennen andere (oder gar keine) Gründe, auch wenn sie Bewerber*innen in Wahrheit wegen ihres Migrationshintergrundes ablehnen, oder Kolleg*innen, die insgeheim Vorbehalte gegen Migrant*innen haben, äußern diese nur unter vier Augen oder entsprechende Bemerkungen rutschen ihnen versehentlich heraus – enthemmt durch Alkoholkonsum oder weil sie über den Migrationshintergrund des Gegenübers nicht Bescheid wussten:

„Ich denke, es ist schwer, das zu beurteilen, also ich kann von mir sprechen, aktiv Diskriminierung habe ich nicht erlebt bei der Arbeitssuche, ich habe aber einen sehr intensiven Bewerbungsprozess durchlaufen, also ich habe wirklich sehr, sehr viele Bewerbungen ausgeschickt und nicht sehr viele Antworten zurückbekommen, seien es Absagen oder geschweige denn Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und ich

denke, das ist für einen Jobsuchenden schwer, wenn da kein Feedback zurückkommt und man sich natürlich auch die Frage stellt, OK, jetzt mein Name hat so und so viele Mitlaute oder Selbstlaute und ist offensichtlich kein Bauer oder Huber, hat das etwas damit zu tun oder nicht [...]. Die schlechte Erfahrung, auf die Sie zielen, ist für Jobsuchende insofern schwer greifbar, weil natürlich auch kein Arbeitgeber sagen wird, Sie sind Serbe, das brauche ich nicht, oder Sie sind Tschetschene, das interessiert mich nicht, dieses Feedback bekommen wir nicht, weil selbst wenn es diese Motivationsgründe gibt, das kommt nie an beim Jobsuchenden selbst, denke ich.“ (FG2_8)

„Ich wollte nur kurz anschließen bei dem Herrn, der gerade gemeint hat, dass er das selber vielleicht gar nicht mal so gemerkt hat, ich bin auch in Wien geboren, hatte dementsprechend keine Sprachbarriere und so weiter, ja, und man merkt auch, in der Arbeit, dass oft eine direkte Diskriminierung, das trauen sich vielleicht die Leute gar nicht, [...] weil das mittlerweile auch zum Glück sehr verpönt ist, vor allem in Wien, aber dann, wenn man abseits bei Gesprächen dabei ist, wo vielleicht ein Arbeitskollege oder ein Vorgesetzter nichts von einem Migrationshintergrund weiß, [...] weil es vielleicht erst auffällt an einem Akzent, oder wenn man den Nachnamen nicht kennt, da merkt man schon durchaus, dass Diskriminierung auch da ist, ja, und wenn sie nicht mehr so offen gelebt wird, wie es vielleicht einmal war [...]. Es ist wesentlich versteckter geworden, zum Glück wird es auch immer weniger, [...] aber was man so mitbekommt oder was ich auch so mitbekomme, ist, dass es immer und immer versteckter und nicht so offensichtlich gelebt wird, die Diskriminierung in der Arbeitswelt.“ (FG2_1)

„Man merkt es an einigen Kollegen, sie hätten schon ein bisschen so voreingestellte Ideen, vor allem aus den älteren Generationen, das wird nicht, ja, wie der Kollege schon gesagt hat, nicht offen ausgesprochen, eher unter vier Augen oder wenn man gerade bei einem Glas ist, außerhalb der Arbeit.“ (FG2_2)

Ein Diskutant, der im Kulturbereich arbeitet, teilt seine Beobachtungen, dass Migrant*innen in dieser Branche häufiger von Dequalifizierung betroffen seien. Trotz Hochschulabschlusses würden hier viele niedrig bezahlt und wenig angesehen im Publikumsdienst arbeiten, weil sie in ihren eigentlichen Berufen keine Anstellung fänden.

„Ich wollte noch ergänzen zur Diskriminierung in dem Kulturbereich, wo ich tätig bin, [...] da arbeiten eben auch viele Menschen im Dienstleistungssektor, im Publikumsdienst, die eben ausländischer Herkunft sind, wo mir auch [...] empfohlen wurde, hier meine Meinung einzubringen. Mir ist aufgefallen, dass die ausländischstämmigen Menschen, die da arbeiten, oft höher ausgebildet sind als die Österreicher, die dort arbeiten, im Publikumsdienst, abgesehen davon, dass da natürlich auch viele Studierenden [...] arbeiten, sind da auch Menschen mittleren Alters oder älteren Alters, die sich etwas zur Pension dazuverdienen wollen, oder eben ausländische Mitarbeiter, die einen hohen Abschluss haben, einen Master oder einen Diplomabschluss, dann aber in ihrem Bereich, aus welchen Gründen auch immer, keine Anstellung finden, aber auf eine Arbeit angewiesen sind und dann im Publikumsdienstbereich arbeiten, wo sie natürlich dementsprechend wenig verdienen und nicht, vielleicht nicht die Wertschätzung bekommen, die sie bekommen sollten, weil sie ein Diplom haben.“ (FG2_4)

Insgesamt habe Diversität besonders in größeren Unternehmen aber an Wert gewonnen und werde vom Management bewusst angestrebt, auch aus Gründen der Imagepflege oder in Konzernen mit Filialen in unterschiedlichen Ländern auch aus reiner Notwendigkeit heraus.

Dies kann, auch wenn die Motive unternehmenspolitisch eigennützig sind, gleichzeitig den Beschäftigten zugutekommen, aber auch in erster Linie ein „Etikett“ (FG2_8) sein.

„Ich denke, einerseits ist Diversität etwas, was gerade große Unternehmen und Konzerne momentan suchen, das ist sehr trendy, dass man möglichst divers ist und vielleicht auch irgendwo ein Etikett, das man sich umhängen kann.“ (FG2_8)

„Aber ansonsten, ich fühle schon sehr, dass da sehr gepusht wird, nicht nur von der Personalabteilung, von der HR, sondern wirklich aus dem Unternehmen heraus, dass sich alle einfach gut fühlen und, wie gesagt, wir sind ein großes Unternehmen, es wird hauptsächlich Englisch gesprochen, vor allem, wir haben auch Kollegen in Bratislava. Vielleicht eher im ländlichen oder in einem kleinen Familienunternehmen ist vielleicht anders, wo man untereinander ist, sage ich mal, aber mit so einem großen Migrationsanteil im Unternehmen hat man praktisch keine solchen Probleme.“ (FG2_2)

Hinsichtlich der **strukturellen Rahmenbedingungen** wird übereinstimmend mit Gruppe 1 die Notwendigkeit einer **Arbeitserlaubnis** für Migrant*innen der ersten Generation als Barriere wahrgenommen und länger diskutiert. In Österreich geborene Menschen haben es bei der Arbeitssuche leichter, weil sie keine Arbeitserlaubnis benötigen, während Migrant*innen der ersten Generation teils sogar nach Jobzusagen die Stelle nicht antreten können, solange sie keine Arbeitserlaubnis haben. Ein Befragter machte sich deswegen für eine Weile aus der Not heraus selbstständig. Jedoch haben sich in diesem Punkt über die Jahre die Rahmenbedingungen verbessert, da mehr und mehr europäische Staaten der EU beigetreten sind und EU-Bürger*innen in Österreich leichter Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Letzterer erfolgt offenbar etwas zeitverzögert, sodass wie schon in Gruppe 1 ein Befragter trotz der EU-Mitgliedschaft seines Herkunftslandes während der „Übergangsperiode“ eine Arbeitserlaubnis benötigte. Für Staatsbürger*innen von Ländern außerhalb der EU besteht die Problematik auch weiterhin:

„Für mich war es vom Zeitpunkt her ungünstig, rumänischer Staatsbürger zu sein, weil genau zu der Zeit war noch diese Übergangsperiode, nach dem EU-Beitritt, wo man eine Arbeitserlaubnis gebraucht hat, vom AMS. Und sehr viele Jobs, wo ich mich beworben habe, war direkt die Rückfrage, haben Sie eine Arbeitserlaubnis, nein, auf Wiedersehen. Und das war halt, ich bin auch persönlich, schön, im Anzug, zum AMS gegangen und habe gesagt, hallo, ich bin der X, ich suche einen Job in Wien und die haben mir gesagt, sind Sie rumänischer Staatsbürger? Ja. Sie können gleich einpacken und wieder nach Hause fahren. Das war so der Vibe und ich musste mich praktisch ein Jahr lang mit Gewerbeschein herumkämpfen, bis ein großes Callcenter mich dann wirklich über AMS Vollzeit angestellt hat.“ (FG2_2)

„Ja, das war auch ein Thema, wobei sich da in den letzten Jahren ja doch einiges getan hat [...]. Ich bin, wie gesagt, in Bulgarien geboren und auch bis heute bulgarischer Staatsbürger, aber aufgrund der wirklich lange durchgehenden Meldung in Österreich habe ich 2006 eine EU-Freizügigkeitsbescheinigung ausgestellt bekommen und konnte mit dieser problemlos einen Job anfangen, zumal ich einen gefunden habe. Man muss dazu sagen, ich bin in Salzburg aufgewachsen, Salzburg in den 90ern und 2000ern war meilenweit entfernt von Wien, von heute, da war der Jobzugang auch für meine Familie um einiges eingeschränkter. Also meine Mutter ist sehr, sehr lange arbeitslos gewesen, trotz akademischer Ausbildung und da hat sich in den letzten Jahren doch sehr, sehr viel getan. Allerdings muss man auch sagen, für EU-BürgerInnen, also ich denke, dass

Serbien da um einiges benachteiligter ist als beispielsweise Rumänien oder Bulgarien.“ (FG2_8)

„Und dann habe ich einfach, weil ich, Gott sei Dank, also ich bin hier geboren, ich habe freien Zugang zum Arbeitsmarkt.“ (FG2_5)

Zusätzlich ist in Gruppe 2 auch die **Staatsbürgerschaft** ein hochrelevantes Thema. Gruppendynamisch betrachtet ist spannend, dass es – dem zuerst vorherrschenden Tenor entsprechend, es gebe keine Diskriminierung – erst gegen Ende der Diskussion auftauchte, dann aber so viele Wortmeldungen dazu eingingen, dass die Diskussion nur darüber ca. 20 Minuten in Anspruch nahm. Während Migrant*innen der zweiten Generation aufgrund ihrer Geburt in Österreich selbstverständlichen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, gilt dies nicht unbedingt auch für die Staatsbürgerschaft. Der Test, der für den Erwerb der Staatsbürgerschaft zu absolvieren ist, stellt aus Perspektive der Diskutanten keine wesentliche Barriere dar, er sei anders, als mediale Darstellungen manchmal behaupten würden, leicht bewältigbar. Jedoch seien die finanziellen Kosten für viele ein fast unüberwindbares Hindernis. Die Teilnehmenden stellen bei ihrer Argumentation auch eine Verbindung zu schlechten Arbeitsbedingungen für Migrant*innen her: Migrant*innen sind häufig in niedrig bezahlten Berufen tätig, wodurch der Erwerb der Staatsbürger*innenschaft umso unrealistischer wird, wenn die Kosten mehreren Monatsgehältern oder dem kompletten Ersparnen gleichkommen.

„Ich wäre sehr, sehr gerne österreichischer Staatsbürger, [...] ich bin nie wirklich, also in Serbien, bin ich nie wirklich oft gewesen, so in Bosnien ein paar Mal, sonst bin ich immer hier gewesen. Ich liebe die Stadt Wien, ich mag es, hier zu sein, es ist mein Zuhause, es ist wortwörtlich mein Zuhause, und dass ich 3.500 Euro zahlen muss, dass da offiziell steht, dass das mein Zuhause ist, obwohl ich ja von Anfang an hier bin und nie woanders gemeldet worden bin, ist das halt schon, ja, schwierig halt. Ich meine, ich kann mir eine österreichische Staatsbürgerschaft wirklich nicht leisten, obwohl ich sie gerne hätte, deshalb das Ding, ich meine, 3.500, das ist für manche ihr ganzes Ersparnes. Das wollte ich nochmal loswerden, wenn man da vielleicht irgendwas machen könnte.“ (FG2_5)

„Und zum Thema Staatsbürgerschaft, [...] wie der Kollege gesagt hat, ob man sich das leisten kann, weil für uns war es auch nicht, für eine dreiköpfige Familie war es, glaube ich, überhaupt 4.000 Euro und vor allem, mein Sohn ist in Wien geboren, er war noch nie in Rumänien, zu dem Zeitpunkt, wo er die Staatsbürgerschaft bekommen hat und er war trotzdem irgendwie ein Ausländer (lacht).“ (FG2_2)

„Ich selbst habe nicht die Staatsbürgerschaft, die österreichische, unter anderem auch aus finanziellen Aspekten.“ (FG2_8)

Die fehlende Staatsbürgerschaft schränkt auch die politische Mitbestimmung stark ein, auch wenn der Lebensmittelpunkt seit vielen Jahren in Österreich liegt:

„Ich bin seit 2009, ich glaube, 2010 habe ich Hauptwohnsitz angemeldet in Wien, immer wieder hier gearbeitet, seit 2015 mehr oder weniger durchgehend, ich zahle jedes Monat meine Abgaben und trotzdem stehe ich vor dem Problem, dass ich bei jeder Wahl meinen Bezirk wählen darf und da hört das auf. Und das ist der einzige Grund für mich, als EU-Staatsbürger, in Betracht zu ziehen, die österreichische Staatsbürgerschaft anzunehmen, das ist das Wahlrecht, zum einen natürlich auf Bundesebene, zum anderen auch in Wien, da Wien das Alleinstellungsmerkmal hat, der Bürgermeister oder die

Bürgermeisterin ist gleichzeitig auch Landeshauptfrau, Landeshauptmann und somit fällt man ohne Staatsbürgerschaft aus dem Wahlregister raus und ist beschränkt auf seinen Bezirk, das finde ich sehr schade und das würde ich gerne der Stadt Wien als Feedback mitgeben, ob da eine Änderung nicht zumindest auf Bundeslandebene angedacht ist, weil das soll in der Hand der Stadt Wien liegen. Dass eben Migranten, Migrantinnen auch zumindest ein bisschen mitreden dürfen, was die Stadtentwicklung betrifft und nicht nur das Grätzel.“ (FG2_8)

Während sich in anderen Hinsichten – z.B. Arbeitserlaubnis, Antidiskriminierungsrecht, stärkere Wertschätzung von Diversität – Rahmenbedingungen für Migrant*innen im Zeitverlauf verbessert haben, wird das Verhältnis bei der Staatsbürger*innenschaft eher umgekehrt erlebt. FG2_4 erlebte dies am Beispiel seiner Eltern, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten – der Vater in den 1970er-Jahren, die Mutter in den 1990er-Jahren – nach Österreich emigrierten:

„Ich wäre wahrscheinlich in der gleichen Situation wie die Herren, wäre mein Vater nicht 1977 aus dem Eisernen Vorhang nach Österreich emigriert, das war damals Kiew und wäre eben da nicht hergekommen [...]. Nach einem Jahr hat er sehr schnell einen Job in seinem Beruf gefunden und hat, glaube ich, innerhalb von zwei Jahren die Staatsbürgerschaft bekommen, was heutzutage quasi unmöglich ist. [...] Meine Eltern, die waren damals Sowjetbürger, meine Mutter ist 1994, eben nach dem Zerfall des Eisernen Vorhangs, der Sowjetunion, nach Österreich emigriert, sie hat dann, glaube ich, schon zehn Jahre auf die Staatsbürgerschaft warten müssen, [...] das ist heutzutage auch oft so, oder sogar noch länger. Ich glaube, es haben sich die Verhältnisse verändert, also in der Stadt Wien gibt es, glaube ich, einen sehr großen Andrang, im Vergleich zu anderen Bundesländern, und es ist eine Lotterie, [...] es ist eine sehr, sehr große Lotterie, die halt eigentlich nicht sein sollte, wo es eigentlich gute Regeln bräuchte [...]“ (FG2_4)

Ähnlich wie in Gruppe 1 merkt ein Teilnehmer an, dass Bearbeitungszeiten je nach Bundesland und Antragsaufkommen stark variieren können. Für die beantragende Person bedeutet das, dass sie wiederum nicht nur von den allgemeinen Strukturen und Regeln abhängig ist, sondern von Zufallsfaktoren, hier von regionalen Gegebenheiten.

„In Wien werden deutlich mehr Staatsbürgerschaftsanträge gestellt als in Niederösterreich. Eine Arbeitskollegin von mir ist oder war Slowakin und [...] ist aber in [NÖ Ort X] gemeldet, hat somit das in Niederösterreich beantragt und dort war der Bearbeitungsprozess wesentlich schneller.“ (FG2_8)

Bei der Frage, auf welche Unterstützung die Diskutanten bei der Jobsuche in Wien zurückgreifen können, weichen die Erfahrungen voneinander ab. Was institutionelle Unterstützung betrifft, wird das AMS im Laufe der Diskussion mehrfach erwähnt, wobei der Nutzen für die Befragten unterschiedlich war. Während manche das AMS loben und sagen, durch die Vermittlung rasch einen Job gefunden zu haben, bekamen andere keine Vermittlungsvorschläge und wurden im Prinzip nicht betreut.

„Dann bin ich zum AMS gegangen und, ah, dort wirklich eine super Betreuung eigentlich, also das AMS ist wirklich super, ich habe denen meine Situation erklärt und direkt, am nächsten Tag, nachdem ich beim AMS war, habe ich schon einen neuen Job gefunden [...]. Die haben sich wirklich darum gekümmert, ich habe direkt am nächsten Tag Jobangebote bekommen, drei Stück oder so, also ja, das AMS macht auf jeden

Fall einen tollen Job, das muss ich auf jeden Fall sagen [...], also das AMS ist wirklich super. Das AMS ist wirklich gut.“ (FG2_5)

„Ich bin dann hingegangen und ich habe dann so eine eigene Betreuerin bekommen, bzw. eine Ansprechperson, zu der ich halt immer gehen konnte, wenn ich was gebraucht habe, [...] sie hat dann an ihrem Computer halt herumgeschaut und hat dann das eben mit dem Bademeister-Vollzeitjob gefunden, sie hat mir das ausgedruckt, ich habe meine Bewerbung abgeschickt und hatte am nächsten, also am Tag darauf dann schon mein Bewerbungsgespräch dort, und da habe ich dann auch die ganze Saison über, also vier Monate, gearbeitet, Vollzeit.“ (FG2_6)

„Als ich von meinen ersten Job gekündigt wurde, habe ich mich beim AMS gemeldet, allerdings hatte ich mehr das Gefühl, dass die Leistung dort mehr eine Formalitätssache war. Ich habe meine Termine zugeschickt bekommen, wann ich zu erscheinen habe, habe gesagt, ich bin nach wie vor in Ausbildung, ich suche einen Teilzeitjob, habe aber keine Empfehlungen bekommen oder sonstige irgendwie unterstützenden Maßnahmen und das war eben, wie gesagt, eine reine Formalität, dass man da die drei, fünf, sechs Wochen, was das waren, ich weiß nicht mehr, aufschlägt und sagt, hallo, ich bin da, also ich habe mich nicht wirklich abgeholt gefühlt oder irgendwie betreut gefühlt.“ (FG2_8)

Migrationspezifische Erfahrungen mit dem AMS (z.B. Benachteiligung) gab es jedoch keine. Eher handelt es sich um positive oder negative Erfahrungen, die auch Arbeitssuchende ohne Migrationshintergrund machen. In ähnlicher Weise merkt FG2_8 zu Absagen auf seine Bewerbungen an, dass diese seiner Ansicht nach nicht mit dem Migrationshintergrund zu tun hätten, sondern eher mit seiner Studiendauer.

Teilweise konnten die Diskutanten bei ihren bisherigen Jobsuchen auf **soziales Kapital** zurückgreifen (z.B. FG2_1, FG2_4, FG2_7), insofern als sie von Kontakten mit oder ohne Migrationshintergrund Informationen über passende Stellen erhielten, für diese empfohlen oder direkt angesprochen wurden. Insgesamt steht aber auch in dieser Gruppe die Eigeninitiative – aktives Recherchieren und Bewerben auf freie Stellen oder auch die interne Weiterentwicklung im Job – im Vordergrund, sodass über soziales Kapital, strong und weak ties (siehe Kap. 1) keine eindeutigen Aussagen gemacht werden können.

„Ja, also bei mir war es in Eigenleistung, die ersten zwei Jahre hatte ich nicht wirklich Unterstützung, außer ein Freund, der mit mir ausgewandert ist, wir waren selbe Schule, gute Freunde, beide Deutsch in der Schule gelernt und wir haben gesagt, OK, wir sind jung, wir wandern aus, und wir hatten uns halt gegenseitig als Unterstützung, aber außer bisschen finanzieller Hilfe von den Eltern war nicht wirklich ein Netzwerk da und nachdem ich den ersten Job hatte, dann habe ich mich halt auch über interne Ausschreibungen weiterentwickelt.“ (FG2_2)

„Ja, wie erwähnt, bei mir war es eine Empfehlung von einem Mitschüler für diese Studentenjobs mit Promotiontätigkeit, dann hauptsächlich eigentlich auf Selbstinitiative Jobannoncen gelesen und beworben.“ (FG2_8)

„An alle möglichen Filialen, die es da gibt, habe ich einfach online Bewerbungen verschickt, an einem Abend, also es waren locker 50, 60 Bewerbungen, die ich an einem Abend verschickt habe und durch Zufall, hat sich (lacht) direkt der [Supermarkt X] nebenan bei mir gemeldet, also ein paar Meter von mir entfernt gewesen“ (FG2_5)

Die Nostrifizierung von Ausbildungen, die im Ausland absolviert wurden, ist hingegen ein Thema, das ausführlicher besprochen wird, wobei nicht nur eigene Erfahrungen, sondern auch jene der Eltern einfließen. Anknüpfend an die Theorie geht es bei der Nostrifizierung um das Verhältnis von inkorporiertem (verinnerlichtem) und institutionalisiertem kulturellem Kapital (d.h. von vorhandenen berufsspezifischen Kompetenzen und deren offiziellem Beleg in Form von Zeugnissen, Berufstiteln, Zertifikaten). Sowohl die Verinnerlichung als auch die Institutionalisierung des berufsbezogenen kulturellen Kapitals fand im Ausland statt, und die Nostrifizierung dient der Prüfung bzw. der Sicherstellung, dass hinter der Institutionalisierung (etwa einem vorgelegten Abschlusszeugnis) tatsächlich das erforderliche verinnerlichte Paket an Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, im Sinne der inländischen Vorgaben, steht. Barrieren können entstehen, wo das verinnerlichte kulturelle Kapital über Prüfungen, eventuell auch vorgelagerte Kursbesuche, erneut institutionalisiert werden muss, wenn dies nur in der Landessprache stattfinden kann. Wie Kloosterman/Rath (2001) (siehe Kap. 1) ausführten, ist dies eine durchaus typische Ausprägung von Opportunitätsstrukturen für Migrant*innen in einem Land. Jedoch berichten die Diskutanten von positiven Strukturveränderungen im Laufe der Zeit – für die Elterngeneration war es, so die Wahrnehmung der Diskutanten, deutlich schwieriger, eine im Ausland absolvierte Ausbildung nostrifizieren zu lassen, um dann der Ausbildung entsprechend arbeiten zu können. FG2_4 erzählt aus der Berufsbiografie seiner Mutter, in der sich der einschränkende Charakter der Opportunitätsstrukturen für den Zugang zu ihrem Beruf zeigt. Um ihre Ausbildung als Krankenschwester nostrifizieren zu lassen, hätte die Mutter einige Prüfungen nachholen müssen, dies war jedoch nur in deutscher Sprache möglich, welche sie zum damaligen Zeitpunkt noch nicht gut genug beherrschte. Eine Möglichkeit, diese Prüfungen in ihrer Muttersprache zu absolvieren, um zu beweisen, dass sie dank ihrer Ausbildung über die erforderlichen Kompetenzen für ihren Beruf verfügte, gab es nicht. Die Mutter wechselte deshalb in einen anderen Beruf, wo sie eine Ausbildung auch in ihrer Sprache absolvieren konnte. Später hatte sie noch einmal einen beruflichen Wechsel und arbeitet nun in einer Branche, die mit dem Gesundheitsbereich nichts zu tun hat. Mittlerweile verfügt die Mutter über gute deutsche Sprachkenntnisse auf Niveau B2 bis C1 und Gesundheitsberufe sind eine Branche, in welcher der Fachkräftemangel besonders spürbar ist. Auch FG2_8 erzählt von seinem Vater, der in den frühen 1990er-Jahren nach Österreich kam und dessen abgeschlossenes Studium des Maschinenbaus (Diplomingenieur) in Österreich nie anerkannt wurde:

„Er ist dann zum klassischen, auf Wienerisch sagt man Hackler geworden und war in der Fertigungstechnik in einem Betrieb in Schichtarbeit, trotz Diplomstudium.“ (FG2_8)

Auch der älteste Teilnehmer an der Diskussion (FG2_3), der selbst zu dieser Elterngeneration zählt, berichtet über negative Erfahrungen bei der Anerkennung seines kanadischen Universitätsstudiums, als er in den 1970er-Jahren nach Österreich gekommen war. Sein Germanistikstudium wurde ihm nur zum Teil angerechnet, er musste fünf Semester davon in Österreich nachholen.

Eigene negative oder positive Erfahrungen bei der Anerkennung des Bildungskapitals gibt es bei den jüngeren Teilnehmenden in der Runde nicht, was aber auch daran liegt, dass viele in der Runde entweder in Österreich geboren wurden oder im Kindesalter nach Österreich kamen und ihre Schulausbildung bereits hier absolvierten. FG2_2 jedoch legte seine

Reifeprüfung noch im Ausland ab und erzählt, dass deren Anerkennung in Österreich kein Problem gewesen war:

„Bei mir hat dann eine notarielle Übersetzung gereicht [...], also dass es wirklich von einem Notar, also in Rumänien von einem Notar übersetzt und beglaubigt wurde.“
(FG2_2)

Sein Reifeprüfungszeugnis war also von einer als verlässlich angesehenen Quelle in deutsche Sprache übersetzt worden, damit in Österreich verstanden werden kann, was die Ausbildung beinhaltet und wie die Leistungen bewertet wurden. Dies war für eine Anerkennung in seinem Falle ausreichend.

Auch allgemein gesprochen haben die Befragten den Eindruck, dass Nostrifizierungen von ausländischen Ausbildungen heute unkomplizierter abgewickelt werden als noch vor einigen Jahrzehnten.

Folgende Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Migrant*innen in Wien werden ausgesprochen, nachdem unterteilt in zwei Arbeitsgruppen entlang einer Aufgabenstellung noch einmal Raum für vertiefte Diskussion gegeben worden war:

Arbeitsgruppe 1:

- Einrichtung eines zentralen Infopoints der Stadt, wo sich Migrant*innen besser orientieren können. Zwar bietet das Internet heute vielfältige Möglichkeiten sich zu informieren, doch gerade bei der Jobsuche ist auch der persönliche Kontakt wichtig und ermöglicht tiefergehende Information.
- Mehr Jobangebote auf Englisch bzw. mehr Jobs, in denen auch Englisch als Arbeitssprache möglich ist. So könnte gerade anfangs, bis ein fortgeschrittenes Sprachniveau in Deutsch erreicht wurde, die Sprachbarriere gesenkt werden.
- Mehr Unterstützung bei bürokratischen Prozessen, um sich dabei besser zurechtzufinden, z.B. rund um die Arbeitserlaubnis.
- Einfacherer Zugang zur Staatsbürgerschaft für Menschen mit Migrationshintergrund, die schon länger in Österreich leben, um die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt zu erweitern.

Hinsichtlich der Punkte 2 und 3 gibt die Gruppe an, dass sie diesbezüglich auch selbst mehr Unterstützung benötigen hätten.

Arbeitsgruppe 2:

- Vertiefte Bildungskampagnen speziell für Arbeitnehmer*innen ab 50 Jahren, mit Schwerpunkt Technologie und Computer, um den Berufseinstieg in diesen Bereichen zu erleichtern. Klassische AMS-EDV-Kurse wurden von der Gruppe nicht als aktuell genug empfunden.
- Entschärfung von Nostrifizierungsprozessen angesichts des Fachkräftemangels

Konkrete Unterstützung bei der eigenen Jobsuche hat den Teilnehmenden dieser Arbeitsgruppe nicht gefehlt – „wir haben [...] uns gut aufgehoben gefühlt oder keine wirklich negativen Erfahrungen gemacht“ (FG2_8). Nach Wünschen für die Zukunft gefragt, wird eine ausgewogene Work-Life-Balance genannt, beispielsweise durch Unterstützung, welche die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf herstellt. Auch dies ist, wie der Gruppensprecher selbst festhält, kein migrationspezifisches Anliegen. Darüber hinaus wünscht sich die Gruppe für die Zukunft – ebenfalls allgemein, nicht migrationspezifisch gesehen – monetäre und zwischenmenschliche Wertschätzung am Arbeitsmarkt.

Basierend auf den Gruppenarbeiten bringt die nachfolgende Diskussion im Plenum noch weitere Wünsche und Empfehlungen zu finanziellen Themen:

- Stärkere Inflationsanpassungen der Gehälter bzw. regelmäßige finanzielle Boni als finanzielle Unterstützung angesichts der Teuerung

Die Teuerung ist ein allgemeines Problem, das breite Teile der Bevölkerung unabhängig von einem eventuellen Migrationshintergrund betrifft, und wird auch in der Diskussionsgruppe so gesehen. Gleichzeitig wird auch eine spezielle Betroffenheit von Migrant*innen wahrgenommen, da diese häufig in niedriger bezahlten Berufen tätig sind.

„Es gibt genügend Leute mit Migrationshintergrund, die wirklich wenig verdienen, teilweise unter 1.000 Euro, und finanziere dir mal ein Leben mit unter 1.000 Euro, zur heutigen Zeit, wenn du in einer 1-Zimmer-Wohnung wohnst und 600 Euro Fixkosten hast.“ (FG2_5)

Angemerkt wird aber auch, dass bei der Vergabe finanzieller Hilfen besser auf die tatsächliche Bedürftigkeit geachtet werden sollte, um den Staatshaushalt nicht zu überlasten.

„Ich persönlich denke, dass die Stadt Wien sehr großzügig ist mit Hilfen, die sie ausschüttet, in den letzten zwei Jahren. Ich sehe das allerdings sehr kritisch, weil hier durch die Bank nicht unterschieden wird, vielleicht im Sinne der Nicht-Diskriminierung, und alle die gleichen Hilfen bekommen. Das ist aber in meinen Augen eine Spirale, die sich immer weiter aufschaukelt und irgendwann zurückkommt und uns letztendlich auch alle trifft, weil das sind alles Steuergelder, die ausgeschüttet werden und die fehlen dann in der Zukunft, und da würde ich mir eher wünschen, dass wirklich differenziert wird, wer die Energieboni kriegt und wer mit sechsstelligem Jahresgehalt vielleicht nicht auf die 200 Euro Energiebonus angewiesen ist.“ (FG2_8)

- Mindestgehälter in allen Bereichen – nicht nur dort, wo die Gewerkschaften es z.B. durch Kollektivverträge regeln. Diese Mindestgehälter sollten von den Ländern übergreifend festgelegt werden und einen deutlichen Abstand zur Armutsgrenze aufweisen:

„Ich weiß noch von meiner Zeit, wo mein erstes Nettogehalt war 1.100 Euro, weil es Mindestkollektiv war und die Armutsgrenze war 980. Das war jetzt nicht wirklich wertschätzend, [...] das ist dein erster Vollzeitjob, du kriegst ein bisschen mehr als die Armutsgrenze.“ (FG2_2)

Obwohl fehlende Mindestgehälter oder niedrige Bezahlung nahe der Armutsgrenze allgemeine Missstände in verschiedenen Branchen oder Unternehmen sind, können

Migrant*innen von Verbesserungen besonders profitieren, da ihr Anteil im Niedriglohnsektor beträchtlich ist:

„Ich weiß immer noch aus der Tages-, U-Bahn-Zeitung, da waren diese Reinigungskräfte-Annoncen, 30 Stunden 980 Euro brutto, klar tun sich das nur Immigranten an, also da ist schon eine, das ist keine Diskriminierung, aber niemand macht diese Jobs, wenn es keine Immigranten geben würde, die unbedingt einen Job brauchen.“ (FG2_2)

Insgesamt erhält die Stadt Wien in dieser Gruppe auch einiges an positivem Feedback, sowohl konkrete Angebote betreffend, als auch allgemein.

„[...] , aber sonst macht die Stadt Wien im Grunde genommen alles, alles richtig.“ (FG2_5)

„Ja, ich wollte halt positives Feedback geben, ich finde es generell toll, dass bei der Stadt Wien, dass E-Governance sehr gut funktioniert, vor allem auch, als ich noch kein Staatsbürger war, konnte ich fast alles mit Handysignatur erledigen, [...] ich war sehr positiv beeindruckt und generell [...], dass man sich heutzutage digital einen Meldezettel holen kann, wo man vor fünf Jahren stundenlang beim Magistrat anstehen musste, das ist schon toll. Also gute Arbeit und das sollte nur besser werden. (lacht) [...]“ (FG2_2)

Fokusgruppe 3 – Unternehmer*innen mit Matura oder Hochschulabschluss

Die Zusammensetzung der Gruppe im Überblick:

- *Gruppengröße: 3 Personen⁵¹*
- *Allesamt Frauen und Migrantinnen erster Generation*
- *Geburtsjahre: Anfang der 1960er- bis Anfang der 1990er-Jahre*
- *Herkunftsländer: Russland, Ex-Jugoslawien*
- *Beginn der unternehmerischen Tätigkeit in Wien: Ende der 1990er- bis Ende der 2010er-Jahre (davon 2 Personen in den 2010er-Jahren)*
- *Eine Person führt ein Ein-Personen-Unternehmen, die anderen beiden beschäftigen Personal (1 bis 9 Mitarbeiter*innen).*
- *Zwei der drei Personen waren bereits einmal in Wien arbeitslos.*
- *Soweit durch die Angaben im Kurzfragebogen festgestellt werden kann, entsprechen die Berufe, die vor der Selbstständigkeit ausgeübt wurden, der Ausbildung bzw. dem formalen Bildungsabschluss (keine Dequalifizierung). Im Vergleich der unselbstständigen zur selbstständigen Tätigkeit gibt es teils inhaltliche Veränderungen, teils blieben die Befragten auch in der unternehmerischen Tätigkeit beim erlernten oder vorherigen Beruf. Insgesamt ist die Einschätzung hier schwierig, da teils mehrere Ausbildungen gemacht wurden oder vor der Selbstständigkeit unterschiedliche Berufe ausgeübt wurden.*

In dieser Gruppe werden verschiedene Eindrücke, die sich schon in den Gruppen 1 und 2 gezeigt haben, weiter vertieft und bestätigt. Andererseits gibt es auch manche Kontraste zu den anderen Gruppen. Obwohl diese Diskussionsgruppe nur wenige Personen umfasst, wird angeregt diskutiert, und es gibt in der Dynamik immer wieder auch gegensätzliche Ansichten. Als eine **Zentralerkenntnis** dieser Diskussionsrunde, die sich deutlich herauskristallisiert und Beobachtungen aus den vorigen Diskussionsrunden stützt, kann festgehalten werden, dass es **innerhalb der Bevölkerungsgruppe der Migrant*innen höchst unterschiedliche Lebensrealitäten** gibt. Der Migrationshintergrund selbst erscheint als wenig ausschlaggebend für die Situation als Unternehmer*in.

„Also wegen Migrationshintergrund, da erlebt man so oft auf der Straße manchmal und im Leben einiges, aber in der Gründung nicht, nein, nein, da habe ich kein Gefühl gehabt, dass der Migrationshintergrund irgendeine Rolle spielt.“ (FG3_2)

„Mein Migrationshintergrund, [...] das war nie irgendwie ein negativer Punkt, ich muss sogar, ich bin froh, dass ich in Österreich lebe, muss ich sagen, diese Möglichkeiten, die wir hier haben, haben wir in unserem Land nicht.“ (FG3_4)

Wie die folgenden Ausführungen noch genauer zeigen werden, spielt demgegenüber erneut (aber nur teilweise – auch dazu gibt es unterschiedliche Ansichten) das Geschlecht eine Rolle. Vor allem aber wird das Alter als relevanter Einflussfaktor für Ungleichbehandlung gesehen (in beide Richtungen gehend: Benachteiligung älterer wie auch sehr junger Menschen), teilweise erneut auch zufällige Gegebenheiten. Auch im einführenden Stimmungsbild spiegelt sich bereits unterschiedliches Erleben: Zwei der drei Befragten finden, dass die Gründung ihres Unternehmens in Wien eine sehr oder eher positive Erfahrung für

⁵¹ Eine vierte Person, die jedoch einen Fachschulabschluss hat und fälschlich in dieser Gruppe landete, wird inhaltlich im Zusammenhang mit Fokusgruppe 4 (Unternehmer*innen ohne Matura) ausgewertet.

sie war, für eine Person war es eine eher negative Erfahrung, die im Verlauf der Diskussion auch näher ausgeführt wird.

Insgesamt dominieren sowohl hinsichtlich der **Motivationen für die Unternehmensgründung** als auch hinsichtlich **Barrieren, Herausforderungen und Problemlagen** die **allgemeinen Themen, die Unternehmer*innen beschäftigen**.

Als konkrete **Motivationen**, sich selbstständig zu machen, werden beispielsweise **Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung** sowie **finanzielle Gründe** (mehr verdienen als im Angestelltenverhältnis) angegeben, aber auch die Möglichkeit, durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und Verdienstmöglichkeiten, je nach Jobinhalt eventuell auch von Selbstverwirklichungsmöglichkeiten für andere einen **gesellschaftlichen Beitrag** zu leisten. In den Ausführungen von FG3_4, was sie zur Selbstständigkeit motivierte, kommen gleich mehrere dieser Faktoren zusammen:

„Ja, ich wollte eigentlich nur schminken, das war mein Traum, aber als Angestellte verdient man kaum etwas [...]. Ich hatte aber ein Team, dadurch dass ich mobile Visagistin bin, hatte ich ein Team mit Frisören und alle waren sehr unzufrieden, vom Arbeitgeber, vom Arbeitsklima und ich wollte einfach dieses freie Arbeiten ermöglichen, es sind alle sehr gute Künstler, [...] dieses wie ein Roboter arbeiten, das kann ein Künstler nicht, man muss freier lassen, ja. Ich hatte ein gutes Team, zufällig einen Standort gefunden, [...] und ich wollte das riskieren, erstens einmal im Leben weiterkommen, selbstständig arbeiten, selbstständiges Arbeiten ermöglichen, guten Künstlern, die in meinem Team sind, es ging am Anfang gar nicht ums Geld, sondern eher dieses wie gestalte ich mein Team, wie gestalte ich meinen Arbeitsalltag, in welcher Form möchte ich arbeiten, welche Uhrzeit möchte ich arbeiten, wie viel Zeit möchte ich haben für das Schminken. Wenn ich in anderen Salons geschminkt habe, hatten wir diesen Stress, diesen Druck, in der Stunde so viel zu schminken und du hast einfach diese freie Zeit nicht, dass Du künstlerisch einfach Deinem Kunden auch ein Erlebnis bietest. Das war meine, und natürlich dieses selbstständige Arbeiten, dieses selbstständige Organisieren, einfach wachsen, einfach selbst als Person wachsen. Was kann ich, was schaffe ich?“ (FG3_4)

„Es gibt Menschen, die gerne selbstständig sind, die gerne etwas organisieren, weil selbstständig zu sein, bedeutet nicht nur, für sich zu arbeiten, sondern auch für die anderen die Arbeit zu organisieren, man organisiert die Arbeit für mehrere Menschen, damit sie was verdienen auch.“ (FG3_4)

Es gibt auch **Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche, die zur Selbstständigkeit motiviert haben**, aber auch diese sind **nicht zwingend migrationsspezifisch**. FG3_3 hatte aufgrund ihres hohen Ausbildungsniveaus und ihrer Berufserfahrung Probleme bei der Jobsuche, galt als überqualifiziert. Aus der Erfahrung, deshalb nur Absagen auf ihre Bewerbungen zu bekommen, beschloss sie, sich selbstständig zu machen.

„Ich habe natürlich am Anfang so oftmals probiert, meine Bewerbung irgendwo hinzuschicken, aber immer wieder habe ich Absagen bekommen, weil mit dem Grund, ich bin überqualifiziert (lacht). Ich bin Diplomingenieur, [...] ich war stellvertretender Finanzchef in Unternehmen, [...] und natürlich damals habe ich entschieden, OK, dann mache ich selbst, [...] und deswegen habe ich so mein Unternehmen gegründet.“ (FG3_3)

Bei einer Teilnehmerin spielten **Altersdiskriminierung und Barrieren aus dem Migrationshintergrund** – konkret: Probleme bei der Nostrifizierung der ausländischen Ausbildung – bei der Jobsuche zusammen und führten zur Entscheidung der Selbstständigkeit:

„Ich war am Anfang unselbstständig, habe mich, wie ich nach Wien gekommen bin, umqualifizieren lassen, Buchhalter, weil mein Studium nicht anerkannt wurde, ich bin Technikerin, bin Maschinenbautechnikerin, habe maturiert und studiert, aber das war zu kompliziert und zu mühsam, das zu nostrifizieren und anzuerkennen und dann war ich ein paar Jahre auch weg, dadurch, dass mein Mann im diplomatischen Dienst ist, wurden wir versetzt, ein bisschen hin und her, und 2011 bin ich dann zurück nach Österreich wieder gekommen, mit der ganzen Familie und da war es aber schon schwer, einen Job zu finden, in meinem Alter, so jetzt höre ich von Firmen immer wieder, sie nehmen gerne jemanden, der älter ist, aber damals war es mit über 40 sehr schwer, einen Job zu finden und da habe ich mich entschlossen, selbstständig, also ein Unternehmen zu gründen und selbstständig zu sein.“ (FG3_2)

Der Migrationshintergrund ist hier also ein Faktor von mehreren, der die Jobsuche erschwerte und im Zusammenspiel mit anderen Faktoren zur Aufnahme der Selbstständigkeit beitrug.

FG3_2 und FG3_4 sind gerne Unternehmerinnen und möchten es auch längerfristig bleiben. Lediglich während der Coronakrise kamen bei FG3_4 Gedanken an die Vorteile einer Anstellung auf und für FG3_2 war es aus wirtschaftlichen Gründen in der Pandemie sogar erforderlich, zusätzlich unselbstständig erwerbstätig zu sein.

„Ja, seit Corona gibt es schon Überlegungen, ich habe auch eine Zeit lang neben meinem Geschäft in der Corona-Zeit unselbstständig gearbeitet, um meinen Verpflichtungen, einem Teil der Verpflichtungen nachkommen zu können und [...] ich arbeite gerne, ich arbeite sehr gerne mit den Menschen [...] und das macht Spaß, aber die wirtschaftliche Situation momentan macht nicht Spaß.“ (FG3_2)

„Ich glaube, jemand, der selbstständig ist, wird sich kaum mehr vorstellen können, als Dienstnehmer zu arbeiten, wieder einen Chef zu haben. Muss aber zugeben, zur Covid-Zeit habe ich mir gewünscht, ich wäre nur angestellt, wenn ich meine Mitarbeiter angeschaut habe, die hatten keine Bedenken, die waren zu Hause, haben ihr Geld bekommen, mussten nicht nachdenken, da habe ich mir schon gewünscht, ich wäre noch bei der Bank, ein sicherer Job. Aber sonst, glaube ich, ich kann mir das nicht mehr vorstellen.“ (FG3_4)

FG3_3 hingegen ist bezüglich der Weiterführung ihrer unternehmerischen Tätigkeit noch unentschlossen. Sie führt ihr Unternehmen neben ihrer Pension aus einer ehemaligen unselbstständigen Tätigkeit, die so niedrig ist, dass sie davon alleine nicht überleben könnte:

„Ja, ich überlege gerade, [...] weil ich bin seit zwei Jahren schon Pensionistin und kriege meine Mindestpension, aber diese Mindestpension, ich kann es ganz offen sagen (lacht), [...] seitdem ich habe nur 838 Euro netto [...] Pension bekommen [...] und von der Summe 900 zahle ich noch dazu noch 50€ für SVS weiter, dann für meine GesmbH zahle ich fast 1.900 pro Quartal an SVS und Pensionsversicherung [...].“ (FG3_3)

Jungen Menschen würde sie von einer unternehmerischen Tätigkeit aus ihrer Erfahrung heraus eher abraten, da sie die Erfahrung gemacht hat, als Unternehmerin kaum Förderungen

oder Unterstützung zu bekommen, während sie umgekehrt viel von ihren unternehmerischen Einnahmen an den Staat abliefern muss:

„Wir haben solche Arbeitsplätze gegründet, wir haben viel Steuer an das Land bezahlt und für sich selbst aber kriegen wir fast nichts, im Vergleich zu Angestellten, darum ich gebe keinen Rat für junge Leute, in Zukunft selbstständig zu werden, weil das lohnt sich nicht, ganz einfach.“ (FG3_3)

Dabei handelt es sich um eine Ansicht, welche die anderen Diskussionsteilnehmerinnen in dieser Runde nicht teilen (siehe Ausführungen weiter unten) – einmal mehr zeigt sich, dass die Lebensrealitäten in der Gruppe durchaus unterschiedlich sind, dass unterschiedlichste Erfahrungen gemacht werden und die Gegebenheiten unterschiedlich erlebt werden.

Unabhängig von verschiedenen Schwierigkeiten ist der Alltag einer Unternehmerin oder eines Unternehmers von viel Arbeit ohne Pausen gekennzeichnet:

„Also es ist eine harte Arbeit, die FG3_4 hat es vorher gesagt (lacht). Wenn man einmal selbst der Chef ist, das Schlimme daran ist, man ist zu sich selber der strengste Chef, also kein Chef kann zu einem Mitarbeiter so streng sein, wie ein Selbstständiger zu sich streng sein kann. [...] Wir arbeiten meist sieben Tage die Woche. Und kein Acht-Stunden-Tag, das gibt es nicht. (lacht)“ (FG3_2)

Insgesamt kann also festgehalten werden, dass **viele Positiva wie auch Negativa**, bereichernde wie auch herausfordernde Aspekte des Unternehmer*innenalltags, den die Befragten erleben, allgemeiner Natur sind, d.h. **Unternehmer*innen generell betreffen, und nichts mit dem Migrationshintergrund zu tun haben**. Wo die Befragten auf **Diskriminierung, Benachteiligung oder Vorurteile** treffen, resultiert diese **eher aus dem Geschlecht oder aus dem Alter** oder aber einer Interaktion aus beidem, wie bei FG3_4.

Aufgrund ihrer HAK-Matura verfügte sie über zahlreiche notwendige Kompetenzen für die Gründung eines Unternehmens, darüber hinaus hatte sie sich ins Gründerprogramm des AMS aufnehmen lassen. In der Auseinandersetzung mit Banken und selbst mit der Wirtschaftskammer erlebte sie jedoch, als junge Frau von vorneherein nicht ernst genommen zu werden. Ihr Businessplan wurde von diversen Banken, bei denen sie einen Kredit für den Kauf von Geschäftsräumlichkeiten beantragen wollte, nicht einmal gelesen, bei der Wirtschaftskammer riet man ihr als junge Frau lieber „klein anzufangen“.

„Das Problem war, ich war 26, mich hat niemand ernst genommen (lacht) [...]. Also die Bank hat mich nicht ernst genommen, meinen Businessplan, also ich hatte sehr, sehr viele Schwierigkeiten [...]. Ich habe einen Kredit gebraucht, weil wir Business gekauft haben, quasi, es war schon ein Frisörsalon, die Ablöse haben wir zahlen müssen und ich habe einen Kredit gebraucht. Ich habe meinen Businessplan selbst geschrieben, ich war bei drei Banken, alle haben sofort abgelehnt, [...]. Also nicht einmal gelesen, nicht einmal geschaut, was ich überhaupt vorhabe. Ich bin dann wirklich jede Woche noch einmal hingegangen und davon überzeugt, ich kenne mich aus, ich habe den Businessplan selbst geschrieben, damit man mich ernst nimmt. [...] Es ist nicht nur ein Gedanke einer jungen Frau, ich möchte einen Schönheitssalon, sondern ich wollte davon leben. Das waren sehr große Schwierigkeiten. [...] Auch bei der Wirtschaftskammer, man hat informiert, aber alles nur kurz, alles nur, ja, lesen Sie zu Hause, denken Sie nochmal darüber nach, fangen Sie mal klein an, alle so, ja, ja. (lacht) [...] Zu viel Verantwortung,

das habe ich auch schon oft gehört, das ist zu viel Verantwortung für eine junge Frau, fangen Sie mal klein an. Das habe ich, glaube ich, hundert Mal gehört. (lacht)“ (FG3_4)

Ebenfalls beim Versuch, einen Kredit für ihr Unternehmen zu bekommen, erlebte auch FG3_3 sexistische Kommentare – ihr wurde empfohlen anstelle eines Kredits reich zu heiraten:

„Wissen Sie, was hat mir ein Mann, mein Berater gesagt, warum heiraten Sie einen reichen Mann nicht [...]. Lächerlich, aber wahr. (lacht)“ (FG3_3)

Nur ausnahmsweise schildern die Befragten auch Erlebnisse, in denen entweder ihr Migrationshintergrund oder generell kulturelle Hintergründe für ihre Chancen und Möglichkeiten relevant waren. Letzteres erlebte FG3_2 bei ihrer Bank. In diesem Fall wurde nicht ihr Migrationshintergrund, aber der Nationsbezug⁵² ihres Geschäfts relevant gemacht. Das Erlebte steht im Gegensatz zu Kloosterman/Raths (2001) Aussage über Opportunitätsstrukturen (siehe Kap. 1), dass die Konzentration ethnischer Gruppen in bestimmten Stadtvierteln es Unternehmer*innen erleichtern würde spezifische Produkte für diese Gruppen anzubieten, die Einheimische nicht anbieten. In FG3_2 behinderte das Vorhandensein eines anderen Anbieters mit gleichem Nationsbezug das Vorhaben, weil die Bank aufgrund dieser unmittelbaren Konkurrenz nicht genügend Absatzpotential sah. Während FG3_2 in ihrem Geschäft ursprünglich Delikatessen aus einem bestimmten Land anbieten wollte, gab es bereits ein solches Geschäft in der Nachbarschaft, weswegen die Bank zu einem Namen mit anderem Nationsbezug drängte, um den beantragten Kredit zu gewähren:

„Ich habe gesucht nach einer Räumlichkeit, meine ursprüngliche Idee war Delikatessen aus [Land X] und dann bin ich im Internet auf eine Vinothek in der [anonymisiert]straße gestoßen, die zu vergeben war, weil der Betreiber in Pension wollte und da hat es Klick gemacht, ja, das ist es (lacht). Wein kann man mit den Delikatessen sehr gut verbinden und dann hat es angefangen mit Businessplan schreiben, weil Ablöse muss man zahlen, alles, mit den Banken verhandeln, aber das ging eigentlich alles ziemlich gut [...]. Das Einzige, das mich damals so ein bisschen überrascht und gestört hat, war, bei der Bank, [...] da hat es geheißen, ja, das geht, aber Sie dürfen dann dem Geschäft keinen [Land X] Namen geben, weil es gibt hundert Meter weiter ein Geschäft, ein Delikatessengeschäft (lacht) mit [Land X] Namen. Machen Sie irgendwas anderes. [...] Was sollte ich machen, ich habe das Geld gebraucht (lacht), um mein Unternehmen zu gründen und so habe ich den, der Vorgänger hat einen [Land Y] Namen gehabt, [...] und dabei ist es geblieben dann.“ (FG3_2)

In diesem Fall hatte auch der ursprüngliche Nationsbezug des zu gründenden Geschäfts nicht mit dem eigenen Migrationshintergrund von FG3_2 in Verbindung gestanden, die geforderte Veränderung war daher zwar unangenehm, aber nicht existentiell. Für Personen, die bei der Gründung eines Delikatessengeschäfts oder Restaurants bewusst auf die eigene

⁵² Um die Anonymität der Befragten zu wahren, muss an dieser Stelle sehr abstrakt – ohne die Nennung der konkreten Nationalitäten, um die es geht – geschrieben werden. Andernfalls wäre aufgrund der sehr spezifischen Geschichte womöglich leicht rekonstruierbar, um wen es sich handelt. Gemeint ist mit Nationsbezug des Geschäfts: Es gibt z.B. türkische (oder auch italienische, französische, griechische, chinesische, ...) Restaurants – diese Restaurants haben einen nationalen Bezug, insofern als Speisen dort angeboten werden, die als typisch für das jeweilige Land (z.B. Türkei, Italien, Frankreich, ...) gelten.

nationale Herkunft gesetzt haben, etwa weil sie von Netzwerken ins Herkunftsland (z.B. Lieferant*innen) oder von besonderen Kenntnissen (z.B. der heimischen Küche) profitieren könnten, würden solche Vorgaben massive Einschränkungen bis hin zur Aufgabe ihrer Geschäftsidee bedeuten.

Angesprochen wurde zudem, dass es für Migrant*innen bei der Gründung eines Unternehmens weniger strukturelle Barrieren gibt als bei der Arbeitssuche als unselbstständig Beschäftigte*r. Konkret ist es einfacher für Migrant*innen ein Gewerbe anzumelden – selbst ohne Staatsbürger*innenschaft – als eine Arbeitserlaubnis zu bekommen. FG3_3 kennt beides aus eigener Erfahrung. Als sie im Unternehmen ihres Mannes angestellt werden sollte, musste sie drei Jahre lang auf ihre Arbeitserlaubnis warten. Im Gegensatz dazu verlief die Anmeldung eines eigenen Gewerbes einige Jahre später ohne Komplikationen:

„Wir haben ungefähr drei Jahre gewartet auf Arbeitserlaubnis für mich als Familienmitglied. [...] Und dann als Selbstständige, für Gewerbe, da praktisch keine Probleme gehabt, ich habe nur alle meine Papiere übersetzt und ich glaube, in einer Woche habe ich schon Lizenz und Gewerbe [...] bekommen.“ (FG3_3)

Die Opportunitätsstrukturen für Migrant*innen sind bei der Unternehmensgründung demnach weniger ausschließend als bei der Arbeitsmarktintegration als unselbstständig Erwerbstätige.

FG3_3 bringt zudem ihre Wahrnehmung ein, dass unterschiedliche Gruppen von Migrant*innen unterschiedlich behandelt würden, zumindest hinsichtlich der finanziellen Absicherung. Gerade Menschen mit Migrationshintergrund, die schon längere Zeit, aber nicht seit Beginn ihres Berufslebens in Österreich leben, empfindet sie diesbezüglich in einer benachteiligten (Zwischen-)Position sowohl gegenüber gebürtigen Österreicher*innen als auch gegenüber in jüngster Vergangenheit zugewanderten Personen. Anders als gleichaltrige gebürtige Österreicher*innen, die ihr gesamtes Berufsleben in Österreich absolviert haben, konnte sie als Migrant*in, die jetzt im Pensionsalter ist und seit ca. 30 Jahren in Österreich arbeitet, nicht jene inländischen Versicherungszeiten erwerben, die ihr eine existenzsichernde Pensionshöhe ermöglichen würden. Umgekehrt würden jüngst zugewanderte Menschen, auch ältere Personen, eine Mindestsicherung bekommen, die höher ist als ihre aktuelle Pension, ohne je ins System eingezahlt zu haben.

„[...] für uns bleibt fast nichts. Wir arbeiten zehn Monate pro Jahr nur für den Staat und zwei oder drei Monate bleibt nur für uns [...], es ist weniger als neu gekommene Flüchtlinge jetzt [...]. Manchmal denke ich, vielleicht gehe ich weg und komme ohne Pass nach Österreich, weil in diesem Fall bekomme ich 990 Mindest-, weil zum Beispiel meine Freundin hat ihre Mutter aus Kasachstan vor zwei Jahren gebracht und Mutter, sie ist 82, sie hat 990 Mindestsicherung bekommen und das ist auch interessant, das ist fast [...] (lacht) gleich so wie bei mir, sie hat nie einen Tag in Österreich gearbeitet.“ (FG3_3)

Mit Bezug zur Theorie gibt es hier also die Wahrnehmung, dass die Opportunitätsstrukturen für Migrant*innen, je nachdem wann und aus welchem Grund (Flucht) sie nach Österreich kamen, unterschiedlich sind.

Wenngleich einzelne ausnahmsweise Diskriminierungen entlang des Migrationshintergrunds und in etwas höherem Ausmaß Diskriminierungen entlang des Geschlechts oder Alters sowie allgemeine Herausforderungen als Unternehmer*innen erwähnt werden, ist die

Betonung von Selbstverantwortung und Eigeninitiative als Schlüssel für Erfolg ein Kennzeichen dieser Diskussionsrunde. Zwei der drei Diskutantinnen argumentieren wiederholt in diese Richtung. So wird in der Diskussion angesprochen, dass Österreich für Unternehmer*innen sehr viele Möglichkeiten und Förderungen bietet, man müsse diese eben auch in Anspruch nehmen.

„Meine Eltern sind als Migranten gekommen, die sind freiwillig gekommen, ja, der Staat hat nicht gesagt, ihr müsst kommen, sondern wir sind freiwillig nach Österreich gekommen. Ich sehe mich nicht gerne als Opfer, man hat enorme Möglichkeiten in diesem Land, man muss sie nutzen, [...] diese ganzen Förderstellen, diese ganzen Hilfen, die man bekommen hat, bei der Gründung, das hatte ich in meinem Land nicht, wäre ich nicht so weit, wie ich hier bin.“ (FG3_4)

Darüber hinaus sei man selbst verantwortlich dafür, sich persönlich weiterzuentwickeln, sich beispielweise um das Erlernen der deutschen Sprache zu bemühen und auch die diesbezüglichen Angebote, die es in Österreich gibt, zu nutzen. Die Wichtigkeit der deutschen Sprache – diese selbst zu lernen und auch seinen Kindern frühzeitig zu vermitteln – wird wie schon in Gruppe 1 als Angelpunkt begriffen. FG3_4 verteidigt diesbezüglich auch die Behörden: Diese seien ihrer Erfahrung nach prinzipiell sehr unterstützend, doch auch ihnen seien die Hände gebunden, wenn sie mangels Deutschkenntnissen ihres Gegenübers mit den Kund*innen nicht kommunizieren könnten.

„Ich verstehe, wenn ich zum Magistrat gehe und die Sprache nicht beherrsche und der Berater mich nicht beraten möchte, das ist nicht, weil ich ein Ausländer bin, sondern weil [...] er mich nicht versteht und wenn das tagtäglich passiert, verliert man die Geduld. Ich würde das verstehen, ja, wenn ich etwas weiterbringen möchte, dann muss ich an meiner Sprache arbeiten, dann werde ich sicher auch nicht vernachlässigt, so sehe ich das. Wenn ich nicht möchte, dass mein Kind in der Schule als Migrant behandelt wird, dann schaue ich, dass ich meinem Kind gut Deutsch beibringe, damit es sich artikulieren kann in der Schule, [...] dass es mitkommt in der Schule. Es ist niemand verantwortlich dafür, sondern ich. [...] Ich habe den Vorteil, ich bin hier in die Schule gegangen, ich beherrsche die deutsche Sprache, das ist meine Muttersprache, deswegen hatte ich nie Probleme, aber ich sehe das, wenn ich für jemanden übersetzen gehe, beim Magistrat, die Behörden, die sind alle eigentlich zuvorkommend, da sind sie in meinem Land, in Armenien, viel, viel strenger. Das Problem ist an der Sprache, warum sie nicht weiterhelfen können [...], der Kunde versteht sie nicht.“ (FG3_4)

Gleichermaßen gebe es eine Fülle von Förderungen, die Unternehmer*innen beantragen könnten, um an Finanzmittel zu kommen, wie FG3_2 und FG3_4 argumentieren. Als Beispiele werden spezielle Förderungen für die Wiederbelebung von leerstehenden Geschäftslokalen, für die Eröffnung von Geschäftslokalen im Erdgeschoss, für Umbauten oder auch generell für Jungunternehmer*innen genannt. Ein daraus resultierender Wortwechsel weist wiederum auf unterschiedliche Lebenssituationen hin: FG3_3 wendet ein, dass Förderungen erst im Nachhinein ausgezahlt werden, man müsse zuerst alle Investitionen selbst vorfinanzieren, was ohne Eigenmittel schwer möglich sei. Auf die Antwort von FG3_2, dass es zur Überbrückung Bankkredite gebe, erzählt sie, dass ihr keinerlei Kredite von den Banken bewilligt worden seien, deswegen waren die genannten Förderungen für sie keine Option. Im Rahmen der Diskussion, die auf mögliche Barrieren aus dem Migrationshintergrund gerichtet war, konnte nicht tiefergehend herausgefunden werden, was die Ursachen

für diese unterschiedlichen Erfahrungen der Diskutantinnen sind, d.h. warum prinzipiell vorhandene Unterstützungsstrukturen für manche Unternehmer*innen leichter zugänglich sind als für andere oder als leichter oder weniger leicht zugänglich empfunden werden. Erneut zeigt sich jedoch, dass Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund keine homogene Gruppe sind, sondern dass es innerhalb dieser Gruppe verschiedenste Lebenslagen gibt. Einig sind sich die Befragten hingegen darüber, dass die Beantragung von Förderungen und Krediten mit viel Bürokratie und Aufwand verbunden ist.

Was **soziales Kapital** (Kap. 1) betrifft, waren wiederum weder „weak“ noch „strong“ ties, weder Unterstützung von anderen Migrant*innen noch von Nicht-Migrant*innen ausschlaggebend, sondern deckungsgleich mit den anderen Diskussionsgruppen in erster Linie Eigeninitiative, selbstständiges Kontaktieren von Einrichtungen wie der WKO, um Informationen über Schritte der Unternehmensgründung und Förderungen einzuholen, oder aktives Recherchieren und Erkundigen nach Gelegenheiten wie etwa Geschäftslokalen. FG3_2 und FG3_4 erzählen, dass sie in der Gründungsphase noch nicht über Netzwerke verfügten, die ihnen bei ihren ersten unternehmerischen Schritten weiterhelfen hätten können. Mittlerweile haben sie sich solche wichtigen Netzwerke selbstständig aufgebaut und können bei Bedarf auf Unterstützung von dort zurückgreifen.

„Alles selbst engagiert, mittlerweile haben wir Kunden, die selber Geschäftsleute sind, [...] mit denen ich mittlerweile befreundet bin auch, die helfen einem dann schon durch Erfahrungen und durch Tipps, aber bei der Gründung hatte ich gar keine Hilfe.“ (FG3_4)

„In der Gründungsphase nicht. [...]: Nachher, im Laufe der Zeit hat man dann Kontakte geknüpft und [...] die helfen schon mit Rat und mit Informationen.“ (FG3_2)

Als es im abschließenden Teil der Diskussion darum geht zu überlegen, welche Maßnahmen und Veränderungen dazu beitragen würden, Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund die Gründung zu erleichtern, wird eingangs zunächst die Sinnhaftigkeit der Frage diskutiert. Ist es heute noch sinnvoll über mögliche Barrieren für Menschen mit Migrationshintergrund zu sprechen? Hat der Migrationshintergrund noch diesen Einfluss auf Chancen und Möglichkeiten? Zwei der Diskutantinnen sehen aus ihrer eigenen Erfahrung heraus keinen Einfluss der Kategorie Migrationshintergrund mehr, weswegen das Sprechen darüber sich erübrige, eine von ihnen sieht darüber hinaus auch das „Gendern“ und das Sprechen über Geschlechterdiskriminierung kritisch.

„Wir reden hier jetzt darüber, wie ist es mit Migrationshintergrund. Ich habe [...] schon gesagt, ich habe nicht gespürt bei meiner Gründung, dass der Migrationshintergrund eine Rolle spielt. Und ich glaube, die [FG3_4] hat hier gesagt, man hat sie nicht ernst genommen, aber ich glaube nicht, wegen dem Migrationshintergrund, sondern wegen ihrem Alter.“ (FG3_2)

„Mein Migrationshintergrund, [...] das war nie irgendwie ein negativer Punkt, ich muss sogar, ich bin froh, dass ich in Österreich lebe, muss ich sagen, diese Möglichkeiten, die wir hier haben, haben wir in unserem Land nicht.“ (FG3_4)

„Mich stört das so ein bisschen, dieses [...] Betonung auf Migrationshintergrund. Wir sind alle gleich und wir sind, wir sollen alle gleich sein. Also mich persönlich stört das übertreibende Gendern als Frau auch, ich will gleichberechtigt sein und gleichbehandelt sein, in jeder Situation, als Frau, wie ein Mann behandelt ist, [...] einfach alle, alle

Altersgruppen, alle Geschlechter und alle, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, alle gleich behandeln, das ist das Wichtige.“ (FG3_2)

Gleichzeitig wird aber auch reflektiert, dass nicht alle in der Gruppe sich in ihrem unternehmerischen Alltag gleich behandelt gefühlt haben und es kristallisiert sich als eine Art Konsens heraus, dass es gesamtgesellschaftlich nach wie vor Ungleichbehandlung entlang verschiedener Kategorien gibt, aber es Lösungen braucht, wie dieser Ungleichbehandlung entgegengewirkt werden kann, ohne sie zu thematisieren. Im Prinzip sprechen die Diskutantinnen damit ein Dilemma an, das – bezogen auf die Kategorie Geschlecht – auch als „feministisches Paradoxon“ (Scott 1996: x) bekannt ist. Um gegen gesellschaftlich erzeugte Geschlechterdifferenzen vorzugehen, müssen sie angesprochen werden, wodurch ein Stück weit die Gefahr besteht, selbst zu ihrer Reproduktion beizutragen. Wo betont wird, dass alle gleich sind bzw. eigentlich gleich wären, wird ungewollt mögliche Unterschiedlichkeit in Erinnerung gerufen und damit Ungleichbehandlung gestützt. Dieses Paradoxon empfinden manche Teilnehmerinnen dieser Diskussion auch in Bezug auf den Migrationshintergrund.

Es wird daher die Leitfrage für den letzten Diskussionsabschnitt angepasst und unter folgenden Perspektiven diskutiert:

- Was kann unternommen werden, um Ungleichbehandlung (nach Migrationshintergrund, Geschlecht, Alter, ...) zu verhindern, ohne sie zu thematisieren? Wie können Menschen, Behörden, ... dazu gebracht werden, alle gleich zu behandeln, ohne Ungleichbehandlung durch das Reden darüber in den Köpfen verstärkt relevant zu machen?
- Was braucht es ganz allgemein (unabhängig vom Migrationshintergrund), um die Situation bei der Gründung eines Unternehmens einfacher zu machen?

Wie in Fokusgruppe 1 wird stark die Rolle des Bildungssystems angesprochen, zum einen was den Aufbau eines entsprechenden, antidiskriminierenden Mindsets betrifft, zum anderen aber auch für die Vermittlung von betriebswirtschaftlichem Wissen, das Menschen dazu befähigt ein Unternehmen zu gründen. Generell würden die Kinder im Schulunterricht in erster Linie auf unselbstständige Erwerbstätigkeit vorbereitet und darüber hinaus eher Abschreckendes über die wirtschaftliche Selbstständigkeit erfahren, selbst in der Handelsakademie, wie folgender Dialog illustriert:

„Ich hätte mir mehr in der Schule gewünscht, dass man junge Menschen unterstützt, mehr darauf vorbereitet, wie man finanziell unabhängig werden kann, wie man mit Geld umgehen kann, [...] was bringt ein Unternehmen, ja. Es wird immer davon abgeschreckt, dann bist Du selbstständig, dann musst du das bezahlen, dann musst du dort bezahlen, wir haben nie positive Aspekte gehört, in der Schule, als würde man davon uns abhalten. [...] Ja, da arbeitet ihr lieber in einem Konzern, dann ist es sicherer, arbeitet da, aber nie, was ist, wenn man selbstständig arbeitet. Das hätte ich mir gewünscht, dass in der Schule, ja, überhaupt, wenn man die Handelsakademie hat, da wird man, da lernt man Business. Aber es wird nicht darauf vorbereitet, man lernt dort, wie arbeite ich in der Bank, wie arbeite ich in einem Bürojob, aber nie, wie ich selbstständig, wie ich mein Wissen nutzen kann. (F3_4)

Ja, in der Schule werden die Kinder vorbereitet darauf, unselbstständig zu arbeiten. (FG3_2)

Genau, brave Mitarbeiter zu werden.“ (FG3_4)

Darüber hinaus sei es wichtig, kleinere und mittlere Unternehmen gezielt zu unterstützen, damit sie auch angesichts der Teuerung und der Konkurrenz durch Konzerne Überlebenschancen haben:

„Weniger und weniger Unternehmen sind in Österreich geblieben, fast 6.000 Unternehmen gehen pleite dieses Jahr, und noch dazu Gasthäuser, zum Beispiel heute habe ich gesehen, [...] mehr als 6.000 Gasthöfe [...] werden bankrott. [...] Früher hat uns die Wirtschaftskammer Österreich immer erzählt, dass in Österreich mehr als 70 Prozent [...] Klein- und mittlere Unternehmen [sind] und jetzt praktisch bleiben nur große Konzerne und Großunternehmen.“ (FG3_3)

„Kleinunternehmer zu unterstützen, das ist wichtig [...]“ (FG3_2)

Für FG3_3 ist zudem die Unterstützung älterer Menschen, die Absicherung vor Altersarmut nach einem Leben als Unternehmer*in, ein wichtiges Anliegen.

Außerdem wird der Wunsch nach konkreterer, einheitlicherer Beratung geäußert. Derzeit gebe es viele verschiedene Beratungsstellen, die jedoch oft auch einander widersprechende Informationen geben würden. Besser sei eine finanzielle Förderung, mit der man sich selbst einen Experten oder eine Expertin aussuchen und bezahlen könne, um von diesem oder dieser einheitlich auf dem Weg zur Gründung begleitet zu werden, wie folgender Dialog zwischen zwei Diskussionsteilnehmerinnen zeigt:

„Wenn ich aus meiner Erfahrung berichte, finde ich, gibt es zu viele Beratungsstellen, zu viele Meinungen, in einem Magistrat gibt es fünf Türen, jede Tür erzählt was anderes. [...] Das ist zu viel, zu durcheinander, [...] es gibt das Gründungscenter, dann gibt es das Gründungsprogramm vom AMS, dann gibt es von der Wirtschaftskammer irgendwelche Beratungsstunden. Ich hätte mir gewünscht, dass man mir einen guten Unternehmensanwalt, den ich mir selber geleistet habe, dass man mir den übernimmt. Alles andere hat mir fast nichts gebracht. Aber den habe ich auch selbst zahlen müssen. [...] Man würde sagen, wir fördern Ihre Beratung, suchen Sie sich den Anwalt aus, den Sie möchten, der sich auch in Ihrer Branche auskennt, es ist ja jeder unterschiedlich, es bringt mir nichts, eine Beraterin vom AMS-Gründungsprogramm, die vielleicht studiert hat, Theorie kann, aber in meiner Branche null Ahnung hat. (FG3_4)

Ja, da ist es vielleicht gut, dass man [...] in der Gründungsphase eine Förderung für eine Beratung bei so einem Anwalt hat. (FG3_2)

Genau, aber den man sich auch selber aussuchen kann, weil den Steuerberater suchst Du auch Dir so aus, der sich in Deiner Branche auskennt. (FG3_4)

Eben. (FG3_2)

So sucht man sich auch den Anwalt aus und es wäre besser, wenn man eine Person hat, einen Anwalt, der dich begleitet, von Anfang bis zum Schluss und der wird gefördert, das wäre aus meiner Erfahrung, weil ich habe mir 10.000 Meinungen anhören müssen, von der Wirtschaftskammer hat mir jeder was anderes erzählt, beim Magistrat hat mir jeder was anderes erzählt [...]“ (FG3_4)

Als übergreifendes Ergebnis aus dieser Diskussionsrunde kann mitgenommen werden: Es zeigen sich unterschiedliche Wahrnehmungen, abhängig von der jeweiligen Lebenslage. Manche haben Benachteiligung als junger oder alter Mensch erlebt, manche als Frau, es gibt gute wie auch schlechte Erfahrungen mit Behörden oder Banken. Die Themen, die die

Befragten beschäftigen, sind über weite Strecken allgemeine Problemlagen und Wünsche von Unternehmer*innen, die nicht mit dem Migrationshintergrund assoziiert sind.

Fokusgruppe 4 – Unternehmer*innen ohne Matura

Die Zusammensetzung der Gruppe im Überblick:

- *Gruppengröße: 4 Personen⁵³*
- *Allesamt Männer und Migranten erster Generation*
- *Geburtsjahre: Mitte der 1960er- bis Ende der 1980er-Jahre (davon 3 Personen in den 1980er-Jahren)*
- *Herkunftsländer: Ex-Yugoslawien (Bosnien und Herzegowina), China, Afghanistan*
- *Beginn der unternehmerischen Tätigkeit in Wien: Anfang der 2000er- bis Mitte der 2010er-Jahre (je 2 Personen in den 2000er- bzw. 2010er-Jahren)*
- *Alle Diskutanten beschäftigen Personal (1 bis 9 Mitarbeiter*innen).*
- *Drei der vier Diskutanten waren bereits in Wien arbeitslos, zwei von ihnen mehrfach.*
- *Soweit aus den Kurzfragebögen festgestellt werden kann, entsprechen die Berufe, die vor der Selbstständigkeit ausgeübt wurden, der Ausbildung bzw. dem formalen Bildungsabschluss (keine Dequalifizierung). Im Vergleich der unselbstständigen zur selbstständigen Tätigkeit gibt es teils eine inhaltliche Veränderung, teils blieben die Befragten auch in der unternehmerischen Tätigkeit beim erlernten Beruf, die Veränderung war jene vom Angestellten zum eigenen Betrieb.*

Das Stimmungsbild aus der einführenden Befragung über den Beginn der unternehmerischen Tätigkeit in Wien war erneut ein gemischtes. Zwei Befragte gaben an, eher positive Erfahrungen bei der Unternehmensgründung gemacht zu haben, einer gab sehr positive Erfahrungen an, einem fiel es schwer, sich auf der einen oder anderen Seite einzuordnen, da er beide Arten von Erfahrungen gemacht hatte. Im Prinzip gab es bei ihm nur eine, dafür aber sehr prägende und langfristig nachwirkende Problematik, weswegen er sich schließlich dazu entschied, „eher negativ“ anzukreuzen.

Obwohl die Diskussionsgruppe nur aus wenigen Personen bestand, war das Gespräch angeregt und waren die Erzählungen der Befragten ausführlich und tiefgehend. Der Anspruch der qualitativen Forschung, die „Geschichten“ und möglichen Verläufe hinter quantitativen Zahlen sichtbar zu machen, kam aufgrund der kleinen Gruppengröße sogar noch mehr zur Geltung, da jeder die Gelegenheit hatte (und auch nutzte) in Ausführlichkeit verschiedenste Erlebnisse und auch Verläufe der Berufsbiografie zu erzählen. Darüber hinaus beflügelten sich die Diskutanten gegenseitig im Diskussionsfluss, da sie viele Gemeinsamkeiten hatten. Eine zentrale Herausforderung für die Auswertung und Interpretation ergibt sich jedoch daraus, dass einer der Befragten, nachdem er über weite Strecken des Interviews immer wieder und sehr ausführlich über das Zentralproblem bei seiner Unternehmensgründung erzählt hatte, am Ende der Diskussion sich plötzlich Sorgen machte, er könne aufgrund seiner Erzählungen erkannt werden und Probleme bekommen. Er bat dann darum, keine Details in den Bericht einfließen zu lassen, weswegen seine Geschichte nur sehr kompakt und

⁵³ In der Diskussionssituation waren es drei Personen. Die vierte Person aus Fokusgruppe 3 wird wegen ihres Bildungshintergrundes inhaltlich im Zusammenhang mit Fokusgruppe 4 ausgewertet.

abstrahiert wiedergegeben werden kann – sie wird nur so weit in stark verkürzter Form wiedergegeben, wie es zum Verständnis seiner Handlungsempfehlung, deren Weitergabe ihm wichtig war, erforderlich ist. Zur Sicherheit wurde auch seine Branche anonymisiert. Für die Analyse bedeutet das jedoch, dass abseits dieser kleineren Einblicke in seine Geschichte nur die Wortmeldungen der beiden anderen Diskutanten tiefergehend eingebracht werden können. Darüber hinaus fließen, wie erwähnt, auch Meinungen und Erfahrungen eines Teilnehmers aus Fokusgruppe 3 ein, da er aufgrund seiner Bildungshintergrundes eigentlich zu Fokusgruppe 4 gehört hätte.

Die **Motivation** ihr Unternehmen zu gründen, war wie schon bei den Teilnehmerinnen von Fokusgruppe 3 überwiegend allgemeiner Natur, d.h. hatte nur bei den wenigsten mit dem Migrationshintergrund zu tun: Finanzielle Anreize, die Möglichkeit etwas Neues zu wagen oder mit Familienmitgliedern gemeinsam etwas aufzubauen, persönliche Weiterentwicklung und Selbstverwirklichung sind erneut zentrale Motive für die Selbstständigkeit, wie sie auch für Unternehmer*innen ohne Migrationshintergrund typisch sind.

Bei FG4_2 kam zur Überlegung, als Erste*r in der Familie Unternehmer sein und als solcher auch mehr Geld verdienen zu können, eine gute Gelegenheit hinzu. Der Chef der Firma, in der FG4_2 langjährig gearbeitet hatte, ging in Pension, dessen Kinder hatten kein Interesse an einer Übernahme der Firma. Aufgrund ihres guten Verhältnisses beschloss der Chef, seinem Mitarbeiter, der bei den Kund*innen sehr beliebt war, die Firma zu verkaufen:

„Also Punkt 1, das Finanzielle, Punkt 2, weil bei mir in der Familie hat noch nie jemand so einen Schritt gewagt in die Selbstständigkeit. Also mein Vater, zum Beispiel, der war am Bau, Tag und Nacht, ja, Eisenbieger, [...] sein Vater dasselbe und so weiter und die Verwandten auch und ich habe mir gedacht, na ja, ich probiere es mal, und das waren eigentlich die zwei Hauptgründe, die ich hatte [...] [Ich] war [...] 13 Jahre in meiner Firma tätig, bei meinem Chef und dann ist der Chef in Pension gegangen und ich habe die Firma gekauft. [...] Ein Jahr, bevor der Chef in die Pension gehen sollte, habe ich immer wieder von den Kunden gehört: Bitte, bitte übernimm die Firma, bitte übernimm die Firma. Wenn Du es nicht übernimmst, wo sollen wir hingehen und so weiter und dann, ja, hat sich das so ergeben. (lacht)“ (FG4_2)

Bei FG4_3 wuchs aufgrund seiner Erfolge in der Lehre das Interesse an der Selbstständigkeit. Er erzählt, dass ihm sein erster Chef aufgrund seiner hohen Kompetenz bald die besonders schwierigen Fälle anvertraute und dass er mehrere Medaillen bei Lehrlingswettbewerben gewann. Daraus entstand der Gedanke, die Ausbildung bis zum Meister weiterzuverfolgen.

FG4_1 gründete seine Firma gemeinsam mit seinem Vater, da sie sich dabei mit ihren Ressourcen gut ergänzten und sich gegenseitig stärken konnten und sie ihren Arbeitswillen in etwas investieren konnten, in dem sie finanzielle Potentiale sahen:

„Also bei mir war das so, ich hatte das Wissen, mein Vater hatte das Geld, sein Deutsch war nicht so gut, wir haben uns gegenseitig sozusagen aufgebaut, unterstützt gegenseitig und seit daher läuft es halt super. Ich war motiviert, also bin es noch immer [...] und wir arbeiten halt hart, aber es lohnt sich halt am Ende. [...] Nach der Lehre habe ich dann auch gleich begonnen, mit meinem Vater die Firma aufzubauen, [...] wir sind so hineingeschlittert. [...] Bei uns ist das halt so, Mentalität, wir arbeiten, hackeln am

Bau oder irgendwas, harte Arbeit und da haben wir uns gedacht, machen wir eine Transportfirma auf, wird sich sicher lohnen.“ (FG4_1)

Lediglich für FG3_1 spielten auch Faktoren aus seinem Migrationshintergrund eine Rolle für seine Entscheidung. Er hatte die Erfahrung gemacht, dass es mit geringen Deutschkenntnissen in einem unselbstständigen Beschäftigungsverhältnis schwieriger ist. Als Unternehmer empfindet er die Situation als leichter. Vormalig als Koch in der Gastronomie tätig gewesen, gründete er deshalb einen Textilhandel:

„Also ich spreche nicht so gut Deutsch und, ja, wenn ich zur Arbeit gehe, das ist bisschen schwer so Kontakt mit anderen Leuten, mit anderen Kollegen, ja, aber selbstständig ist für mich bisschen leichter.“ (FG3_1)

Wenngleich auch die **Problemlagen und Barrieren**, welche die Diskutanten als Unternehmer erleb(t)en, überwiegend auch die wirtschaftliche Realität nicht-migrantischer Unternehmer*innen kennzeichnen, gibt es in dieser Gruppe durchaus **Erfahrungen von Vorurteilen oder Diskriminierung gegenüber Migrant*innen**. Im Vergleich zu Fokusgruppe 3 ist dieses Thema viel stärker präsent und wird als durchaus alltagsprägend erlebt. Nicht immer sind die Befragten ganz persönlich Ziel der abwertenden Behandlung gewesen, obwohl auch das vorkommt. Oft haben sie Diskriminierung anderer Migrant*innen miterlebt. Teils ergeben sich widersprüchliche Konstellationen, in denen die Diskutanten selbst von ihrem Umfeld akzeptiert sind, jedoch mit den Vorurteilen, die gegenüber Migrant*innen generell geäußert werden, umgehen müssen. Die „mixed embeddedness“ nach Kloosterman/Rath (2006) bekommt dabei eine neue Bedeutungsfacette. Fest steht jedenfalls, dass Benachteiligung von Migrant*innen – in Worten wie auch in Taten – ein so hohes Ausmaß hat, dass es für einige Diskussionsteilnehmer als normaler Teil des Alltags erscheint.

„[...] es gibt öfters so Leute, die denken halt anders, das ist normal, glaube ich“ (FG4_1)

„[...] das bin ich schon gewohnt, also das kann mich nicht mehr irgendwie überraschen.“ (FG4_2)

Der Weg von FG4_3 zur Selbstständigkeit war von Intrigen einzelner mächtiger Personen in seiner Innung gegen ihn geprägt. Wie FG4_3 erzählt, behinderten ihn diese Personen aus Angst vor Konkurrenz beim Ablegen der Meisterprüfung. Aus diesem Grund war er sogar genötigt, seine Meisterprüfung in einem anderen Bundesland zu machen, was mit entsprechend mehr Organisationsaufwand für ihn einherging. Auch als er später erfolgreich gegründet hatte, gab es Aktivitäten von Personen aus der Innung gegen ihn. Wenngleich Intrigen nicht prinzipiell mit dem Migrationshintergrund zu tun haben müssen, vermutet FG4_3 stark, dass das bei ihm der Fall war.

„[...] der wollte nicht, dass ich, weil ich Ausländer war, [...] das ist jetzt große Problem, wenn da ein Ausländer in unserer Branche Fuß fasst. Der hat immer im Kopf gehabt, die Ausländer müssen eher da unten sein und wir sollen da oben sein, dass die nicht auf uns steigen, ja, das hat er immer im Kopf gehabt und hat er auch gesagt immer.“ (FG4_3)

„Natürlich, der, wenn ich Österreicher wäre, hätte sich nicht getraut, dass er sowas sagt. [...] Er hätte sich, ich bin hundert Pro sicher, der hätte sich nicht getraut, sowas zu sagen.“ (FG4_3)

FG4_2 erzählt bestätigend, dass es auch in seiner Innung migrant*innenfeindliche Menschen gebe, wobei er durch den Rückhalt seines Chefs und seiner Kontakte selbst keine Probleme hatte.

„Also bei mir auch, bei der Meisterprüfung, bei der Innung, die waren auch nicht so ausländerfreundlich, sage ich mal, aber [...] mein ehemaliger Chef hat einen Namen in Wien, ja, in diesem Beruf, [...] er kennt die Leute dort, und dadurch hatte ich halt nicht die Probleme, die Du hattest, sage ich mal [...]. Dank meines Chefs, ja.“ (FG4_2)

Bereits an dieser Stelle zeigt sich der (auf den folgenden Seiten noch näher ausgeführte) Einfluss von **sozialem Kapital**. Auch bei FG4_3 gab es allen Widrigkeiten zum Trotz einen ehemaligen Vorgesetzten, der seinen unternehmerischen Plänen wohlgesonnen war und ihn dabei unterstützte, dass er in dem anderen Bundesland seine Meisterprüfung machen konnte. Unterstützende soziale Kontakte können also Türen öffnen, die sonst verschlossen bleiben würden – umgekehrt kann das Fehlen solcher Kontakte eine wesentliche Barriere auf dem Weg darstellen.

Für Unternehmer*innen ist auch ihr Kundenstock ein wesentlicher Aspekt von Sozialkapital, der eng mit dem ökonomischen Kapital verflochten ist, wie einer der Teilnehmer anmerkt:

„Meine Werbung ist die Mundpropaganda. Ich mache keine Werbung im Fernsehen, im Radio oder irgendwo, ich habe keine Flyer, gar nichts, ja, das geht nur von Mund zu Mund, und davon lebe ich.“ (FG4_2)

Beim **Aufbau** dieses **Kundenstocks**, der für alle Unternehmer*innen zu Beginn herausfordernd ist, kann ein **Migrationshintergrund zusätzlich erschwerend** sein, wie FG4_1 ausführlich aus eigener Erfahrung erzählt. Gerade wenn ein Kontakt zunächst telefonisch entsteht, sind manchmal **Vorbehalte** spürbar, wenn potentielle Kund*innen z.B. aufgrund eines Namens oder eines Akzents den Migrationshintergrund wahrnehmen. Beim anschließenden persönlichen Kennenlernen würden sich solche Vorbehalte oft auflösen, aber zu Beginn seien sie eine Barriere.

„Na bei uns war es manchmal, dass, am Anfang hatten wir nicht so viel Arbeit, es war nicht so viel gefragt, das, was wir gemacht haben und da haben wir schon am Anfang, schon gezweifelt und so, war es der richtige Weg, sollen wir den Weg gehen und so. [...] Da hat mein Vater dann schon gezweifelt und ich habe ihn halt auch immer aufgemuntert, er mich, ich ihn [...] Manche Leute sind am Handy ganz anders und so privat sind sie auch ganz anders und es ist, es ist kompliziert [...] wenn sie hören, wie man Deutsch spricht oder so, glaube ich auch schon, dass es auch halt, halt irgendwas mit Immigration auch zu tun hat, aber wenn man, wenn man die Leute halt dann so persönlich, ah, sieht und mit denen so, obwohl mein Vater nicht so gut Deutsch spricht, ist er halt Herzensmensch und man sieht ihm das an und, und die Leute reagieren ganz anders als zum Beispiel, wenn man ihn nur hört zum Beispiel. Und, ja, wir hatten öfters so ein Antreffen von, von Leuten, wo es wirklich so war und am Ende hat es sich als gute Sache herausgestellt.“ (FG4_1)

Gleichzeitig könne der Arbeitsalltag durchaus auch extreme **Anfeindungen** mit sich bringen. Transportunternehmer FG4_1 erzählt hier von einem Auftrag bei einer Übersiedlung, während dem eine eigentlich völlig unbeteiligte Nachbarin plötzlich seine Arbeiter attackierte, die gerade Umzugskisten und Möbel für die Auftraggeber*innen vom Erdgeschoß in den dritten Stock trugen:

„Eine Dame, wir hatten auch so ein Transport, halt einen Umzug in den dritten Stock, ohne Lift, und die Dame ist auf einmal gekommen und hat uns angefangen zu filmen und so, zu schreien und, ja, ihr Ausländer, was tut ihr hier, ihr tut sicher fladern und so, wir sind irgendwie ruhig geblieben, so, ja, rufen Sie die Polizei, wenn Sie was Derartiges behaupten und so, aber es gibt Leute, man muss halt einfach nur ignorieren halt so, ist besser als anstatt an sowas noch anzuknüpfen und zu sagen, ja, auf so ein Niveau sich herunterzulassen und so, das bringt sich nichts.“ (FG4_1)

Ein ähnliches Erlebnis hatte ein syrischer Mitarbeiter von FG4_2, ebenfalls in einem Mehrparteienhaus mit dem Nachbarn einer Auftraggeberin:

„Also solche Erfahrungen gibt es immer, also mein Mitarbeiter ist aus Syrien zum Beispiel, vor kurzem waren wir im sechsten Bezirk, und da hatten wir auch eine Montage und er ist unten bei der Tür, beim Hauseingang gestanden, die Tür war offen, ja, hat auf mich gewartet, weil ich mich bei der Kundin noch verabschiedet habe und da ist der Nachbar reingekommen ins Haus und hat ihn angeschrien, was er da macht und wer er ist, wieso ist die Tür offen, und da hat er gemeint, ja, wir arbeiten im Dachgeschoss bei der Frau Soundso, ja, ah, ja, die wohnt aber nicht im Dachgeschoss, die ist im zweiten Stock, nicht. Also solche Sachen, die wohnt aber im Dachgeschoss (lacht), ja. Also das war irgendwie so, er hat ihn sofort verdächtigt. Ich nehme das schon mittlerweile ganz locker, wie gesagt, und bei mir sind 98 Prozent der Kunden Österreicher. 98 Prozent, wenn nicht 99 Prozent. Und von diesen 98 Prozent sind knapp die Hälfte ein bisschen ausländerfeindlich, sage ich mal so, aber ich komme mit denen klar, komischerweise, ja, sie akzeptieren mich.“ (FG4_2)

Die Tatsache, dass er selbst von seinen österreichischen Kund*innen vollauf akzeptiert und geschätzt wird, bringt ihn manchmal in schwer auflösbare Widersprüche. Seine Kund*innen begreifen ihn als Österreicher – teilweise erkennen sie seinen Migrationshintergrund nicht, weil er nach wie vor unter dem Firmennamen des (österreichischen) Vorgängers arbeitet, vielfach aber schätzen sie ihn aufgrund seiner Kompetenz und seiner Persönlichkeit so sehr, dass sie sich seinen Migrationshintergrund nicht mehr bewusst machen, ihn als Österreicher oder „guten“ Migrant*en verstehen. Es kann dann passieren, dass Kund*innen sich ihm gegenüber negativ über (andere) Migrant*innen äußern.

„Und ich habe aber Kunden, die offen gegen Ausländer sind, und die reden mit mir darüber. Die akzeptieren mich insofern, weil sie irgendwie stolz sind, dass ich diesen Weg gegangen bin, ja, etwas aufgebaut habe, und mich integriert habe, so gut es geht, und akzeptieren das. Auf der anderen Seite reden sie dann über die Türken und keine Ahnung was, und ich sitze daneben [...]. Ich bin ja nichts anderes wie ein Türke, der Türke ist ein Ausländer eventuell, ich bin auch ein Ausländer, ja, aber nicht alle Türken sind gleich, ich muss dann immer irgendwie eine Diskussion finden, mit den Kunden, und dann erzähle ich immer, ja, es gibt solche und solche, immer, überall. Dann erzähle ich von Angestellten, also von Arbeitern, die ich hatte, das waren Österreicher, die mich bestohlen haben, die ich fristlos gekündigt habe, und dann schauen sie halt.“ (FG4_2)

An dieser Stelle liegen **Bezüge zur „mixed embeddedness“** nach Kloosterman/Rath (2006) nahe. Bei diesem Konzept geht es zwar in erster Linie um eine doppelte strukturelle Einbettung, die mit Ressourcen wie auch Barrieren für die Arbeitsmarktintegration im Aufnahmeland verbunden sind. Die Erzählungen von FG4_2 legen allerdings nahe, dass **auch auf der Ebene der kulturellen Identität eine doppelte Einbettung** vorhanden ist.

Menschen mit Migrationshintergrund, die schon lange in Österreich leben und sich, wie FG4_2 es selbst formuliert, „integriert“ haben, sind auf einer Ebene der Selbstidentifikation gleichzeitig sowohl Migrant*innen als auch Österreicher*innen. Vom jeweiligen (inländischen) Gegenüber wird unter Umständen aber nur eine Komponente dieser doppelten Einbettung wahrgenommen, und beide gehen potentiell mit unangenehmen Situationen einher. Entweder das Gegenüber nimmt nur die Komponente des Migranten/der Migrantin wahr – den Aspekt des Fremden, der Prozesse des „Otherings“ befördert – und reagieren je nach Einstellung womöglich feindlich, wie z.B. die von FG4_1 und FG4_2 geschilderten Nachbar*innen. Oder das Gegenüber nimmt nur die Komponente des Österreicher/der Österreicherin wahr, akzeptiert die Person damit ganz selbstverständlich als eine*n der „eigenen Leute“ und lässt sie quasi unter Gleichen an seinem „Othering“ anderen gegenüber teilhaben, wie im zuletzt zitierten Beispiel von FG4_2. Für den betreffenden Migranten oder die betreffende Migrantin geraten dadurch zwei Identitätsbestandteile, die ihn oder sie beide ausmachen, in einen Widerspruch. Am Beispiel von FG4_2: Er ist Unternehmer in Österreich, so wie viele Inländer*innen auch Unternehmer*innen in Österreich sind, und es ist wichtig auch für den wirtschaftlichen Erfolg als gleich akzeptiert zu werden, was FG4_2 gelungen ist. Umgekehrt ist er auch Migrant und negative Äußerungen über Migrant*innen treffen somit auch ihn, auch wenn sie nicht gegen ihn persönlich gerichtet sind. Wenn solche Aussagen von Kund*innen getätigt werden, kommt die Herausforderung hinzu, als Unternehmer*in mit der eigenen Reaktion die Kund*innen nicht vergrämen zu wollen, gleichzeitig aber auch einen wichtigen Aspekt der eigenen Identität nicht abwerten zu wollen. FG4_2 hat seine Strategie des Umgangs damit gefunden, wie er beidem gerecht werden kann (differenziert argumentieren), genauso wie FG4_1 und sein Team ihre Strategie des Umgangs mit offenen Feindseligkeiten gefunden haben (ruhig bleiben, de-eskalieren). Auch hier zeigt sich: Mit Diskriminierung, oder zumindest Vorurteilen und Stereotypen konfrontiert zu werden, ist relativ alltäglich – so alltäglich, dass es bereits bewährte Strategien dagegen gibt, die abgerufen werden können.

Lediglich FG3_1 hat nicht den Eindruck, dass Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich Diskriminierung erfahren würden. Auch ganz allgemein – andere Bevölkerungsgruppen betreffend – empfindet er **Österreich als sehr gleichstellungsorientiert**. Seine Aussagen sind einerseits im Zusammenhang mit der Diskussionsdynamik in Fokusgruppe 3 zu sehen, in der das Gleichstellungsempfinden generell stark ausgeprägt war. Zum anderen resultiert seine Einschätzung aber auch als dem Vergleich mit seinem Herkunftsland, dem damals noch kommunistischen China, das er als weitaus stärker von Ungleichbehandlung geprägt sah, wo z.B. auch städtische und ländliche Bevölkerung aus seiner Sicht sehr ungleiche Chancen hatten. In Österreich hingegen, argumentiert er, gibt es Gleichbehandlungsgesetze, die auch ihre Wirkung entfalten. Einzig im Fall, wenn Migrant*innen wenig Deutsch sprechen, komme Diskriminierung manchmal vor.

„[...] dass in China noch viel schwerer wie in Österreich, [...] so die Leute von Stadt und Land ist nicht gleich behandelt, und dass viele so grobe, aber in Österreich ist nicht dafür, ich glaube, [...] gesetzlich ist alles gleich behandelt. [...]. [W]enn ich selber nicht gut Deutsch, da vielleicht bisschen Probleme, sonst nicht Probleme, die Leute ist gleich behandelt, aber früher, ich lebe in China, dass damals immer verschieden behandeln, das so, lieber in Österreich, [...] alles gleich behandelt.“ (FG3_1)

Obwohl die Interaktion mit Österreicher*innen Herausforderungen mit sich bringen kann, wie oben geschildert, tendieren FG4_1 und FG4_2 **bewusst zu österreichischer Kundschaft**. Mit migrantischer Kundschaft gebe es „mehr Probleme“ als mit österreichischer Kundschaft, da Erstere stark versuchen würden, die Preise der erworbenen Produkte oder Dienstleistungen zu drücken:

„Wir hatten auch sehr viel Negatives mit unsererseits halt, von unserer Seite die Leute [...] hatten wir mehr Probleme als eigentlich mit Österreichern [...] zum Beispiel so Umzüge [...] man soll, ah, halt die ganze Wohnung umziehen und so, und dann schaut der so auf Kleinigkeiten und so, was schon, zum Beispiel so Fehler waren [...], wird dann halt auf das gehakt, damit der Preis wieder gesunken wird [...] (FG4_1)

Eines sage ich Dir schon, ja, ich habe ab und zu, ja, Landsleute von mir oder halt Ausländer, die, die irgendwas brauchen oder so, ich weiche aus, also sogar in der Familie, ja, teilweise, ja, habe ich keine Nerven (lacht) dafür, ja, also die glaube alle, ja, das machst Du schon billig und so weiter, ja. Ich habe vor kurzen einen Nachbarn gehabt, der ist mit einem Sessel gekommen, ja, und die Sitzfläche wäre neu zu tapezieren, mit Kunstleder, ja, habe ich gesagt, ja, Material 30, Arbeit für Dich 30, sind 60€. Sagt er, der Sessel hat aber nur 30 gekostet, der ganze Sessel. Sage ich, mir ist es egal, ob der 30 oder 300 gekostet hat, ja, die, das ist, macht so und so viel aus, das ist, spielt keine Rolle, [...] es ist halt mit Ausländern, was Preise angeht, ja, also da bin ich nicht dabei, also die habe ich nicht als Kunden. [...] Es ist kein, es ist kein Bazar, wir sind jetzt auch kein Markt, ja. (FG4_2)

Ja, Bazar, Flohmarkt. (FG4_1)

Ich mache keinen Unterschied zwischen, zwischen einem österreichischen Kunden und einem ausländischen Kunden, ja, meine Arbeit ist dieselbe, ja. Die Tätigkeit ist dieselbe, deswegen, ah, bin ich halt so, dass ich wirklich nur österreichische (lacht) Kunden habe, ja. Ich meine, ich klinge jetzt vielleicht ausländerfeindlich, ja, aber, ah, es ist, es ist halt so. (FG4_2)

Na bei uns ist das genauso, auch genau dasselbe, ja. (FG4_1)“

Die Tendenz zu österreichischen Kund*innen hat jedoch nicht nur mit Zahlungswilligkeit, sondern auch mit Zahlungskraftigkeit zu tun. Damit kommt indirekt auch Segregation zwischen einheimischer und migrantischer Bevölkerung zur Sprache, denn abhängig vom Standort des Geschäftslokals können unterschiedliche – auch unterschiedlich zahlungskraftige – Kund*innenkreise angesprochen werden. In Vierteln, in denen vorwiegend Migrant*innen leben und damit als Kundschaft infrage kommen, können auch Unternehmer*innen schwerer überleben, so FG4_2:

„Also in meiner Branche ist es so, man kann nur in der Branche leben, wenn man Kunden hat, wenn man zahlungskraftige Kunden hat. Wenn ich jetzt morgen eine Firma aufmache, ja, mit Migrationshintergrund und vielleicht nicht gut Deutsch kann, und ich habe ein Geschäft und eine Werkstatt, wo ich Miete zahle, monatlich, und einen Mitarbeiter oder zwei Mitarbeiter, ja, und jetzt kommen aber Kunden und das Geschäft ist vielleicht im 10. Bezirk auf der Favoritenstraße oder auf der Laxenburgerstraße, jetzt kommen Kunden rein, mit Migrationshintergrund, ja, von denen kann ich aber nicht leben, das geht sich hinten und vorne nicht aus. Man muss den Zugang bekommen, zu den Kunden, die zahlungskraftig sind, ja.“ (FG4_2)

Für diesen Zugang braucht es aus Sicht der Diskutanten einerseits gute eigene Deutschkenntnisse und die Eigenverantwortung diese aufzubauen (siehe auch vorher), aber auch (finanzielle) Unterstützung, um sich die entsprechend teureren Standorte leisten zu können (siehe Handlungsempfehlungen). Die gesellschaftliche Segregation zwischen Migrant*innen und Österreicher*innen⁵⁴ ist auch in der Runde durchaus bewusst, wie eine Einschätzung von FG4_1 über den Arbeitswillen zeigt, der bei Migrant*innen aus der existenziellen Notwendigkeit heraus höher sei.

„Wir haben fünf Mitarbeiter, alles sind Ausländer, [...] und es läuft halt normal. Nur es gibt, glaube ich, Österreicher, die diese Arbeit nicht machen würden. Wir hatten auch Österreicher in unserem Betrieb, die würden, die arbeiten nicht so [...] wie zum Beispiel jemand, der es wirklich nötig hat, zu arbeiten und so.“ (FG4_1)

Segregation bringt also paradoxe Effekte mit sich. Sie wurde nicht von den betroffenen Migrant*innen verschuldet, die in (eventuell von Österreicher*innen ungewollten) Jobs arbeiten, in denen sie wenig verdienen. Dennoch macht sie genau diese Segregation zu einer wirtschaftlich weniger attraktiven Zielgruppe, vor der Unternehmer*innen trotz ihres eigenen Migrationshintergrundes fliehen, weil sie auf das wirtschaftliche Überleben ihres Unternehmens achten müssen.

Überwiegend sind Herausforderungen, **Probleme und Barrieren** auch in dieser Gruppe **nicht migrationsspezifisch**, sondern spiegeln die **Situation von Unternehmer*innen in der aktuellen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage** wieder. Einige solcher Problemlagen sind in den vorigen Abschnitten schon indirekt angesprochen worden. Zusätzlich ist beispielsweise der **Fachkräftemangel** bzw. auch ein empfundener Mangel an engagiertem, arbeitswilligem und verlässlichem Personal ein angeregt diskutiertes Thema in dieser Runde.

„Verlässliche Leute zu finden, ist schwer mittlerweile, ja, egal jetzt ob Ausländer oder Nicht-Ausländer.“ (FG4_2)

„Im Moment sind wir zwei Leute in der Firma, also wir sind eine kleine Firma, waren immer schon klein, vor vier Jahren waren wir neun, ja, und jetzt sind wir auf zwei runter, wobei ich könnte morgen locker noch zwei aufnehmen (lacht), aber im Moment ist es sehr schwer, dass man, dass ich da irgendjemanden finde, [...] es sind, ja, schwere Zeiten im Moment, was die Arbeitskräfte angeht, ja, es ist ein großer, großer Mangel, ja, an Fachkräften, im Moment, ja.“ (FG4_2)

Die Diskutanten haben hierzu durchaus ähnliche Erfahrungen, wie dieser Dialog zwischen FG4_1 und FG4_2 zeigt:

„[...] ich könnte morgen zwei Leute locker einstellen, ja. [...] Nur es kommen Leute sich bewerben, ja, egal jetzt, ob Österreicher oder Nicht-Österreicher, ja, ah, der sagt mir offen sind Gesicht, dass er eigentlich nicht arbeiten will, ja. (FG4_2)

⁵⁴ In den Fokusgruppen wurde oft vereinfachend von „Migrant*innen“, „Österreicher*innen“ oder „Einheimischen“ gesprochen. Gemeint sind mit Migrant*innen - wenn nicht weiter ausdifferenziert - immer Migrant*innen beider Generationen, und mit Österreicher*innen oder Einheimischen Personen, die über mehr als zwei Generationen in Österreich leben bzw. die aus der hier gewählten Migrant*innendefinition hinausfallen.

Ja, er braucht nur den Zettel für die Bestätigung für AMS (lacht), dass er nicht arbeiten. (FG4_1)

Er sagt mir, er macht ein, zwei Pfüsch im Monat, ja, privat, und jetzt mit AMS, was er noch dazu hat, mit dem kommt er durch, ja. Und dann könnte ich explodieren, ja, da könnte ich ihn. (FG4_2)

Ja, als Firma ist es schwer, wirklich. (FG4_1)“

Die gleiche Situation wie mit fertig ausgebildeten Arbeitskräften schildern sie mit **Lehrlingen**. Immer weniger Jugendliche würden sich auf die vorhandenen Lehrstellen bewerben, und diejenigen, die es täten, verfügten oft nicht über die für den Job erforderlichen Eigenschaften, wobei die Diskutanten neben der fachlichen Kompetenz auch ein situationsangemessenes Auftreten und Engagement vermissen.

„[...] wenn ich dem jetzt sage ein Mal im Monat das Auto putzen bitte, das Firmenauto, ja, und, und, und das fünf Mal sagen muss, ja, bis er es einmal macht, ja, ah, oder Lager aufräumen und so Kleinigkeiten, ich meine, das war, das war bei mir, wie ich damals gearbeitet habe, das war gang und gäbe, selbstständig, dass man die Werkstatt am Ende des Tages aufräumt, dass alles sauber ist, dass man weiß, wo das Werkzeug ist, dass das Auto in Ordnung ist, solche Sachen. Die heutigen, von 7 bis 16 Uhr, Schluss, tschüss, baba, es geht mich nichts mehr an, die denken gar nicht an morgen, [...]“

Auch hier sind sich die Diskutanten einig:

„Aber ein bisschen, ein bisschen Verständnis und ein bisschen Mitdenken und Mitwirken, ja. (FG4_2)

Das können die nicht. (FG4_1)

Das muss man sich, darf man sich nicht verlassen. (FG4_3)“

Wie vor allem in Fokusgruppe 1 und teils auch in Fokusgruppe 3 wird auch in dieser Runde die **Bedeutung von Deutschkenntnissen** angesprochen – hier aus der unternehmerischen Perspektive. Auch für Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund ist es schwierig, wenn ihre Mitarbeiter*innen nicht oder kaum Deutsch sprechen, da sie dann nicht mit den Kund*innen kommunizieren können. Auch bei hoher fachlicher Kompetenz sind Mitarbeiter*innen ohne Deutschkenntnisse, so FG4_2, de facto nicht einsetzbar:

„Und dann gibt es aber Leute, [...] die wollen arbeiten, die können arbeiten, ja, aber er kann kein Wort Deutsch. So, wenn ich jetzt 98 Prozent Kunden habe, die Österreicher sind, ja, sprechen die Deutsch, ja, wo soll ich den hinschicken, ja, das ist das Problem, [...] mein jetziger Mitarbeiter, der [Name anonymisiert], ja, den habe ich vor vier Jahren eingestellt, ja, und da habe ich ihm gesagt, OK, ich stelle Dich ein, am Anfang bist Du in der Werkstatt, aber Deutsch lernen, ja? Mittlerweile kann er so gut Deutsch, dass ich ihn überall schicken kann, oft, dass er alleine bei den Kunden in der Wohnung arbeitet, und so weiter, ja [...], in meiner Branche, also bei meinen Kunden, brauche ich Leute, die halt auch Deutsch können, die ich wohin schicken kann, [...] weil es nutzt nichts, wenn er super Boden legen kann oder tapezieren kann, Tapeten picken, ja, und ich ihn nirgendwo hin schicken kann, das ist das Problem.“ (FG4_2)

Auch für den Unternehmer oder die Unternehmerin selbst werden profunde Deutschkenntnisse als unerlässlich gesehen, da andernfalls keine einheimischen Kundenkreise

erschlossen werden können. Analog zu Fokusgruppe 3 wird auch hier die Eigenverantwortung bei Migrant*innen selbst gesehen, sich um den Erwerb von Deutschkenntnissen zu bemühen:

„Aber dafür muss auch diejenige Person was tun, ja, also gute Deutschkenntnisse, was halt alles dazugehört.“ (FG4_2)

Eine empfundene Problemlage ist auch die Beobachtung, dass viele Kund*innen zu Billiganbieter*innen tendieren. Qualität würde, so FG4_2, nicht mehr geschätzt und damit der Preis für Qualitätsarbeit nicht mehr anerkannt werden. Gerade für Handwerksbetriebe – und die Diskutanten führen solche – ist das schwierig, da es auch bedeutet, dass industrielle Massenproduktion dem Handwerk aus dem kleineren oder mittleren Betrieb vorgezogen wird.

„Es werden immer weniger Kunden, die das noch schätzen. Also in meiner Branche, die Kunden sind 90 Prozent Pensionisten. Und die sterben langsam weg. Und das, was nachkommt, ist mehr so IKEA-mäßig, sage ich mal, ja, die schätzen den Biedermeier-Sessel nicht, [...], ich habe schon so viele Möbel retten müssen, vor dem Müllplatz, alte Stilmöbel und so weiter [...] schauen wir mal, was die Zeit, was die Zukunft bringt, aber wird immer schlimmer.“ (FG4_2)

Aber nicht nur die Konkurrenz von Konzernen mit industriell produzierter Massenware bringen die Diskutanten in diesem Zusammenhang in Bedrängnis. Mehrfach im Verlauf der Diskussion wird auch als großes Problem angesprochen, dass in den Branchen der Befragten vermehrt auch ausländische Betriebe Billigleistungen anbieten würden, mit denen Betriebe wie jene von FG4_1 und FG4_2 nicht konkurrieren könnten, wie ein Dialog zwischen ihnen zeigt:

„Und was noch halt ein Thema ist, dass, ah, Firmen, also Firmen aus dem Ausland ... (FG4_2)

Ja, Tschechei und Serbien, ja. (FG4_1)

... Die bringen, die Preise sind ein Wahnsinn, ja, da kann ich hinten und vorne nicht mithalten. Da kann ich, also da kann ich die Unterhose auch ausziehen, ja, das geht sich nicht aus, weil es sind Preise, das ist wirklich, ja, irgendwie ... (FG4_2)

Wie die Ausländer, was jetzt mit den Firmen kommen, die machen die bestehenden Firmen, was jetzt in Österreich sind, ahm, machen die kaputt mit den Preisen. (FG4_1)“

Die Firmen könnten deswegen so billig anbieten, weil die Arbeit – die Produktion, die Reparatur, etc. – im Ausland zu dortigen Preisniveaus erfolge oder weil ausländische Arbeitskräfte ins Inland gebracht und dort mit schlechten Bedingungen ausgebeutet würden, wie FG4_2 erzählt:

„[...] ausländische Firmen, die das wirklich dann ins Ausland verschieben alles, ja, und die Arbeiter auch aus dem Ausland kommen oder in Wien dann wohnen, in einem Zimmer, in einer Wohnung mit, wo fünf, sechs Leute sind, ja, und billig bezahlt werden [...]“ (FG4_2)

Hier wird also eine Situation beschrieben, bei denen migrantische Betriebe, die durch die Herkunft ihrer Inhaber selbst einen Auslandsbezug haben, sich durch ausländische Betriebe unter Druck gesetzt fühlen.

Zusammenfassend wird in dieser Gruppe eine besondere Ambivalenz von Migrationshintergrund oder – bzgl. der ausländischen Betriebe - im weitesten Sinne von „Ausländischem“ sichtbar: Die befragten migrantischen Unternehmer unterscheiden sich in ihren Motivationen und Problemlagen über weite Strecken nicht von den allgemeinen Themen von Unternehmer*innen heutzutage. Dennoch bringt ihr Migrationshintergrund immer wieder auch eigene Erfahrungen des Benachteiligtwerdens oder des Sitzens zwischen den Stühlen mit sich, und zwar in einem Ausmaß, dass diese Erfahrungen gewissermaßen als alltäglich und normal empfunden werden. Gleichzeitig schildern die migrantischen Unternehmer in dieser Gruppe eigene Erfahrungen mit dem Migrationshintergrund anderer, die sie als negativ empfinden, bzw. haben diesbezüglich Vorbehalte: wenn Personen nicht Deutsch lernen möchten oder können und daher aus wirtschaftlichen Gründen nicht einsetzbar sind und wenn – was als typisch migrantisch eingeschätzt wird – Preise heruntergehandelt werden. Daraus, aber auch aus Gründen der Zahlungskraft, resultiert eine geringere Attraktivität von migrantischer Kundschaft für die migrantischen Unternehmer, wobei die Zahlungskraft wiederum ein Ergebnis von Segregation bzw. ungleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt ist. Nicht zuletzt ist ein empfundenes Hauptproblem die Konkurrenz durch ausländische Unternehmen, die ihre Leistungen am inländischen Markt anbieten, jedoch im Ausland produzieren oder ausländische Arbeiter*innen für ihre Arbeitsleistung ins Inland holen.

Fragen, die auf kulturelles und soziales Kapital im Zusammenhang mit Migrationshintergrund abzielten, lieferten auch in dieser Diskussion keine eindeutigen Antworten. Was die Anerkennung seines kulturellen Kapitals betrifft, erlebte ein Befragter (FG3_1) bei seiner Unternehmensgründung in Österreich, die bereits länger zurückliegt, eine migrationsbezogene Barriere, weil er für seinen Gewerbeschein eine Prüfung nachholen musste. Jedoch ist auf Basis seines Kurzfragebogens auch zu sagen, dass er vor seiner Selbstständigkeit in einer anderen Branche tätig war und seine vorherige Ausbildung möglicherweise manche Detailkenntnisse der neuen Branche nicht abdeckte. Die anderen drei Befragten hatten, obwohl sie ebenfalls Migranten erster Generation sind und im Ausland geboren wurden, ihre Ausbildung in Österreich gemacht, weswegen keine Anerkennungen erforderlich waren.

Bei der Gründung oder auf dem Weg dorthin (z.B. Meisterprüfung) konnten die Befragten auf unterschiedliche Formen von sozialem Kapital zurückgreifen, die Türen öffneten und unterstützten, wobei erneut „strong ties“ wie „weak ties“ sowie migrantische und nicht-migrantische Kontakte zur Sprache kommen. Bereits erwähnt wurden inländische Chefs, die den Weg für die Meisterprüfung ebneten. Bei FG4_2 unterstützten sowohl der inländische Chef als auch Familienmitglieder finanziell beim Kauf des Unternehmens sowie fachlich bei der Einarbeitung.

„[Mein Chef] war für mich wie ein, wie mein zweiter Vater, muss ich schon sagen, ja. [...] das war so ein Respekt, ja, von Mensch zu Mensch und, ja, so das, das war sehr, sehr angenehm. Er hat sich auf mich verlassen können, ich habe mich auf ihn verlassen können [...] und er hat das halt geschätzt und hat mich auch am Anfang unterstützt bei der Unternehmensgründung, ja. [...] er hätte auch die Firma um das Doppelte verkaufen können, ja, an den Konkurrenten, ja, hat es aber, ah, hat es nicht machen wollen, er hat es mir, mir verkauft“ (FG4_2)

„Ich war am Anfang ein, ah, ein Sturkopf, sage ich mal, ja, und ich habe geglaubt, ich kann die Welt, erobern und ich bringe, ich schaffe alles alleine, ja. Und nach zwei

Monaten habe ich gemerkt, OK, das geht nicht so, ja. Dann hat mir meine Frau den ganzen Papierkram einmal so richtig, weil sie sich buchhalterisch gut auskennt, da hat sie mir alles erklärt und so weiter und mein ehemaliger Chef war auch einmal in der Woche da, hat mich unterstützt, wie man Angebote richtig zusammenstellt, Rechnungen schreibt, ja, wie, wo was, [...] es hat dann circa zwei Jahre lang gedauert, bis ich wirklich [...] alles konnte, was ich jetzt mittlerweile im Schlaf kann, ja.“ (FG4_2)

FG3_1 erzählt, dass Menschen aus der migrantischen Community, die selbst bereits ein Unternehmen hatten, bei seiner Gründung mit Erfahrungswerten weiterhalfen.

„Ja, ich habe schon jemand, diese Landsleute, Verwandte, Freunde, die haben schon mal welche gibt es Firma, die immer so fragen, wie kannst du eine Firma machen, wie kannst du eine Geschäft so öffnen, die haben immer mir gute Information oder helfen, [...] die kannst du immer fragen, was so brauchen, was so, wie kannst du machen Geschäft, die haben immer mir so erzählen, wie kann ich machen, wie kann gut machen.“ (FG3_1)

FG4_3, der für seine Meisterprüfung in ein anderes Bundesland ausweichen musste, hatte auf seinem steinigen Weg ebenfalls von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund Unterstützung. So ermöglichte ihm ein österreichischer Bekannter, der im betreffenden Bundesland wohnte, bei ihm einen Zweitwohnsitz anzumelden, da er andernfalls nicht zur Meisterprüfung zugelassen worden wäre. Darüber hinaus ließen sich migrantische Kollegen von ihm dazu motivieren, ihre Meisterprüfung ebenfalls dort abzulegen, damit die Mindestteilnehmerzahl für die Abhaltung erreicht wird.

Bei FG4_1, der sein Unternehmen gemeinsam mit seinem Vater aufgebaut hat, verfügt die Familie über viele Kontakte in der eigenen und anderen relevanten Branchen. Über diese Kontaktnetzwerke kamen sie an Erfahrungswerte und Informationen, aber auch an Kundenschaft. Mittlerweile haben sie diese Netzwerke stark ausgebaut.

„Durch Transport und Montagen und so, kommt man viel mit Leuten in Kontakt, halt auch Immigranten halt, so wie wir, und man knüpft so am schnellsten die Kontakte, glaube ich, weil man kommt auch sehr privat halt in die Wohnung und so, und halt je nach Arbeit halt, was man für Arbeit hat. Und, ja, so sind wir halt vorangekommen, [...] Und jetzt geht es uns mehr als gut, sozusagen.“ (FG4_1)

Die Wichtigkeit von sozialem Kapital schätzt er gerade für seine Branche als sehr hoch ein:

„Transport ist jetzt viel schwieriger in dieser Zeit, es machen ur viele, und, Gott sei Dank, haben wir früh damit begonnen, jetzt haben wir mehr Kontakte als, als hätten wir es jetzt gemacht, hätten wir keine Chance gehabt, glaube ich, im Markt [...], weil das macht jetzt fast jeder Dritte oder so, aber durch die Kontakte, was wir haben, also wir arbeiten tagtäglich den ganzen Tag durch.“ (FG4_1)

Insgesamt zeigt sich in puncto soziales Kapital also wiederum ein gemischtes Bild – wesentliche Unterstützung gab es sowohl aus dem engeren als auch dem weiteren sozialen Umfeld und von Migrant*innen wie auch Nicht-Migrant*innen.

Als **Empfehlungen**, um Barrieren für Menschen mit Migrationshintergrund bei der Unternehmensgründung zu reduzieren, arbeiten die Diskutanten mehrere Anliegen heraus. Ihren Problemlagen und Themen entsprechend, sind auch diese Empfehlungen hauptsächlich allgemeiner unternehmerischer Natur, es gibt aber auch im Einzelnen spezifische Anliegen:

- Finanzielle Erleichterungen, insbesondere für kleinere Betriebe – konkret eine Einkommenssteuersenkung sowie mehr Toleranz verschiedener Behörden (Finanzamt, Krankenkasse) bei temporären Zahlungsrückständen, wenn sonst regelmäßige Zahlungsflüsse stattfinden. FG4_2 schildert hierzu eigene Erfahrungen und erzählt, dass der aufgebaute Zahlungsdruck seitens der Institutionen bei selbst kleinen Zahlungslücken ihn vor große Probleme stellen, da auch er abhängig von den Zahlungen seiner Kund*innen ist. Es entstünden oft Lücken zwischen jenem Zeitpunkt, wo er z.B. zwecks Materialeinkauf Ausgaben tätigen muss und jenem, wo die Zahlung des Kunden oder der Kundin eingeht. Dieses Thema liegt FG4_2 merkbar am Herzen – nachdem es zuerst noch in der Gruppe diskutiert wurde, erzählt er, nachdem die anderen beiden Diskutanten die Runde einige Minuten früher verlassen mussten, alleine ausführlich weiter.

„Das Finanzamt vielleicht, dass die auf kleine Betriebe vielleicht ein bisschen schauen, [...] wenn ich jetzt [...] vor zwei Wochen, ja, 17.000 überweise und jetzt sind dann 2.000 neuer Rückstand, [...] dass die nicht gleich einen Wirbel drum machen, [...] weil wenn man den Verlauf sieht, es sind ständig Zahlungen, ja, dass man nicht so einen Druck macht auf die kleinen Firmen, überhaupt in einer Branche, die im Aussterben ist, [...] wo es eh immer weniger Betriebe gibt, [...] also da gibt es große Unternehmen, die haben Millionen offen oder Hunderte, Tausende offen, aber das sind halt Unternehmen, die 50, 60 Mitarbeiter haben. Da gibt es keinen Druck auf die, aber immer auf die Kleinen.“ (FG4_2)

„Man sollte ein bisschen auf die kleinen Betriebe achten und schauen, wie es denen geht, weil der Staat lebt auch von uns, auch wenn wir klein sind, [...] wir waren immer eine kleine Firma und werden auch immer eine kleine Firma sein, wir zahlen brav unsere Steuern. Und es kommt kein Echo, kein [...] positives Feedback irgendwie, im Gegenteil, man wird nur fertiggemacht, sobald man was offen hat, bei der Krankenkassa oder beim Finanzamt. Ich habe mich manchmal, wenn ich für den Staat arbeite, für die Polizei, für das Ministerium und so weiter, die zahlen halt erst nach 30 bis 40 Tagen. Da habe ich einen gewissen Materialbedarf, und das muss ich ja vorschießen alles. Und dann warte ich halt länger auf das Geld, aber die zahlen, das ist fix. Und sobald sich das irgendwie überschneidet, mit den Zahlungen vom Finanzamt, ist schon im Briefkasten der Brief, ja, 2.000, ja, das weiß ich schon, aber die 17.000 von vor zwei Wochen habt ihr vergessen, dass ich überwiesen habe, ja, wissen Sie, was ich meine? Solche Sachen, ich glaube, das macht der Computer automatisch bei denen.“ (FG4_2)

- Stärkere Wertschätzung und Unterstützung von „eigenen“ Betrieben, d.h. **Stärkung gegenüber Billiganbieter*innen aus dem Ausland**

„Dass man die eigenen Betriebe ein bisschen mehr schätzt, ja, unterstützt, oder mal jemand vorbeikommt, von der Wirtschaftskammer, oder von der Innung, und fragt, hallo, wie geht es Dir? Passt alles bei Dir?“ (FG4_2)

- **Kontrollmechanismen für Institutionen, um sicherzustellen, dass regelgemäß und nicht entlang von persönlichen Interessen oder Sympathien entschieden wird:**

„[Die] Stadt Wien bitte ich, die Mächtigen ein bisschen kontrollieren, ein bisschen auf die Finger schauen, ja, dass die vielleicht die Kleinen nicht, wie sagt man so, zerdrücken können.“ (FG4_3)

- **Spezifischer Unterstützungsbedarf für Migrant*innen wird beim Aufbau eines Kundenstocks**, insbesondere auch eines zahlungskräftigen Kundenstocks, gesehen. Wie schon zuvor in der Diskussion angemerkt wurde, haben es migrantische Unternehmen teilweise schwerer, Kund*innen für sich zu gewinnen, da manche im Erstkontakt vom Migrationshintergrund abgeschreckt werden. Darüber hinaus bestand der Eindruck, dass es für Migrant*innen schwieriger ist, sich in Stadtvierteln mit zahlungskräftigerer Kundschaft zu etablieren. Auf solche Aspekte nimmt der Wunsch von FG4_2 Bezug:

„Was vielleicht eventuell, wenn sich jemand selbstständig machen würde jetzt, mit Migrationshintergrund in meiner Branche, zum Beispiel, wenn er jetzt was machen würde, der würde sofort untergehen, [...] jetzt von Null anfangen mit Firmenautos, Lager, Schauraum, Geschäft, Büro, allem Drum und Dran, geht nicht. Ich habe das Glück gehabt, dass ich halt einen Kundenstock hatte und Aufträge hatte, ja, es wäre halt vielleicht interessant, zu überlegen, wenn jemand so einen Schritt wagen würde, überhaupt in einem Beruf, der wirklich immer weniger wird, wo immer mehr Betriebe zusperren, dass man den ein bisschen unterstützt, dass jemand da ist, von, ich weiß nicht, vom AMS oder von der Wirtschaftskammer, der wirklich am Anfang ein bisschen mehr Unterstützung da ist, nicht nur jetzt papierkrammäßig, sondern auch [...] wie man Kunden bekommt, wie man da anfängt und so weiter weil einfach nur aufsperrn und jetzt, so, jetzt warten wir, bis jemand kommt, das spielt es nicht mehr, ja, die Zeiten sind vorbei. Man muss sofort irgendwie Aufträge haben können und überhaupt bei Ausschreibungen und so weiter, wie man da mitmacht, bei solchen Sachen, da wissen viele nicht, wie das geht. Wie man eine Ausschreibung ausfüllt.“ (FG4_2)

- Gleichzeitig kommt in der Runde auch der Wunsch nach mehr Strenge auf. Es wird der Eindruck geäußert, dass heute anders als noch vor zehn Jahren, wo noch viele Kriterien erfüllt werden mussten, relativ schnell ein Unternehmen gegründet werden kann. Jedoch würden diese Unternehmen oft auch rasch wieder in Konkurs gehen, wobei die Kosten dafür die Steuerzahler*innen tragen würden. FG4_1 und FG4_2 plädieren daher dafür, **stärker zu kontrollieren, wer tatsächlich das Potential für eine Unternehmensgründung hat**, und diese ausgewählten Personen dann besonders gut zu unterstützen.

„Ich habe das Gefühl, heutzutage kann man, ja, weiß nicht, von heute auf morgen kann man schon eine Firma gründen, [...] das ist irgendwo so lockerer geworden, da sperren die Leute Firmen auf, und zwei Monate später sperren sie zu, mit einem Verlust oder mit einem Minus oder machen absichtlich einen Verlust oder ein Minus. (FG4_2)

Absichtlich, gehen in Insolvenz oder so. (FG4_1)

Gehen in Konkurs, in Insolvenzverfahren [...] und wir, die brav die Steuern zahlen, zahlen dann drauf [...]. Man sollte irgendwie streng sein, ja, kontrollierter, [...] wer, was aufmacht, was macht er, wie macht er auf, hat er ein Startkapital und so weiter, ja, und in Branchen, wo es wirklich notwendig ist, dass man Firmen aufmacht und Arbeitsplätze schafft, die mehr unterstützen, überhaupt, wenn das jemand ist mit Migrationshintergrund, ja, der sich nicht auskennt. Es hat keinen Sinn, wenn er morgen aufsperrt und übermorgen zusperrt, ja, da hat der Staat nichts davon, da hat die Person nichts davon, da hat niemand was davon, [...].“ (FG4_2)

Auch in dieser Gruppe gibt es Lob für die Stadt Wien:

„Ja, ich sage nur eines, ich bin hoch zufrieden mit der Stadt Wien, weil mit der Behörde, mit Magistrat, [...] mit der Gemeinde Wien und alles, ich habe überhaupt keine Probleme gehabt, für Betriebsanlagengenehmigung auch nicht. Ich habe gewusst, es kommt ein Tsunami auf mich zu, ich habe mich vorbereitet gehabt und [...] das hat alles super gepasst.“ (FG4_3)

3.4 Zusammenfassung: Beantwortung der Forschungsfragen

Mehr als der Migrationshintergrund per se erweist sich das Zusammenwirken (die Intersektionalität) verschiedenster Faktoren als prägend für die Lebensrealität der befragten Migrant*innen. Der Migrationshintergrund dürfte in seiner Relevanz gegenüber anderen Kategorien dabei tendenziell zurücktreten. Vor allem das Geschlecht erweist sich als eine relevante Kategorie, die zu Diskriminierungserlebnissen führt; auch das Alter wird von den Befragten zum Teil als prägend für die Behandlung, die sie im Alltag erfahren haben, empfunden – in beide Richtungen gehend: Diskriminierung sowohl aufgrund von jungem als auch aufgrund von fortgeschrittenem Alter war Thema. Gerade bei Frauen ist durch das Zusammenwirken von Geschlecht und Migrationshintergrund die Ursache von Diskriminierungserlebnissen oft unklar. Hinzu kommen Zufallsfaktoren, die aber existenzielle Auswirkungen haben können – etwa, welche Person in einer Institution einen Antrag auf Arbeitserlaubnis bearbeitet.

Dass dennoch auch der Migrationshintergrund Chancen und Möglichkeiten prägt, zeigt sich in den Diskussionen erst im fortgeschrittenen Verlauf. Vieles deutet darauf hin, dass Diskriminierung gerade entlang des Migrationshintergrundes oft tieferliegend ist, den betroffenen Individuen nicht mehr spontan bewusst. Erst im Laufe der Diskussion, nach gedanklicher Vertiefung ins Thema und ersten Wortmeldungen Einzelner, die an eigene Erlebnisse erinnern, treten dann bei vielen doch sukzessive kleinere und größere, teils auch schwerwiegende Diskriminierungserlebnisse zutage. Im Vergleich der beiden Selbstständigengruppen kann festgehalten werden, dass Diskriminierung aufgrund der Herkunft bei den Personen ohne Matura viel stärker ein Thema gewesen ist als bei den Personen mit Matura. Es zeichnet sich zudem ab, dass nicht unbedingt „der“ Migrationshintergrund pauschal ausschlaggebend für Chancen und Möglichkeiten ist: In Gruppe 1 war auch eine starke Wahrnehmung, dass Migrant*innen je nach konkreter Herkunft (v.a. EU vs. Nicht-EU) unterschiedlich behandelt werden, sowohl institutionell als auch zwischenmenschlich.

Ein wiederholtes Muster bei vielen Diskutant*innen war die Übernahme von Selbst-Verantwortung für strukturelle Problemlagen, d.h. sie ordnen sich im Prinzip selbst die Verantwortung dafür zu, Diskriminierung zu beheben oder produktiv damit umzugehen, haben ihre Strategien im Umgang damit gefunden. Das „unternehmerische Selbst“ (vgl. z.B. Bröckling 2007, Glauser 2016), das eigenverantwortlich Probleme bewältigt und kreativ und flexibel auf Herausforderungen reagiert, das permanent an sich selbst arbeitet, sich optimiert und erfolgreich selbst managt, ist aktuell gesellschaftliches Leitbild und Anforderung an Menschen im Arbeitsleben. Sowohl die Unternehmer*innen als auch die unselbstständig Beschäftigten haben es verinnerlicht, auch dann, wenn es um die Handhabung von Diskriminierungserfahrungen geht.

Ganz generell zeichnen sich die Interviewten durch hohe Resilienz, Tatkraft und Eigeninitiative aus. In den Diskussionen angesprochene Barrieren oder Probleme liegen meist in der Vergangenheit und wurden bewältigt, die jeweiligen Ziele wurden trotz Widrigkeiten erreicht. Unternehmen wurden erfolgreich gegründet und werden teils seit Jahren geführt, Ausbildungen wurden nostrifiziert, Arbeitserlaubnisse eingeholt und dabei nicht aufgegeben, auch wenn es Schwierigkeiten mit Behörden gab, berufliche Ziele beharrlich verfolgt und erreicht, usw. – ein klarer Gegenpol zu häufig kursierenden negativen Stereotypen über Migrant*innen auf dem Arbeitsmarkt.

Weitere zentrale Beobachtungen und Ergebnisse werden direkt bei der Beantwortung der Forschungsfragen angeführt, da die Forschungsfragen sich auf unterschiedliche Diskussionsrunden beziehen.

Beantwortung der Forschungsfragen

- FF1: Welche **unterstützenden Faktoren** hat es bei der **Jobsuche** gegeben? Welche **Hürden und Barrieren** gab es zu meistern? Welche **geschlechterspezifischen Unterschiede** zeigen sich diesbezüglich? (Fokusgruppen 1 und 2)

Unterstützende Faktoren im sozialen oder institutionellen Sinne nahmen bei der Jobsuche der Befragten eine untergeordnete Rolle ein. Zwar gab es immer wieder auch diese Art von Unterstützung, wobei anders als die Literatur vermuten ließe, keine klaren Muster erkennbar waren, ob Informationen über freie Stellen, Empfehlungen, wichtige Ratschläge, etc. eher von „strong“ oder „weak ties“, eher von migrantischen oder nicht-migrantischen Kontakten kommen. Demgegenüber verfügen die Befragten über zahlreiche und tiefgehende **persönliche Ressourcen**: Resilienz, hohe Eigeninitiative und hohe Motivation, auch bei Widerständen und Tiefschlägen. Es handelt sich um anpackende Persönlichkeiten, die mit viel Energie ihre Ziele verfolgen bzw. ihr Leben in Österreich gestalten. Problemlagen und Barrieren liegen in der Vergangenheit und sind heute überwiegend bewältigt – ob die Arbeitserlaubnis, die man letztendlich bekommen hat, notfalls unter Konsultierung einer anderen AMS-Filiale oder unter Wechsel des Bundeslandes, oder provokante Bemerkungen von Arbeitskolleg*innen denen durch Schlagfertigkeit Einhalt geboten wurde.

Es zeigen sich **deutliche geschlechterspezifische Unterschiede in der Wahrnehmung von Diskriminierung**, wobei vor allem das Geschlecht bzw. die Interaktion des Geschlechts mit dem Migrationshintergrund diskriminierungsrelevant sein dürfte. Aufgrund der Intersektion zweier zentraler Strukturkategorien bei den Frauen ist für sie in Diskriminierungssituationen häufig unklar, was die genaue Ursache für die erlebte Diskriminierung ist.

Hinsichtlich **Hürden und Barrieren** kristallisiert sich das Prozedere um den **Erwerb einer Arbeitserlaubnis** als Zentralpunkt heraus. Diesbezüglich gab es zwei Gruppen von Schwierigkeiten: Zum einen machten Befragte die Erfahrung, Kriterien für die Arbeitserlaubnis nicht zu erfüllen, von nicht ausreichenden Deutschkenntnissen bis hin zu willkürlich gesetzten Grenzen wie einem bestimmten Einkommen. Zum anderen aber ist eine sehr häufige Erfahrung, dass es auch bei Erfüllung aller Kriterien vom einzelnen Bearbeiter oder der einzelnen Bearbeiterin abhängen kann, inwieweit oder wann ein Antrag zum Erfolg führt. Generell

dauern die behördlichen Prozessschritte rund um die Arbeitserlaubnis der Erfahrung der Befragten nach lange, wobei es regionale Unterschiede geben dürfte. Die **praktische Konsequenz** einer nicht vorhandenen oder nicht rechtzeitig verlängerten Arbeitserlaubnis ist für Migrant*innen immer wieder **existentiell**: Zugesagte Jobs können nicht begonnen werden, Firmen müssen ihre Mitarbeiter*innen zwischenzeitlich kündigen oder auch Kinderbetreuungsgeld kann nicht bezogen werden. Die Arbeitserlaubnis ist ein Ausdruck der Opportunitätsstrukturen für Migrant*innen bei der Arbeitsmarktintegration. Paradox ist jedoch, dass nicht nur die Struktur an sich ausschlaggebend ist (welche Regeln gibt es, um Erlaubnis zu bekommen), sondern vor allem Individuelles (welche Person behandelt meinen Antrag). Solche Schlüsselpersonen in Institutionen können bezugnehmend auf die Literatur als Gatekeeper bezeichnet werden, die zentralen Einfluss auf Chancen und Möglichkeiten von Individuen – unabhängig vom Erfüllen der strukturellen Regeln – haben.

Mit der Nostrifizierung ausländischer Ausbildungen und/oder Dequalifizierung hatte eher die Elterngeneration, über die auch erzählt wird, **Probleme**. In den beiden Diskussionsgruppen waren die Diskutant*innen weniger betroffen, wobei es auch dazu einzelne Erzählungen gibt. So erfolgte etwa der Berufseinstieg einer ausgebildeten Kindergartenpädagogin in Österreich bis zur Nostrifizierung ihrer Ausbildung als Reinigungskraft. Eine ausgebildete Musikschullehrerin, die zunächst mangels Deutschkenntnissen länger auf ihre Arbeitserlaubnis warten musste, arbeitet nach wie vor als Reinigungskraft, obwohl sie die Arbeitserlaubnis mittlerweile besitzt. Wie letzterer Fall zeigt, können das lange Verweilen in einem nicht ausbildungsadäquaten Beruf, aber auch Probleme beim Deutscherwerb dazu führen, dass Selbstüberzeugungen über die eigenen Kompetenzen und Möglichkeiten entstehen, die den Weg zurück in einen der Ausbildung entsprechenden Beruf verhindern.

Das Beherrschen der deutschen Sprache spielt sowohl hinsichtlich Arbeitssuche als auch hinsichtlich allgemeiner Akzeptanz eine Schlüsselrolle, es reduziert theoretisch gesprochen das „Othering“ der inländischen Bevölkerung gegenüber Migrant*innen. Die deutsche Sprache nicht (ausreichend) zu beherrschen, stellt also ebenfalls eine zentrale Barriere dar, ebenso wie Probleme bei der Nostrifizierung. Auch diese beiden Faktoren können sich gegenseitig verstärken, wenn Kurse oder Prüfungen, die als Voraussetzung für die Nostrifizierung absolviert werden müssen, nur auf Deutsch angeboten werden. Vor allem die unselbstständig beschäftigten Frauen (Gruppe 1) empfinden es als sehr wichtig, das Bildungssystem entsprechend umzugestalten, dass frühzeitiger deutscher Spracherwerb gelingen kann.

Auch Diskriminierungen, wie eine schlechtere Gehaltseinstufung von Migrant*innen sowie Anfeindungen oder stereotype Aussagen im zwischenmenschlichen Kontext, werden geschildert. Zu letzteren gehört auch die Vorstellung mancher Mitmenschen, dass Migrant*innen einen bestimmten Platz im Erwerbssystem hätten (etwa in Produktionsjobs und nicht im Büro oder in Führungsetagen). Diese Vorstellungen sind nicht zwingend feindselig, sondern offenbaren oft eher stereotypes Denken, etwa in Form des Erstaunens, dass anders als früher mehr und mehr Menschen mit Migrationshintergrund in bestimmten Berufen arbeiten.

Sowohl hinsichtlich struktureller Barrieren als auch zwischenmenschlicher Vorurteile nehmen die Befragten **Verbesserungen im Zeitverlauf** wahr. Die Einstellungen Jüngerer hätten sich verändert, Diversität sei in Unternehmen verstärkt wertgeschätzt. Diese Verbesserungen

betreffen ihrer Wahrnehmung nach jedoch in erster Linie Migrant*innen bestimmter Herkunftsländer, vor allem der EU. Für Menschen aus anderen Ländern als der EU, etwa Türkei oder Afghanistan, wird die Situation nach wie vor als schwieriger eingeschätzt. Gleichzeitig ist ein Thema, dass Diskriminierung zunehmend schwerer erkennbar geworden sei und oft auf subtiler Ebene stattfinde.

- FF2: War es in **bestimmten** Berufsfeldern einfacher einen Job zu finden als in anderen? Welche Unterschiede ergeben sich bei **Jobeinstiegen in migrantischen und nicht-migrantischen Unternehmen?** (Fokusgruppen 1 und 2)

Zu etwaigen Unterschieden nach **Berufsfeldern** sind keine eindeutigen Muster im Material festzustellen. Das liegt zum einen daran, dass den meisten Befragten – durchaus nach Widerigkeiten wie einem längeren Kampf um die Arbeitserlaubnis oder vorübergehender Dequalifizierung – früher oder später der Berufseinstieg in einem der Qualifikation entsprechenden Beruf gelang und sie erfolgreich berufstätig sind. Wo sich in Einzelfällen größere oder längerfristige Schwierigkeiten abzeichnen, sind erneut keine Muster ableitbar: Während etwa die eine pädagogisch ausgebildete Person nach einer vorübergehenden Tätigkeit als Reinigungskraft mittlerweile ihrem angestammten Beruf nachgeht und dabei sogar eine Leitungsfunktion ausübt, ist eine andere pädagogisch ausgebildete Person nach wie vor Reinigungskraft. Es deutet sich an, dass weniger das Berufsfeld für den (ausbildungsadäquaten) Jobeinstieg ausschlaggebend ist als vielmehr andere Faktoren, wie z.B. gute Deutschkenntnisse oder „Glück“ bei Behörden (Arbeitserlaubnis, Nostrifizierung). Auch für Berufswechsel dürften persönliche Motivationen und Interessen ausschlaggebender als Zwänge sein. Eine Befragte, die bereits in einer ganzen Reihe von Berufsfeldern tätig war, meinte dazu:

„Für mich persönlich gab es keine Unterschiede [nach Berufsfeld, Anm. der Autorin], sondern das war einfach, herauszufinden, was zu mir passt, sage ich mal, so.“ (FG1_7)

Einschränkend muss als **Limitation** angemerkt werden, dass in den beiden Diskussionsgruppen der unselbstständig Beschäftigten hauptsächlich Personen mit höheren formalen Bildungsabschlüssen vertreten waren. Gerade in Bereichen wie der Hochschule ist Diversität heute – ob aus Motiven der Gleichstellung, aus Imagepflege oder aus anderen Gründen – ein großer Wert, eine interkulturelle Belegschaft durchaus gängig. Inwieweit die Lage in Berufsfeldern, die keine Matura bzw. keinen Hochschulabschluss voraussetzen, womöglich anders wäre, kann aus dem Fokusgruppenmaterial heraus nicht beurteilt werden. Lediglich aus der Literatur kann vermutet werden, dass der Berufseinstieg im oberen und unteren Bildungssegment eventuell leichter ist als im mittleren. Dies ist jedoch eine reine Vermutung und müsste tiefergehend, v.a. die Ursachen betreffend, abgeklärt werden.

Die schon bei der methodischen Konzeption gehegte Vermutung, dass die Frage nach **Jobeinstiegen in migrantischen oder nicht-migrantischen Unternehmen** aufgrund der komplexen Operationalisierung schwer in der Gruppendiskussion bearbeitbar ist, erwies sich in der Durchführung als zutreffend und bestätigte die vorab getroffene Entscheidung, dieses Thema in den Kurzfragebogen aufzunehmen. Hauptsächlich wird die Forschungsfrage daher aus den Angaben in den Kurzfragebögen beantwortet.

Im Kurzfragebogen wurde das Thema aus zwei Perspektiven bearbeitet: Einerseits befanden sich im Fragebogen für die unselbstständig Beschäftigten zwei Fragen zur Zusammensetzung der Chef*innenetage in jenem Unternehmen, in dem sie ihren Jobeinstieg in Wien hatten⁵⁵ – einmal auf die Eigentümer*innen, einmal auf die unmittelbaren Vorgesetzten bezogen. Andererseits widmete sich der Fragebogen für die Unternehmer*innen diesem Thema aus umgekehrter Perspektive. Die Frage, ob die Unternehmer*innen hauptsächlich Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund (oder beide Gruppen gleichermaßen) in der Belegschaft haben, verfolgte dieses Ziel. Wenn Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund vermehrt Personal mit Migrationshintergrund einstellen, kann das auch ein Indikator dafür sein, dass der Jobeinstieg für Migrant*innen in migrantischen Unternehmen eventuell leichter ist.

Sowohl bei den weiblichen als auch den männlichen Befragten erfolgte der Jobeinstieg in Wien überwiegend in Unternehmen, deren Eigentümer*innen in Österreich geboren wurden. Auch die Vorgesetzten, die sie in diesem Unternehmen hatten, waren überwiegend gebürtige Österreicher*innen. Bei Einzelnen war die Führungsetage gemischt, Einzelne gaben an, nicht genauer darüber Bescheid zu wissen, nur bei der Frage nach den Vorgesetzten gaben zwei männliche Befragte an, nach ihrem Jobeinstieg unter Vorgesetzten gearbeitet zu haben, die im Ausland geboren worden waren. Aus den Antworten der unselbstständig Beschäftigten zeichnet sich also keine Tendenz ab, dass der Jobeinstieg für Migrant*innen in migrantischen Unternehmen leichter bzw. in nicht-migrantischen Unternehmen schwerer wäre. Im Gegenteil hat die überwiegende Mehrheit der Befragten ihre Berufstätigkeit in Wien in nicht-migrantischen Unternehmen begonnen.

Im Unterschied dazu haben sechs der sieben befragten Unternehmer*innen angekreuzt, dass die meisten ihrer Mitarbeiter*innen Migrationshintergrund haben (eine Person macht zu der Frage keine Angaben). Dies wiederum könnte ein Hinweis darauf sein, dass der Jobeinstieg für Migrant*innen in migrantischen Unternehmen einfacher ist.

Wie lassen sich diese widersprüchlichen Tendenzen auflösen? Aufgrund des vorliegenden Datenmaterials lassen sich nur Vermutungen anstellen, indem versucht wird, Muster herauszuarbeiten. Für die tatsächliche Identifikation wahrscheinlicher Einflussfaktoren müssten mit Erhebungsdaten aus einer repräsentativen Stichprobe Zusammenhangsanalysen gerechnet werden. Nahe liegt jedenfalls, dass noch andere Einflussfaktoren neben dem Migrationshintergrund vorhanden sind, d.h. mehrere Faktoren ineinandergreifen und die Frage nicht pauschal zu beantworten ist.

Ein solcher möglicher Hintergrundfaktor könnte die formale Bildung sein. Wie die Kurzfragebögen zeigen, hatten die unselbstständig beschäftigten Befragten überwiegend Matura oder Hochschulabschluss, bei lediglich zwei Befragten war das nicht der Fall. Zur Frage, in welchen Unternehmen unselbstständig Beschäftigte mit Pflichtschul-, Lehr- oder Fachschulabschluss tätig sind, und ob dies womöglich stärker auch migrantische Unternehmen sind als bei Personen mit Matura oder Hochschulabschluss, liegt also zu wenig Material vor. In diesem Sample hatten beide Personen mit Pflicht- bzw. Fachschulabschluss ihren

⁵⁵ in Orientierung an Schmatz/Wetzel (2014), siehe auch Kapitel 3.2.

Jobeinstieg in Wien in Unternehmen mit österreichischen Eigentümer*innen. Offen ist, welche Tendenzen sich abgezeichnet hätten, wenn mehr Menschen mit Pflichtschul-, Lehr- oder Fachschulabschluss im Sample gewesen wären.

Ein anderer möglicher Hintergrundfaktor ist die Branche. Die befragten Unternehmer*innen sind überwiegend in Branchen tätig, in denen der Migrant*innenanteil generell höher ist (vgl. auch Schönherr et al. 2022: 2, 53). Es handelt sich dabei um Branchen, die als unselbstständig Beschäftigte*r überwiegend eine Lehre erfordern oder z.B. als Hilfsarbeiter*in auch mit Pflichtschul- oder ohne Abschluss möglich sind, während die befragten unselbstständig Beschäftigten überwiegend nicht aus diesem Segment stammen.

Es ist also offen, ob Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund stärker dazu tendieren Beschäftigte mit Migrationshintergrund einzustellen und ob demnach in migrantischen Unternehmen bessere Jobchancen für Arbeitssuchende mit Migrationshintergrund bestehen. Oder ob hier eher die bekannte Struktur widerspiegelt wird, dass Migrant*innen besonders häufig (als unselbstständig Beschäftigte) in bestimmten Branchen anzutreffen sind und dann dort auch häufiger bzw. leichter zu Unternehmer*innen werden (etwa durch die Entwicklung vom Gesellen/von der Gesellin zum Meister/zur Meisterin mit anschließender Unternehmensgründung).

Was sich jedoch in den Fokusgruppen 1 und 2 abzeichnet, ist, dass eine internationale Ausrichtung von Unternehmen die Lage von Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund erleichtern kann. In großen, international operierenden Unternehmen mit Filialen in verschiedenen Ländern ist es häufig der Fall, dass Menschen unterschiedlichster Herkünfte zusammenarbeiten. Entweder Menschen aus unterschiedlichen Filialen kooperieren für Projekte oder es wird auch innerhalb einer Filiale die Belegschaft stärker divers besetzt. Auch an Hochschulen bzw. in der Wissenschaft ist Diversität mittlerweile sehr üblich. Die Folge von interkulturellen Teams ist, dass notwendigerweise Englisch als Sprache der Zusammenarbeit verwendet wird, wodurch es in der Wahrnehmung zurücktritt, wenn das Gegenüber eine andere Herkunft hat, bzw. wer aus dem Inland und wer aus dem Ausland stammt. Auch in Alltagssituationen wurde dieser nivellierende Effekt der englischen Sprache von einer Fokusgruppenteilnehmerin bemerkt.

- FF3: **Warum** wurden Zuwander*innen **selbständig**? Welche unterstützenden **Faktoren** bzw. **Barrieren** gab es diesbezüglich? (Fokusgruppen 3 und 4)

Überwiegend sind die **Motive** für die Selbstständigkeit, anders als die Literatur es vermuten ließe, in den beiden Diskutant*innengruppen allgemeiner Natur und haben nichts mit dem Migrationshintergrund und dessen Einfluss auf die Chancen als Arbeitnehmer*in zu tun. Nur in einzelnen Erzählungen ist der Migrationshintergrund ein Einflussfaktor gewesen. Konkret hat ein Diskutant sein Unternehmen gegründet, weil er den Eindruck hatte so besser mit seinen geringen Deutschkenntnissen zurechtzukommen als in einer Funktion als unselbstständig Beschäftigter. Eine andere Diskutant*in erlebte Schwierigkeiten bei der Nostifizierung ihrer ausländischen Ausbildung in Kombination mit Altersdiskriminierung bei der Jobsuche und machte sich deshalb selbstständig. Ansonsten aber dominieren typische Motive, wie sie Unternehmer*innen generell haben: von finanziellen Gründen über Selbstbestimmung, Selbstverwirklichung und dem Reiz etwas Neues zu wagen bis hin zur

Möglichkeit, einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten oder mit Familienmitgliedern zusammen etwas aufzubauen.

Auch **Probleme und Barrieren**, welche die Diskutant*innen als Unternehmer*innen bei der Gründung wie auch im Unternehmensalltag erleb(t)en, kennzeichnen überwiegend die wirtschaftliche Realität auch nicht-migrantischer Unternehmer*innen. Zentrale Schwierigkeiten, die reflektiert werden, sind u.a. der Fachkräftemangel, finanzieller Druck auf kleine und mittlere Unternehmen oder Inflation, aber auch Altersarmut oder Konkurrenz durch Billiganbieter*innen.

Dennoch werden auch **Herausforderungen angesprochen, die mit dem Migrationshintergrund der Befragten zu tun haben**. Erneut zeigt sich, dass diese Erlebnisse oft tieferliegend sind und erst im Verlauf zur Diskussion, angeregt durch die Wortmeldungen Einzelner, zur Sprache kommen.

Im Vergleich der beiden Selbstständigengruppen kann jedoch festgehalten werden, dass **Diskriminierung oder negative Erlebnisse aufgrund der Herkunft bei den Personen ohne Matura viel stärker ein Thema gewesen sind als bei den Personen mit Matura**. Hier zeichnen sich stark unterschiedliche Lebensrealitäten ab: Während die Befragten aus Gruppe 3 (Matura oder Hochschulabschluss) teils fast negativ davon berührt schienen, dass ein Projekt sich mit möglichen Barrieren für Migrant*innen beschäftigt, schildern die Befragten aus Gruppe 4 (ohne Matura) eine ganze Reihe teils extremer Diskriminierungserlebnisse und bezeichnen solche Vorkommnisse als durchaus alltäglich. Auch hier zeigen sich also unterschiedliche Lebensrealitäten in der Gruppe der Migrant*innen, wobei formale Bildung sich als einflussreich auf die Situation andeutet. Zu geschilderten migrationsspezifischen Diskriminierungserlebnissen gehören z.B. Anfeindungen während der Arbeit (etwa von eigentlich unbeteiligten Nachbar*innen, während Aufträge in Wohnhäusern ausgeführt werden) oder institutionelles Behindertwerden aus migrant*innenfeindlichen Motiven. Eine migrationsspezifische Barriere ist zudem der Eindruck, dass der Aufbau eines zahlungskräftigen Kundenstocks für Migrant*innen schwerer ist, sei es aufgrund von Vorbehalten österreichischer Kund*innen, sei es aufgrund fehlender Deutschkenntnisse oder von Problemen, einen Standort in einem Viertel mit zahlungskräftiger Kundschaft zu finanzieren. Am Beispiel eines Unternehmers aus Gruppe 4 zeigt sich, dass es Herausforderungen mit sich bringen kann, wenn ein*e Migrant*in von „Einheimischen“ umfassend als eine*r der Ihren anerkannt wird. Selbst unterliegt man dann zwar nicht mehr dem „Othering“ (siehe Kap. 1) der Aufnahmegesellschaft Migrant*innen gegenüber, es kann jedoch sein, dass man in das „Othering“ anderen Migrant*innen gegenüber hineingezogen wird, wobei die eigene „mixed embeddedness“ (Kloosterman/Rath 2001) Dilemmata mit sich bringt. In Gruppe 3, wo Barrieren, Benachteiligungen und Vorurteile aus dem Migrationshintergrund weniger stark gesehen bzw. teils sogar explizit zurückgewiesen werden, sind Geschlecht und Alter Kategorien, die zu Erlebnissen der Benachteiligung führten, wobei sowohl altersbedingte Benachteiligung besonders junger als auch älterer Personen geschildert wurden.

Wie bei den unselbstständig Beschäftigten zeigt sich auch in den beiden Selbstständigengruppen, dass die Befragten die geschilderten Barrieren durch starke eigene Tatkraft überwunden haben. Die Befragten haben erfolgreich gegründet, führen ihre Unternehmen trotz verschiedener Schwierigkeiten teils seit längerer Zeit und haben ihre Strategien mit

Anfeindungen und anderen herausfordernden Situationen gefunden. Auch bei ihnen zeigen sich eine stark anpackende Mentalität, hohe Resilienz und Eigeninitiative. Unterstützend bei der Gründung und der Führung des eigenen Unternehmens waren und sind daher in hohem Maße – wie auch bei den unselbstständig Beschäftigten hinsichtlich ihrer Jobsuche und Erwerbstätigkeit – **personale Ressourcen**.

Hinsichtlich **sozialem Kapital** ist das Bild wiederum ein gemischtes: Wesentliche Unterstützung für die Unternehmensgründung oder für die Führung des Unternehmens gab es sowohl aus dem engeren als auch weiteren sozialen Umfeld, von Migrant*innen wie auch Nicht-Migrant*innen. Es zeichnet sich jedoch gerade als Unternehmer*in die Wichtigkeit von sozialem Kapital ab, um z.B. das Unternehmen bekannt zu machen und Kund*innenkreise zu erschließen, von erfahrenen Vorgänger*innen finanziell und praktisch unterstützt zu werden oder im Unternehmensalltag unkompliziert Erfahrungswerte einholen zu können.

Von Institutionen, die auf dem Weg zur Gründung konsultiert werden müssen oder können – etwa Wirtschaftskammer, Banken, Innungen, Finanzamt – ging teils wichtige und von den Befragten wertgeschätzte Unterstützung aus (z.B. Förderungen, Kredite, Beratung), teils wurde diese Unterstützung vermisst. In einem Fall zeichnet sich ab, dass einflussreiche Personen einer Institution aus persönlichen und migrant*innenfeindlichen Motiven gezielt gegen den werdenden Unternehmer arbeiteten. Erneut zeigt sich an diesem Beispiel der Einfluss von Gatekeeper*innen in Institutionen auf Chancen und Möglichkeiten, unabhängig von strukturellen Regeln.

Fortgeschrittene Deutschkenntnisse werden von den Unternehmer*innen deckungsgleich mit den unselbstständig Beschäftigten als Schlüsselkompetenz begriffen, die für wirtschaftlichen Erfolg wie auch zwischenmenschliche Anerkennung unerlässlich ist. So ist es ohne Deutschkenntnisse nicht nur schwieriger, österreichische Kund*innen (die als zahlungskräftiger eingeschätzt werden) zu gewinnen, sondern auch Mitarbeiter*innen ohne ausreichende Deutschkenntnisse sind für Unternehmer*innen schwer einsetzbar. Dass fehlendes Deutsch auch eine Barriere im Umgang mit Behörden ist und als vermeintliche Diskriminierung ausgelegt werden kann, wo schlichtweg Kommunikation unmöglich ist, wird von einer Befragten in Gruppe 3 erwähnt. In beiden Fokusgruppen sehen die Befragten eine starke Eigenverantwortung von Unternehmer*innen wie auch Mitarbeiter*innen, sich Deutschkenntnisse anzueignen.

Die Diskussionen mit den Unternehmer*innen sagen auch einiges über die Lebensrealität von Migrant*innen allgemein aus. In Gruppe 4 tendieren die befragten Unternehmer sehr zu österreichischer Kundschaft, da diese zahlungskräftiger als migrantische Kundschaft sei. Unternehmer*innen, die ihren Standort in Vierteln mit hohem Migrant*innenanteil hätten und daher fast ausschließlich migrantische Kundschaft erschließen könnten, hätten daher weniger Chancen zu überleben. In diesen Wahrnehmungen spiegelt sich auch die nach wie vor starke gesellschaftliche Segregation wieder, sowohl räumlich als auch finanziell.

Limitationen und Wert der qualitativen Forschung

An dieser Stelle sollen Limitationen der vorliegenden Forschung, aber auch der Wert qualitativer Erhebungen und Analysen noch einmal systematisch dargestellt werden.

Die reduzierte Größe der Diskussionsgruppen an sich ist keine Limitation. Der besondere Wert von qualitativer Forschung besteht darin, mögliche Verläufe, Entwicklungen, Hergänge – sozusagen die „Geschichten“ – hinter Zahlen zu rekonstruieren. Wie kann der Berufseinstieg eines Migranten oder einer Migrantin in Wien verlaufen, was erlebt er oder sie dabei, aus welchen Überlegungen heraus wurden bestimmte Entscheidungen getroffen, wie führte in einer konkreten Berufsbiografie eines zum anderen, welche Ereignisse inklusive ihrer möglichen Verkettung gab es da? Mit deutlich größeren Befragtenzahlen wie sie für quantitative Stichproben typisch sind, mehrere hundert oder tausende Befragte, könnten diese Verläufe nicht mehr tiefgehend nachvollzogen werden. Kleinere Sampleumfänge bei qualitativer Forschung sind daher keine Limitation gegenüber quantitativer Forschung, sondern die Basis für ihren besonderen Wert, weil eine tiefgehende Auseinandersetzung mit dem Einzelfall erfolgen kann, um „Geschichten“ nachzuvollziehen, die hinter quantitativen Daten stehen und diese besser verstehbar zu machen. Qualitative Forschung ist verstehende Forschung. Auch dass der Sampleumfang bei den vorliegenden Fokusgruppen aufgrund von Rekrutierungsproblemen teils deutlich kleiner ausgefallen ist als geplant, ist daher noch nicht zwingend eine Limitation. Wie die ausführlichen Analysen zeigen, war das Herausarbeiten der Hintergrundgeschichten rund um Berufseinstieg und Unternehmensgründung umfassend möglich.

Limitationen in der Aussagekraft, die bei der Ableitung von Maßnahmen mitgedacht werden müssen, ergeben sich jedoch aus der *Zusammensetzung* der Samples (eine Tatsache, die im Übrigen auch bei einem höheren Sampleumfang gegeben sein könnte). In den vorliegenden Samples sind, vor allem bei den unselbstständig Beschäftigten, formal höher Gebildete und deren Erfahrungen stark repräsentiert⁵⁶. Demgegenüber sind die Erfahrungen von Menschen mit formal niedrigerem Bildungsabschluss kaum repräsentiert. Generell saßen in den Fokusgruppen hauptsächlich Menschen, die es geschafft haben, am Arbeitsmarkt oder in der Wirtschaft trotz verschiedener Barrieren erfolgreich Fuß zu fassen. Es können kaum Aussagen über Menschen gemacht werden, bei denen diese Arbeitsmarkt- und wirtschaftliche Integration noch im Gange bzw. nicht gelungen ist.

Dass zudem keine Personen befragt werden konnten, die kein oder nahezu kein Deutsch sprechen, liegt in der Natur der gewählten Methode: Fokusgruppen funktionieren nur über das Sprechen und bedürfen darüber hinaus *einer* gemeinsamen Sprache aller Teilnehmenden. Für die Befragung (und Rekrutierung) von Migrant*innen in ihrer Muttersprache müssten andere methodische Wege gewählt werden, die zeitlich wie auch budgetär aufwändiger sind (z.B. Rekrutierung über die – teilweise erst zu identifizierenden – Communities anstatt übers Telefon, Einzelinterviews statt Fokusgruppen, dabei Einsatz von Dolmetscher*innen).

Eine Limitation besteht auch darin, dass manche Erfahrungen, welche die Diskutant*innen schildern, relativ weit zurückliegen. Manches hat sich in der Zwischenzeit – seit jemand z.B. vor einigen Jahren sein Unternehmen gegründet hat – womöglich schon verbessert. Zum Teil werden Verbesserungen auch bereits wahrgenommen, etwa im Vergleich zur Elterngeneration.

⁵⁶ Wie Modul I zeigt, sind diese eine zahlenmäßig durchaus relevante Gruppe.

Limitationen sind bei jeder Art von Forschung unvermeidlich. Wichtig ist, bei der Interpretation der Ergebnisse mitzudenken, wie weit die Aussagekraft reicht.

Zu reflektieren ist außerdem: Es wird die Perspektive der Befragten wiedergegeben, ihre Meinungen und ihre Sicht der Dinge werden erhoben und dargestellt. Im vorliegenden Projekt geht es darum, wie die Befragten ihren Berufseinstieg bzw. ihre Unternehmensgründung empfinden und welche Barrieren und Probleme sie dabei wahrnehmen. Die Auswertung urteilt nicht darüber, sondern stellt neutral diese Sichtweisen und Verständnisse dar. Es ist nicht auszuschließen, dass es für ein umfassendes Gesamtbild teils auch weiterer Erhebungen bedürfte (z.B. der Evaluierung und Analyse von Prozessen in verschiedenen Institutionen).

4 Sekundärdatenanalyse: Zusammenleben in Wien 2023 – Einstellungsmuster von Wiener*innen ohne Migrationshintergrund zu Zuwanderung

In diesem Kapitel werden die im Rahmen der Studie „Zusammenleben in Wien 2023. Einstellungen zu Zuwanderung und Integration“ (Glantschnigg, 2023) erhobenen Daten hinsichtlich der Forschungsfragen des vorliegenden Berichts tiefergehend analysiert. In der Studie „Zusammenleben in Wien 2023“ wurden insgesamt 1.104 Wiener*innen ab 16 Jahren telefonisch und online im Frühjahr 2023 befragt. Die Stichprobe umfasst sowohl Wiener*innen mit als auch ohne Migrationshintergrund.

In dieser Auswertung werden allerdings nur Wiener*innen ohne Migrationshintergrund berücksichtigt, wodurch sich die Stichprobengröße auf $n=701$ Wiener*innen ab 16 Jahren ohne Migrationshintergrund reduziert⁵⁷. Da die ursprüngliche Gewichtung der Daten auf der Verteilung in der Grundgesamtheit der gesamten Wohnbevölkerung Wiens (ab 15 Jahren) beruht, mussten die Daten für diese tiefergehende Analyse geringfügig nachgewichtet werden, um sicherzustellen, dass die Einstellungen bestimmter Gruppen in der Auswertung nicht über- oder unterrepräsentiert sind.

Im ersten Teil der Sekundärdatenanalyse werden die folgenden Forschungsfragen untersucht:

- Forschungsfrage 1: Welche Einstellungen haben Wiener*innen (ohne Migrationshintergrund) zum Thema der Zuwanderung nach Wien?
- Forschungsfrage 2: Wie wird der wirtschaftliche Beitrag von Zugewanderten durch Wiener*innen ohne Migrationshintergrund wahrgenommen?

Darauf folgt eine multivariate Analyse, in der die in der deskriptiven Analyse berücksichtigten Variablen hinsichtlich ihrer Zusammenhänge mit bzw. ihres Einflusses auf Einstellungen

⁵⁷ Der Stichprobenumfang ist damit jedoch immer noch deutlich größer als in den zuvor angedachten Datensätzen von ESS ($n=372$ Wiener*innen – mit und ohne Migrationshintergrund – im Datensatz aus 2014 bzw. $n=587$ im Datensatz aus 2018) und Sozial Survey Österreich ($n=271$ im Datensatz aus 2021).

gegenüber Zugewanderten bzw. ihren wirtschaftlichen Beitrag untersucht werden. Die zugehörige Forschungsfrage lautet:

- Forschungsfrage 3: Welche Faktoren beeinflussen die Einstellung zu Zuwanderung bzw. zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten?

Geringfügige Abweichungen der Verteilungen von im Studienbericht „Zusammenleben in Wien 2023“ berichteten Ergebnissen beruhen auf der für diese Analyse optimierte Gewichtung der Daten.

4.1 Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien

Die Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien werden mit Hilfe von vier Variablen operationalisiert: Einerseits geht es dabei um übergeordnete Einstellungen zum Thema Zuwanderung nach Wien. Dabei wird in jeweils einer Frage erhoben,

- als wie problematisch die Wiener*innen (ohne Migrationshintergrund) die Zuwanderung aus dem Ausland nach Wien beurteilen
- und ob die Zuwanderung nach Wien zu viel ist oder nicht – bzw. ob der bestehende Anteil an Zuwanderung in Ordnung ist, oder die Stadt auch noch mehr Zuwanderung vertragen könnte.

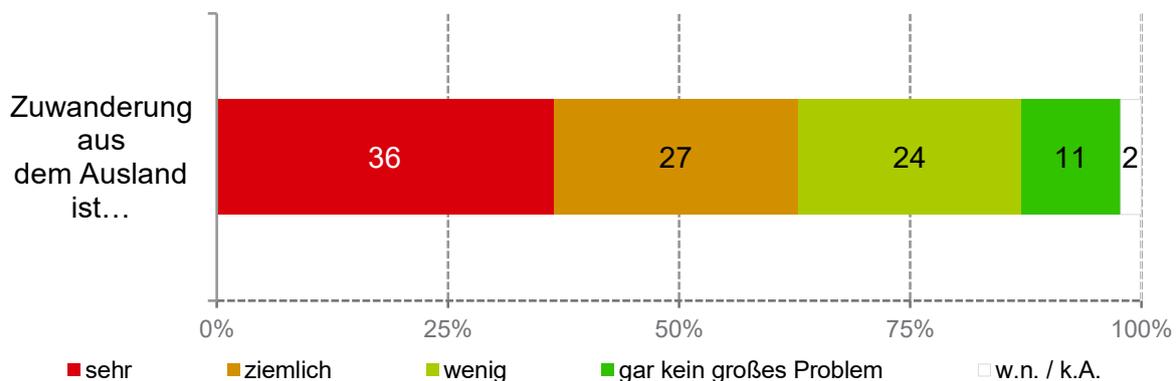
Die beiden anderen berücksichtigten Variablen differenzieren die Einstellung zur Zuwanderung nach den Herkunftsregionen der Zugewanderten. Dabei wird erhoben,

- ob Zuwanderung von außerhalb der Europäischen Union (d.h. aus EU-Drittstaaten)
- bzw. aus anderen EU-Staaten eher eine Chance oder eher ein Problem ist – oder weder Problem noch Chance.

Die Mehrheit der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund sieht die Zuwanderung nach Wien aus dem Ausland als Problem an: Etwas mehr als ein Drittel der Befragten (36%) sind der Ansicht, dass Zuwanderung aus dem Ausland ein sehr großes Problem für die Stadt ist, rund ein Viertel (27%) sieht die Zuwanderung als ziemlich großes Problem an. Fast ebenso viele (24%) sehen in der Zuwanderung nur ein wenig großes Problem, jede*r Zehnte erkennt gar kein Problem (11%).

Somit sind es fast zwei Drittel der Befragten (63%), die die Zuwanderung aus dem Ausland nach Wien als problematisch wahrnehmen.

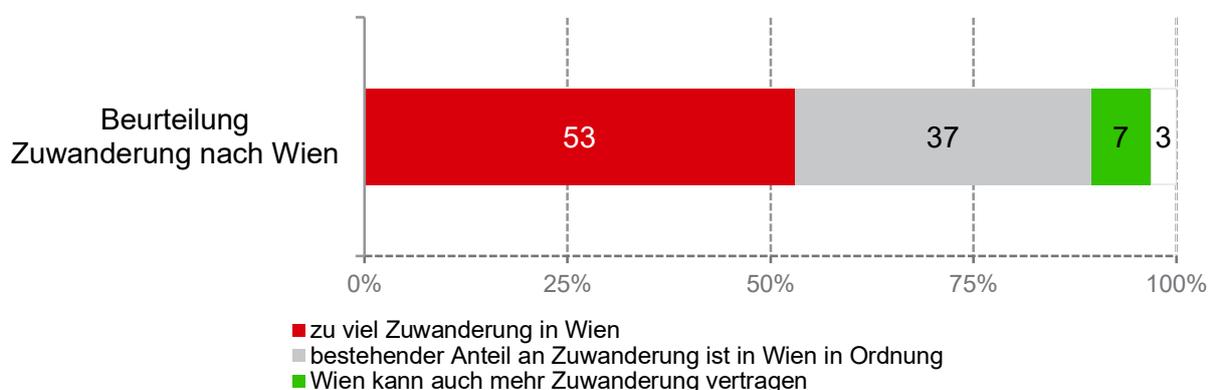
Abbildung 28: Deskriptive Auswertung - Zuwanderung aus dem Ausland als sehr / ziemlich / wenig / gar kein großes Problem



Frage: Sagen Sie bitte zu jedem Thema, ob Sie das für Wien als sehr großes Problem, als ziemlich großes Problem, als wenig großes Problem oder als gar kein großes Problem empfinden: Wie ist das mit...

Diese Beurteilung der Zuwanderung als Problem für Wien zeigt sich auch bei der Frage, wie das Ausmaß der bestehenden Zuwanderung nach Wien von den Wiener*innen beurteilt wird: **Mehr als die Hälfte der Wiener*innen (53%) ist hier der Ansicht, dass es zu viel Zuwanderung nach Wien gibt**, etwas mehr als ein Drittel (37%) findet, dass der Anteil an Zuwanderung in Wien in Ordnung ist. Sieben Prozent sind der Ansicht, dass die Stadt auch mehr Zuwanderung vertragen kann. Somit sind 53% der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund der Meinung, dass es zu viel Zuwanderung nach Wien gibt, 44% sind hingegen anderer Ansicht.

Abbildung 29: Deskriptive Auswertung – Ausmaß der Zuwanderung zu viel / in Ordnung / könnte mehr vertragen



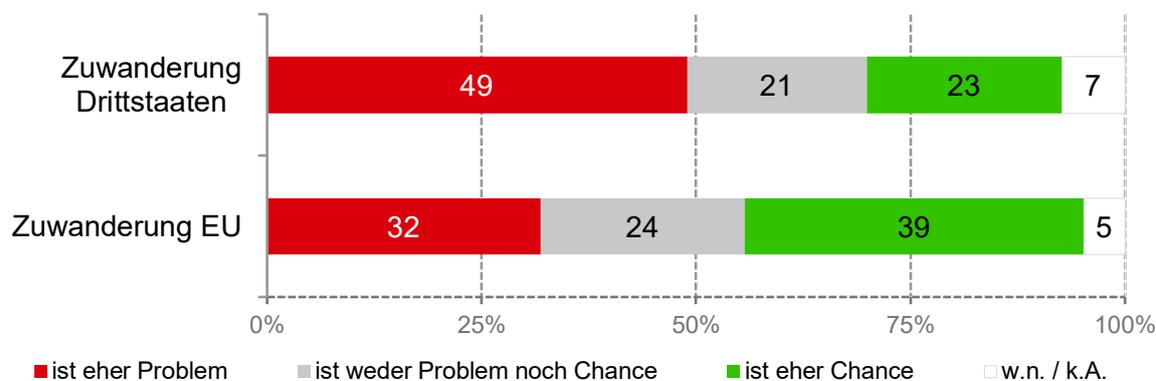
Frage: Was meinen Sie: Ist Wien eine Stadt...

Allerdings wird die Zuwanderung nach Wien je nach Herkunftsland sehr unterschiedlich beurteilt: Während die Zuwanderung aus EU-Drittstaaten von fast der Hälfte der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund (49%) eher als Problem angesehen wird, sieht nur rund ein Viertel (23%) der Befragten darin eher eine Chance. Ein Fünftel bzw. 21% der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund sieht darin weder Problem noch Chance und steht somit der Zuwanderung auch EU-Drittstaaten neutral gegenüber.

Anders bei der Zuwanderung aus der EU: Hier sind die Anteile derjenigen, die diese eher als Problem (32%) oder eher als Chance (39%) betrachten weniger stark ausdifferenziert – rund ein Drittel bzw. etwas mehr als ein Drittel sieht die Zuwanderung nach Wien aus der EU eher als Problem bzw. eher als Chance. Rund ein Viertel (24%) sieht die Zuwanderung nach Wien

aus der EU weder als Chance noch als Problem an und nimmt folglich wieder eine neutrale Position ein.

Abbildung 30: Deskriptive Auswertung - Zuwanderung von außerhalb und innerhalb der Europäischen Union als Problem / Chance



Frage: Würden Sie sagen, dass Zuwanderung nach Wien von außerhalb der Europäischen Union gegenwärtig eher ein Problem oder eher eine Chance ist? Und wie ist das mit Zuwanderung von innerhalb der Europäischen Union?

4.2 Einstellungen zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten

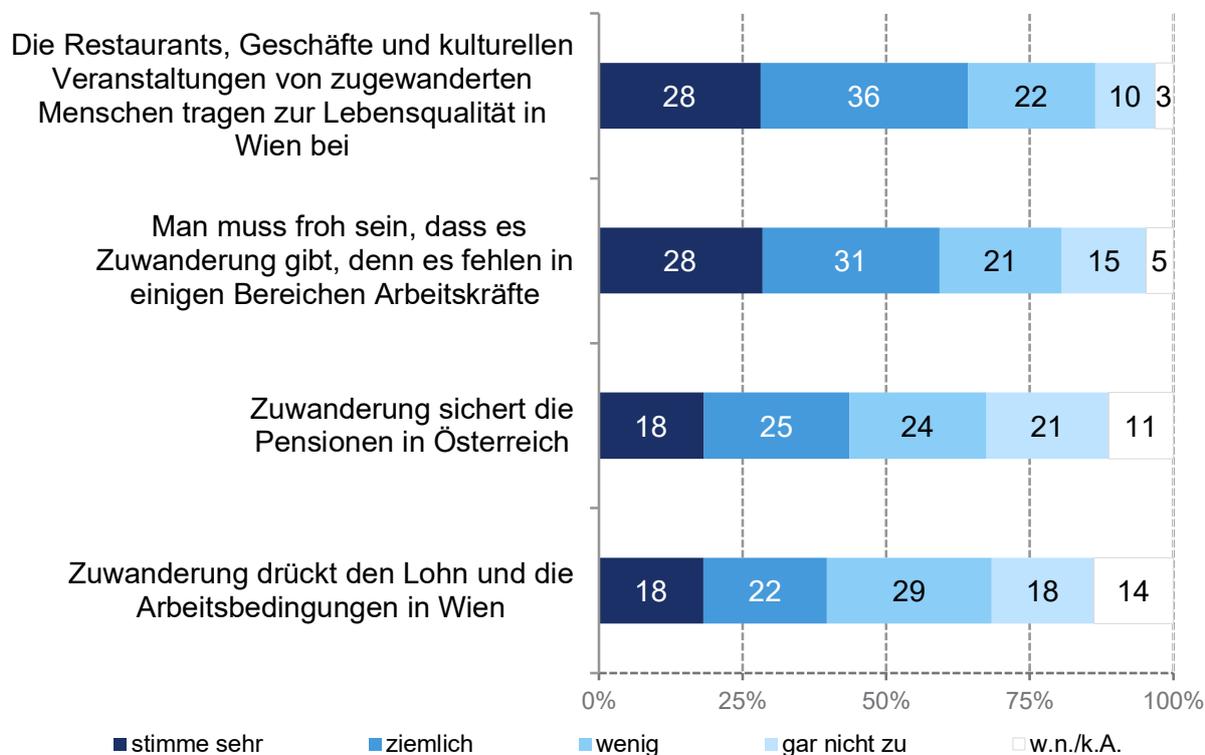
Der Beitrag von Zugewanderten für die lokale Wirtschaft wird ebenfalls wieder mittels vier Variablen operationalisiert. Diese Variablen erheben mittels vierstufiger Likert-Skala die Zustimmung zu verschiedenen Aussagen, die sich auf die Effekte der Wirtschaftstätigkeit von Zugewanderten beziehen. Dabei werden verschiedene Aspekte dieser Auswirkungen berücksichtigt: die Lebensqualität in der Stadt, der Arbeitsmarkt, Auswirkungen auf das österreichische Pensionssystem sowie Auswirkungen von Zuwanderung auf die Arbeitsverhältnisse in Wien.

Der wirtschaftliche Beitrag von Zugewanderten wird von den Wiener*innen ohne Migrationshintergrund überwiegend positiv gesehen (siehe Abbildung 31 auf der folgenden Seite): Fast zwei Drittel (64%) stimmen der Aussage sehr oder ziemlich zu, dass von zugewanderten Wiener*innen betriebene Restaurants, Geschäfte, ... usw. zur hohen Lebensqualität in der Stadt beitragen. Nur etwas weniger (59%) sind der Ansicht, dass man über Zuwanderung froh sein muss, weil in einigen Bereichen Arbeitskräfte fehlen. Folglich würden Zugewanderte diese Arbeitsplätze besetzen und zum wirtschaftlichen Leben in der Stadt beitragen.

Weiters sind 40% der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund der Ansicht, dass die Zuwanderung nach Wien den Lohn und die Arbeitsbedingungen in Wien verschlechtern würde. Hier ist es somit weniger als die Hälfte, die dieser Ansicht sehr oder ziemlich zustimmt. Allerdings ist auch nur eine Minderheit von 43% sehr oder ziemlich der Meinung, dass die Zuwanderung die Pensionen in Österreich sichern würde. Insgesamt hat demnach eine Mehrheit der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund ein positives Bild vom wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten in Wien, während nur weniger als die Hälfte der Ansicht ist, dass sich die Arbeitsbedingungen durch Zuwanderung nach Wien verschlechtern würden.

Dass das Pensionssystem in Österreich durch Zugewanderte gesichert wird, sieht allerdings auch nur weniger als die Hälfte so.

Abbildung 31: Deskriptive Auswertung - Einstellungen zu vier Items über wirtschaftliche Effekte von Zuwanderung



Frage: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Sehr, ziemlich, wenig, oder gar nicht?

4.3 Indexerstellung

Die jeweils vier Variablen, die die Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien bzw. zur Einschätzung des wirtschaftlichen Beitrags von Zugewanderten beschreiben, werden für die weiterführenden Analysen in **zwei Indexwerte**⁵⁸ zusammengefasst. Dadurch wird es möglich die beiden Untersuchungsgegenstände – die Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien und den wahrgenommenen wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten – umfassend **nach soziodemographischen Merkmalen der Befragten zu beschreiben und in einer Zusammenhangsanalyse zu untersuchen.**

Vor der Zusammenfassung der Variablen wurde zunächst mittels Faktorenanalysen geprüft, auf wie viele Faktoren die Variablen laden – sprich: wie viele dahinterliegende latente Dimensionen mit der getroffenen Variablenauswahl erfasst werden. Dabei ist es wünschenswert, dass nur eine Dimension durch die jeweilige Auswahl an Variablen beschrieben wird, da andernfalls die Zusammenführung in eine gemeinsame Indexzahl streng genommen nicht zulässig, zumindest aber fragwürdig wäre.

⁵⁸ Das Item „Zuwanderung drückt den Lohn und die Arbeitsbedingungen in Wien“ wurde für die Indexbildung in die Gegenrichtung umcodiert.

Weiters wurde auch mittels Reliabilitätsanalyse für die jeweiligen Variablen geprüft, ob die interne Konsistenz der Variablen ausreichend für die Indexerstellung ist und als wiederholte Messung desselben Sachverhalts, wie eben z.B. die Einstellung zur Zuwanderung oder die Einschätzung des wirtschaftlichen Beitrags von Zugewanderten, angesehen werden kann. Andernfalls müsste auch hier die Auswahl der Variablen für die Operationalisierung einer kritischen Prüfung unterzogen werden.

Beide Überprüfungen der Zulässigkeit der Indexkonstruktion zeigen positive Ergebnisse: Sowohl die Variablen zur Einstellung gegenüber Zuwanderung allgemein als auch zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten laden jeweils nur auf einen gemeinsamen Faktor mit einem Eigenwert > 1 . Damit kann angenommen werden, dass die Variablen dieselbe latente Dimension erfassen und folglich auch ein aus ihnen gebildeter Index gemäß der Operationalisierung nur eine Dimension (ohne weitere Fremddimensionen) enthält. Der Faktor der Indexvariablen zur Einstellung gegenüber Zuwanderung erklärt rund 60% der Varianz und weist Faktorladungen zwischen 0,74 und 0,83 auf. Der Faktor zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten erklärt rund 58% der Varianz und hat Faktorladungen zwischen 0,44 und 0,87. Es gibt folglich keinen Hinweis darauf, dass die jeweils ausgewählten vier Variablen eine weitere (Fremd-)Dimension erfassen, außer jene, die bei der Operationalisierung festgelegt wurde.

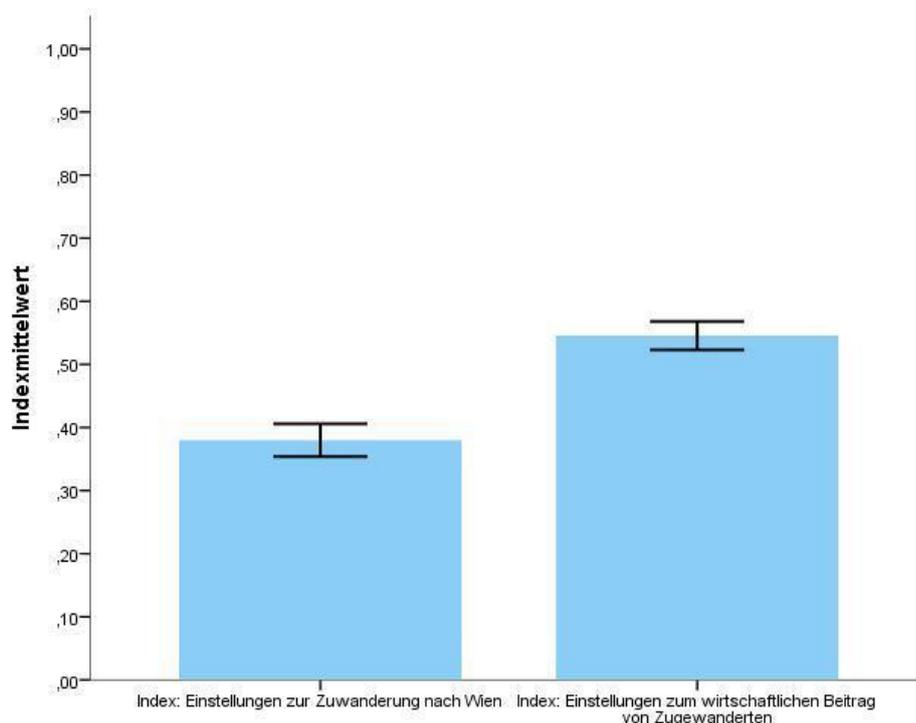
Die Überprüfung der internen Konsistenz der Indexvariablen mit Cronbachs Alpha zeigt ebenfalls akzeptable Ergebnisse: Cronbachs Alpha liegt für die vier Variablen zur Einstellung gegenüber Zuwanderung allgemein bei $\alpha = 0,76$, für den wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten wird Cronbachs Alpha mit $\alpha = 0,74$ berichtet. Somit kann die interne Konsistenz der wiederholten Fragen als gegeben und zufriedenstellend betrachtet werden.

Die Indexvariablen werden daher jeweils in eine gemeinsame Indexzahl zusammengeführt. Dabei wurden alle Variablen mit demselben Gewicht in der Indexzahl berücksichtigt. Anschließend wird die Indexzahl zur besseren Interpretation der Ergebnisse auf den Wertebereich von 0 bis 1 reskaliert. Dabei entspricht der Wert 0 einer durchgehend ablehnenden Haltung gegenüber Zuwanderung allgemein bzw. einer Haltung, die keinerlei positiven wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten erkennt. Der Wert 1 ist das Gegenteil: Die Einstellung gegenüber Zuwanderung ist durchgehend positiv, die Aussagen zum wirtschaftlichen Beitrag werden durchgehend so beantwortet, dass ein sehr hoher Beitrag von Zugewanderten erkannt wird: Je höher die Indexzahl, desto positiver die Einstellungen. Die Werte zwischen den Skalenenden 0 und 1 sind graduelle Abstufungen der Zustimmung, mit dem Wert 0,5 als (theoretische) neutrale Mitte.

Wie auch schon in der beschreibenden Analyse zu sehen war, sind die Einstellungen der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten wohlwollender als zur Zuwanderung allgemein (siehe Abbildung 31). Während bei letzterer der Indexmittelwert bei 0,38 (Standardabweichung: 0,30) und damit unter der neutralen Mitte von 0,5 liegt, beträgt der Mittelwert zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten 0,55 (Standardabweichung: 0,26). Aufgrund des listenweisen Ausschlusses von Fällen bei der Indexkonstruktion (d.h. bei einem fehlenden Wert auf einer der Indexvariablen wird der gesamte Index als fehlend gewertet) reduziert sich die Stichprobengröße auf $n=628$ für die Einstellungen zu Zuwanderung allgemein und $n=542$ für den wirtschaftlichen Beitrag von

Zugewanderten. Die beiden Indizes sind mit Pearsons $r=0,66$ mittelstark miteinander korreliert. Die Häkchen am oberen Ende der Balken in den Abbildungen symbolisieren die Konfidenzintervalle (Sicherheitswahrscheinlichkeit 95%). Aufgrund dieser sich nicht überschneidenden Konfidenzintervalle kann bereits angenommen werden, dass die Mittelwerte der beiden Indizes unterschiedlich voneinander sind. Dies wurde auch statistisch mittels t-Test für Mittelwertvergleiche geprüft. Das Ergebnis des t-Tests bestätigt die Annahme, dass der Mittelwert des Index zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten tatsächlich signifikant größer ist als jener des Index der Einstellungen zu Zuwanderung allgemein ($p<0,01$). Folglich sind die Einstellungen der Befragten zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten auch positiver als Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien allgemein.

Abbildung 32: Gesamthafter Vergleich der gebildeten Indizes



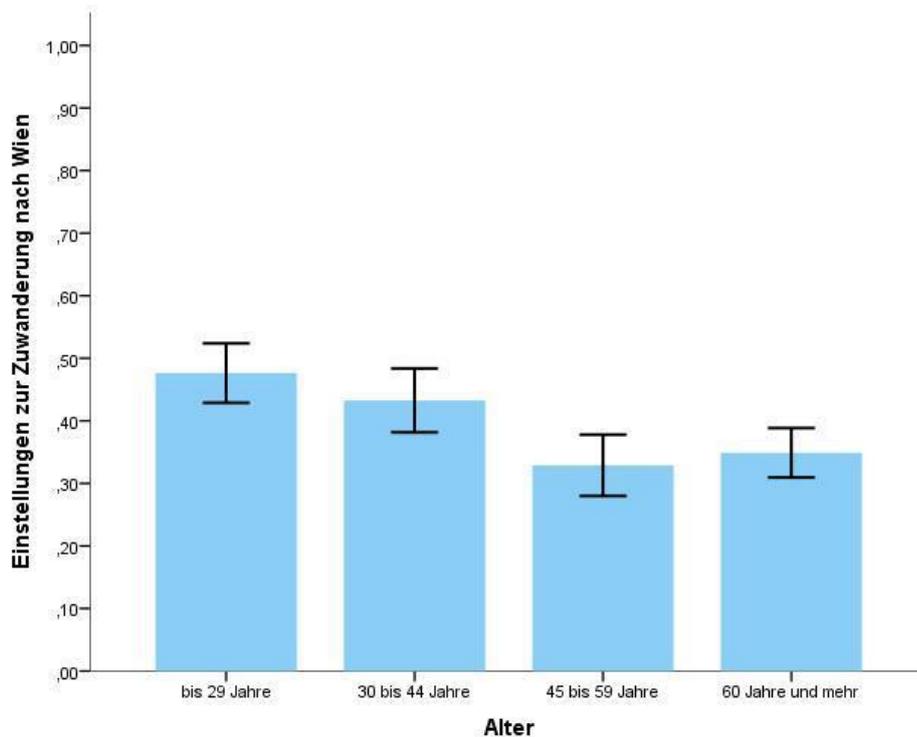
Im nächsten Abschnitt werden nun Unterschiede in den Einstellungen gegenüber Zuwanderung allgemein bzw. beim wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten nach soziodemographischen Merkmalen der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund untersucht. Dabei werden Mittelwertvergleiche zwischen den jeweiligen Gruppen mittels Varianzanalyse (ANOVA) durchgeführt, um neben den arithmetischen Mittelwerten der Gruppen auch die Signifikanz der Unterschiede zwischen den Gruppen berichten zu können.

4.4 Bivariate Analysen: Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien

Beginnend beim Zusammenhang zwischen den Einstellungen zu Zuwanderung allgemein und dem Geschlecht der Befragten sieht man, dass keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen: Der Unterschied der arithmetischen Mittelwerte (MW)

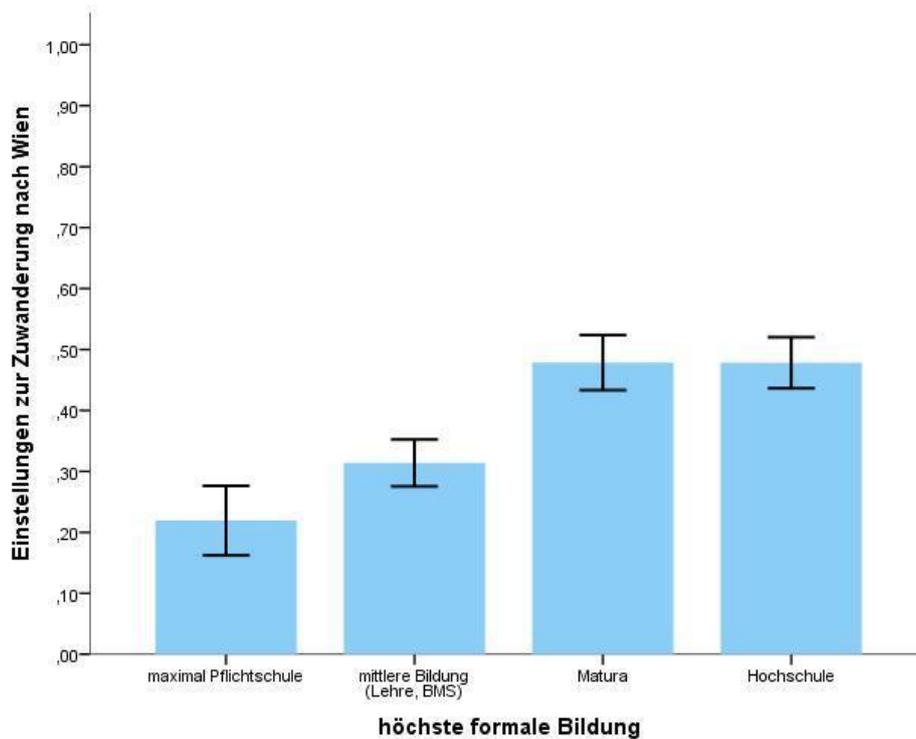
zwischen Frauen (MW= 0,37) und Männern (MW=0,41) ist nur gering und darüber hinaus nicht statistisch signifikant ($p=0,06$).

Abbildung 33: Bivariate Analyse: Alter und Einstellung zu Zuwanderung

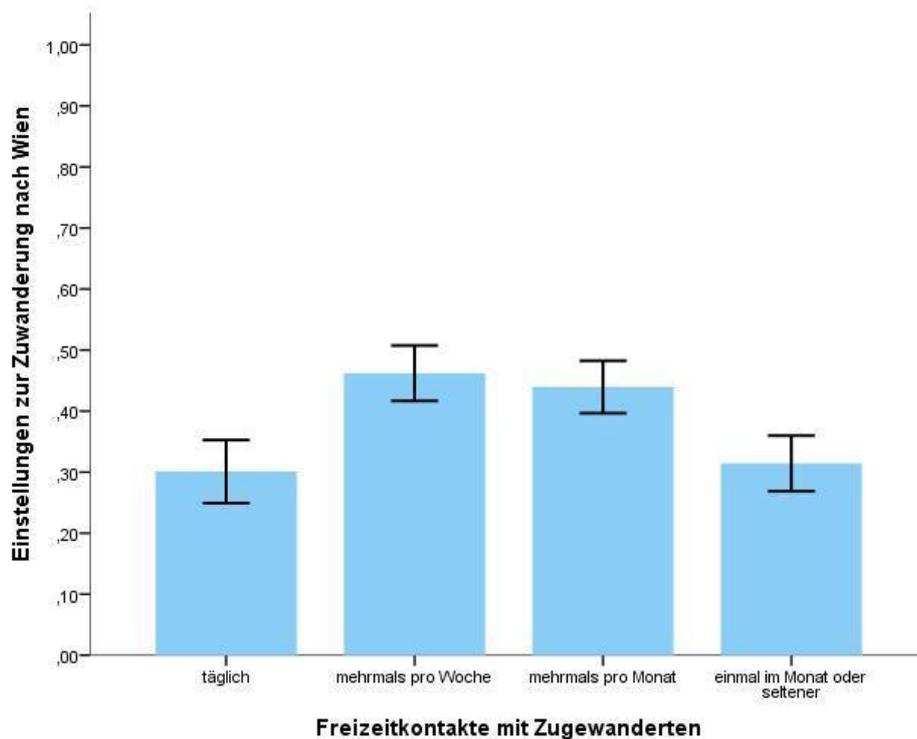


Anders hingegen beim Alter der Befragten: Die jüngste Altersgruppe der bis 29-Jährigen verzeichnet den höchsten Indexmittelwert (MW=0,48) aller Altersgruppen und ist damit am positivsten gegenüber Zuwanderung eingestellt. Dieser Wert ist signifikant größer als jener der 45 bis 59-Jährigen (MW=0,33) oder der Mittelwert der Generation mit 60 Jahren oder mehr (MW=0,35). Zur benachbarten Altersgruppe der 30 bis 44-Jährigen (MW=0,43) besteht jedoch kein signifikanter Unterschied.

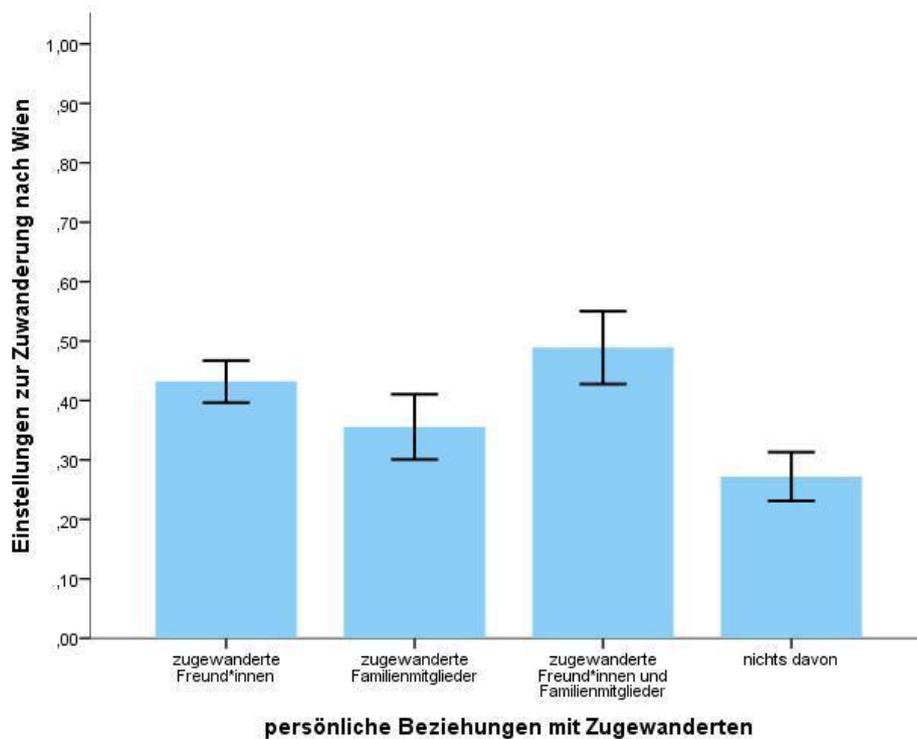
Bei den 30 bis 44-Jährigen besteht nur im Vergleich zur Altersgruppe der 45 bis 59-Jährigen ein signifikanter Unterschied, nicht jedoch gegenüber den ganz Jungen oder der ältesten Gruppe an Befragten. Die 45 bis 59-Jährigen unterscheiden sich somit von den 30 bis 44-Jährigen hinsichtlich ihrer Einstellung zur Zuwanderung sowie von den jüngsten Befragten bis 30 Jahre. Wiener*innen mit 60 Jahren und mehr unterscheiden sich hingegen nur von der jüngsten Altersgruppe der bis 29-Jährigen; die Unterschiede in den Mittelwerten zu den Wiener*innen in den beiden mittleren Altersgruppen sind nicht signifikant. Somit dürfte, wenn man die geringfügigen Unterschiede zwischen den unter 30-Jährigen und den 30 bis 44-Jährigen bzw. den 45 bis 59-Jährigen und der Generation ab 60 Jahren außer Acht lässt, die Trennlinie zwischen den Altersgruppen entlang des Alters von 45 Jahren verlaufen. Menschen, die den Großteil ihres Lebens in der Europäischen Union und als Teil des vereinten Europas aufgewachsen sind, haben im Durchschnitt eine positivere Einstellung gegenüber Zuwanderung als ältere Wiener*innen.

Abbildung 34: Bivariate Analyse: Höchste formale Bildung und Einstellung zu Zuwanderung

Bei der Untersuchung der formalen Bildung der Befragten zeigt sich ebenfalls eine mehr oder weniger deutliche Zweiteilung hinsichtlich ihrer Einstellung gegenüber Zuwanderung allgemein: Hier unterscheiden sich Wiener*innen mit maximal Pflichtschulabschluss (MW=0,22) und mittlerer formaler Bildung (Lehre, Fachschule, BMS) (MW=0,31) signifikant von jenen mit Matura (MW=0,48) und Hochschulabschluss (0,48) – die beiden letztgenannten Gruppen haben im Durchschnitt eine positivere Einstellung gegenüber Zuwanderung. Innerhalb dieser Zweiteilung – also zwischen Pflichtschule und mittlerer Bildung auf der einen Seite bzw. zwischen Matura und Hochschulabschluss auf der anderen Seite – bestehen keine signifikanten Unterschiede in den Mittelwerten. Die Trennung der Einstellungen zu Zuwanderung verläuft demnach entlang des Maturaabschlusses der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund.

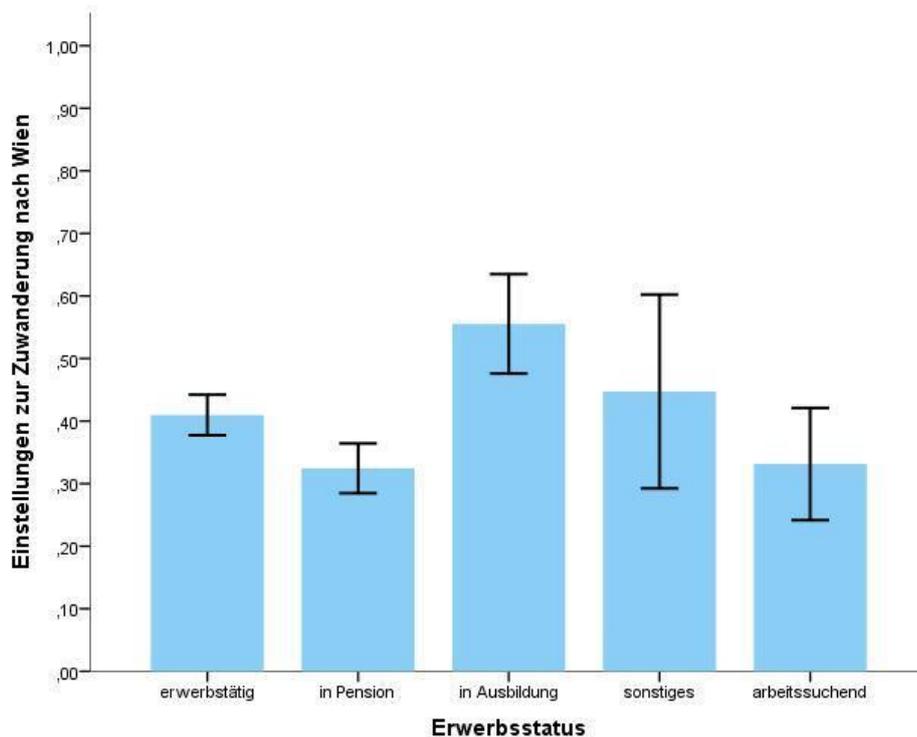
Abbildung 35: Bivariate Analyse - Freizeitkontakte und Einstellung zu Zuwanderung

Die Analyse nach Unterschieden in der Kontakthäufigkeit mit Zugewanderten während der Freizeit zeigt, dass Wiener*innen die mehrmals in der Woche (MW=0,46) oder mehrmals im Monat (MW=0,44) Freizeitkontakte mit Zugewanderten haben im Durchschnitt auch positivere Einstellungen gegenüber der Zuwanderung nach Wien berichten als Menschen, die sehr viel oder sehr wenig Freizeitkontakte mit Zugewanderten haben. Diese beiden Gruppen unterscheiden sich somit signifikant von jenen mit täglichem Kontakt (MW=0,30) oder Kontakten einmal im Monat oder seltener (MW=0,31); jedoch nicht untereinander. Auch die Gruppen mit mittlerer Kontakthäufigkeit unterscheiden sich nicht signifikant voneinander. Der Zusammenhang zwischen Kontakthäufigkeit und Einstellungen zu Zuwanderung kann folglich als (umgekehrt) U-förmig beschrieben werden.

Abbildung 36: Bivariate Analyse – Persönliche Beziehungen und Einstellung zur Zuwanderung

Wiener*innen ohne Migrationshintergrund aber mit zugewanderten Freund*innen und Familienmitgliedern haben im Durchschnitt auch die positivsten Einstellungen gegenüber Zuwanderung nach Wien (MW=0,49). Sie sind signifikant positiver eingestellt als Menschen, die nur zugewanderte Familienmitglieder haben (MW=0,36) und auch als jene, die weder zugewanderte Freund*innen noch Familienmitglieder haben (MW=0,27). Letztere haben im Durchschnitt die negativsten Einstellungen gegenüber Zuwanderung nach Wien. Im Vergleich zu Wiener*innen mit zugewanderten Freund*innen (aber ohne zugewanderte Familienmitglieder) (MW=0,43) besteht kein signifikanter Unterschied bei jenen mit zugewanderten Freund*innen und Familienmitgliedern.

Wiener*innen mit zugewanderten Freund*innen, die Gruppe mit dem zweithöchsten Indexwert, unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Einstellung somit nur von jenen ohne zugewanderte Freund*innen oder Familienmitglieder. Wiener*innen, die nur zugewanderte Familienmitglieder (aber keine zugewanderten Freund*innen) haben, unterscheiden sich signifikant nur von der Gruppe mit der positivsten Einstellung; also denjenigen, die sowohl zugewanderte Freund*innen als auch Familienmitglieder haben.

Abbildung 37: Bivariate Analyse: Erwerbsstatus und Einstellung zu Zuwanderung

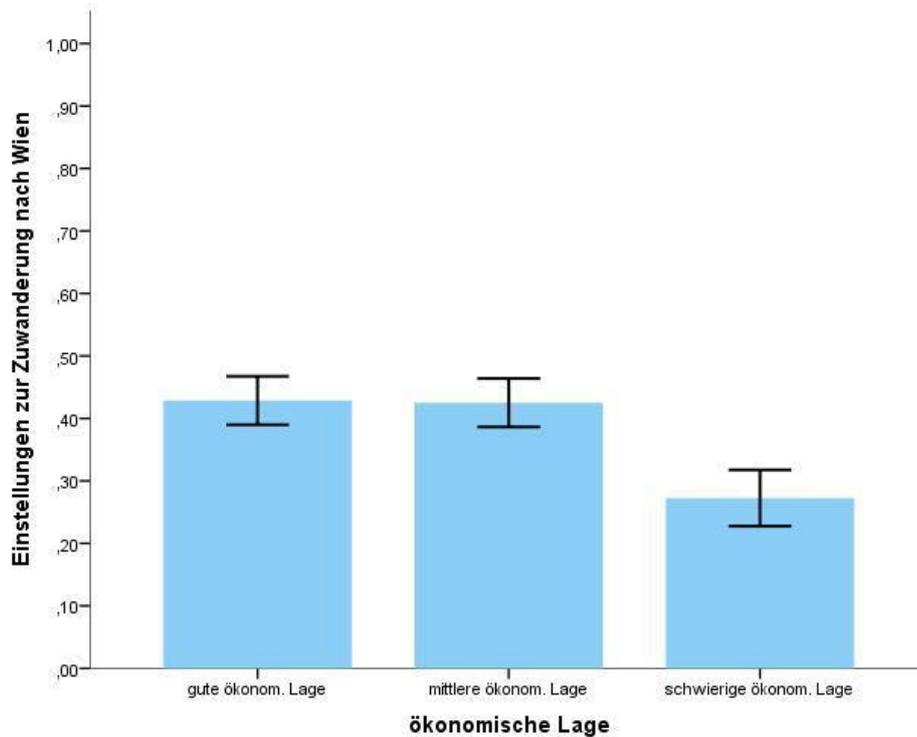
Welcher Zusammenhang besteht zwischen dem Erwerbsstatus der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund und ihren Einstellungen gegenüber Zuwanderung nach Wien?

Wiener*innen in Ausbildung haben im Durchschnitt die positivsten Einstellungen gegenüber Zuwanderung (MW=0,45): Sie sind signifikant höher (d.h. positiver) als jene von Erwerbstätigen (MW=0,41), Pensionist*innen (MW=0,32) und Arbeitssuchenden (MW=0,33).

Erwerbstätige unterscheiden sich, neben den Wiener*innen in Ausbildung, in ihrer Einstellung zusätzlich auch noch signifikant von Pensionist*innen.

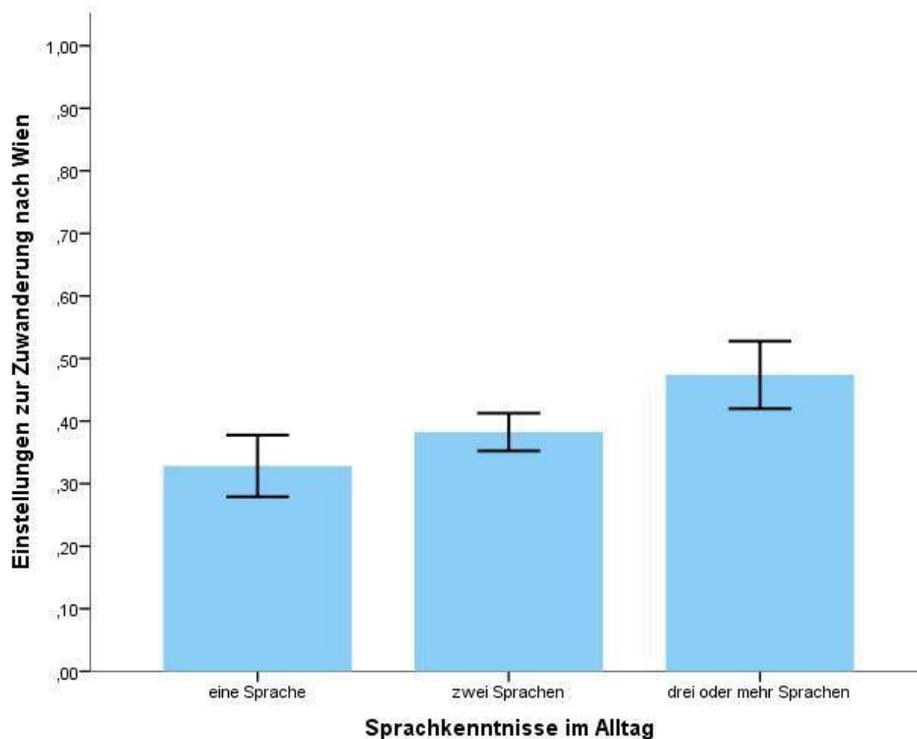
Gleiches bzw. umgekehrt gilt das auch für Wiener*innen ohne Migrationshintergrund in Pension: Hier gibt es nur zu Menschen in Ausbildung und Erwerbstätigen signifikante Unterschiede. Arbeitssuchende weisen nur gegenüber den Schüler*innen und Studierenden in Ausbildung signifikante Unterschiede auf, jedoch nicht zu anderen Gruppen. Bei Befragten, die als „Sonstige“ kategorisiert wurden (z.B. dauerhaft Arbeitsunfähige oder Menschen in Karenz) sind überhaupt keine signifikanten Unterschiede zu anderen Gruppen zu beobachten.

Bei dieser Analyse ist allerdings zu bedenken, dass Wiener*innen in Ausbildung (n=47), Arbeitssuchende (n=46) und Sonstige (n=21) sehr geringe Fallzahlen aufweisen, was sich auch in der Länge der jeweiligen Konfidenzintervalle und damit der Signifikanz der Mittelwertvergleiche zeigt.

Abbildung 38: Bivariate Analyse - Ökonomische Lage und Einstellung zu Zuwanderung

Die ökonomische Lage⁵⁹ der Wiener*innen, die die Frage zum Auskommen mit dem Einkommen und der finanziellen Absicherung in der Zukunft berücksichtigt, hängt mit der Einstellung der Wiener*innen zur Zuwanderung zusammen: Menschen in guter (MW=0,43) oder mittlerer (MW=0,43) ökonomischer Lage sind signifikant positiver eingestellt als Menschen in schwieriger ökonomischer Lage (MW=0,27). Zwischen der Gruppe in guter und jener in mittelmäßiger ökonomischer Lage besteht kein signifikanter Unterschied. Dementsprechend verläuft die Differenzierung der Einstellungen hier entlang der Position in einer schwierigen ökonomischen Lage.

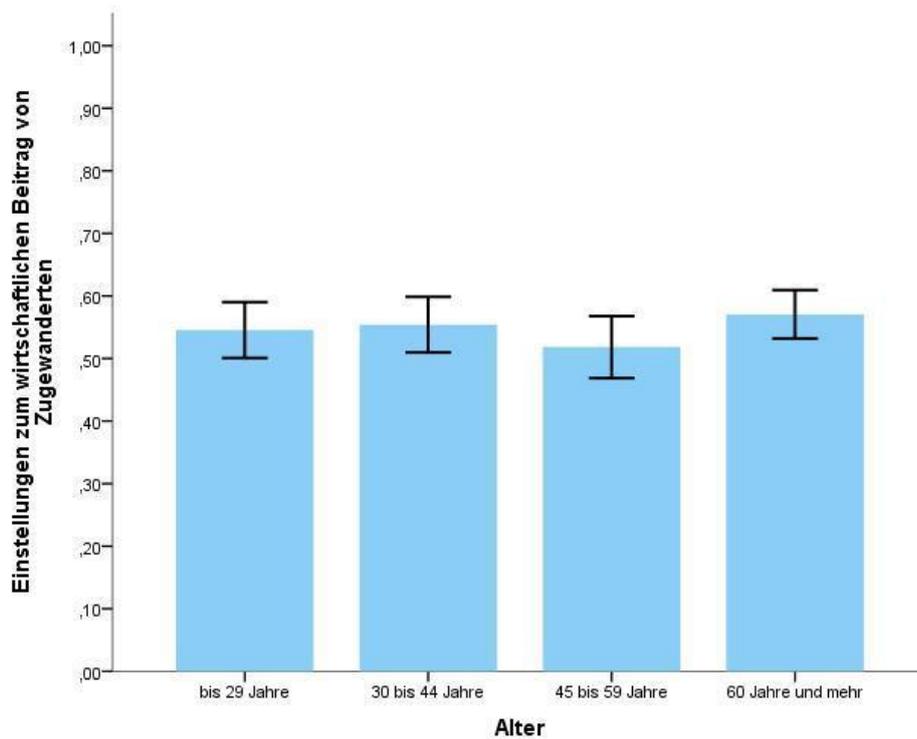
⁵⁹ Die Verbundvariable „ökonomische Lage“ wurde aus zwei Einzelvariablen gebildet: Auskommen mit dem Einkommen, Gefühl für die Zukunft abgesichert zu sein.

Abbildung 39: Bivariate Analyse: Sprachkenntnisse und Einstellung zu Zuwanderung

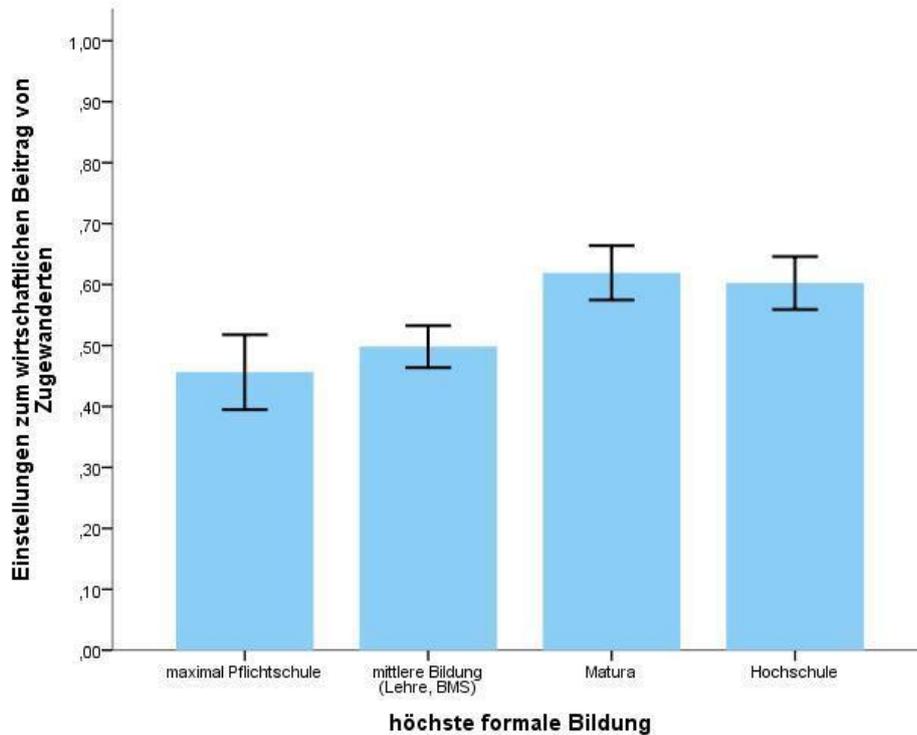
Zuletzt zeigt sich ein ähnlicher Zusammenhang auch bei der Untersuchung des Zusammenhangs der Einstellungen zu Zuwanderung nach Wien mit der Mehrsprachigkeit der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund: Wiener*innen die drei oder mehr Sprachen beherrschen (MW=0,47) haben im Durchschnitt positivere Einstellungen als Menschen, die zwei Sprachen (MW=0,38) oder nur eine Sprache (0,32) im Alltag sprechen können. Die beiden letztgenannten Gruppen unterscheiden sich nicht signifikant voneinander; die Trennlinie der Einstellungen zu Zuwanderung verläuft demnach zwischen der Beherrschung von bis zu zwei Sprachen oder drei bzw. mehr Sprachen.

4.5 Bivariate Analysen: Wirtschaftlicher Beitrag von Zugewanderten

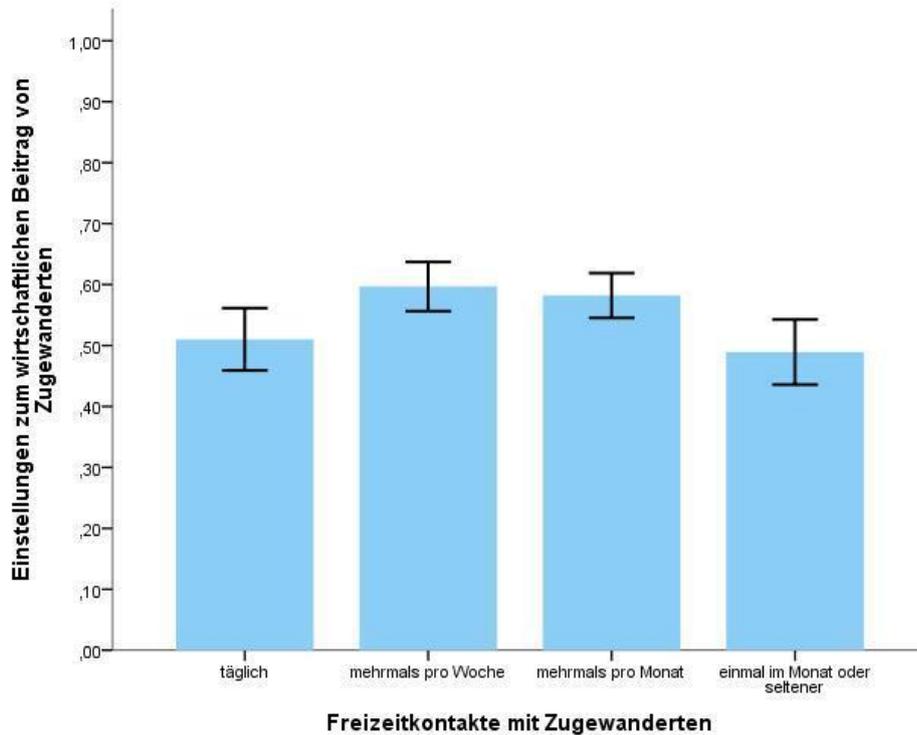
Wie auch bei der Untersuchung der allgemeinen Einstellung gegenüber Zuwanderung hat das Geschlecht der Befragten keinen Einfluss auf ihre Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten: Die geringe Differenz der Indexmittelwerte von Frauen (MW=0,55) und Männern (MW=0,54) ist nicht statistisch signifikant ($p=0,60$).

Abbildung 40: Bivariate Analyse: Alter und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag

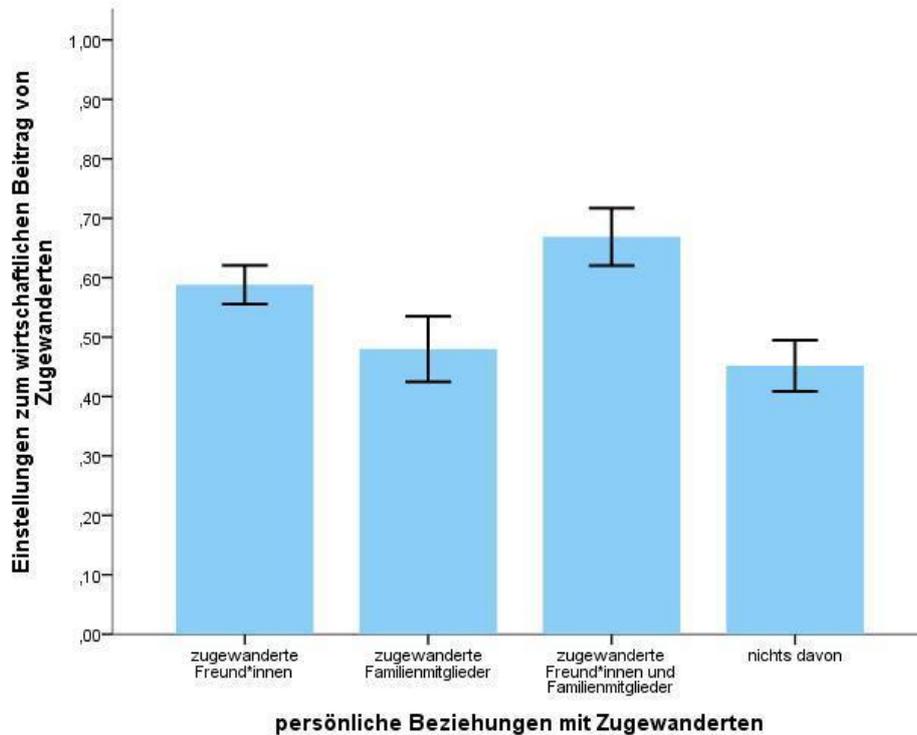
Allerdings sind auch nach dem Alter der Wiener*innen keine Unterschiede zu beobachten: Die Mittelwerte der bis 29-Jährigen (MW=0,55), der 30 bis 44-Jährigen (MW=0,55), der 45 bis 59-Jährigen (MW=0,52) und der ab 60-Jährigen (MW=0,57) variieren nur in einem sehr geringen Ausmaß und sind daher ebenfalls nicht statistisch signifikant unterschiedlich voneinander ($p=0,37$). Somit besteht sowohl mit dem Geschlecht als auch mit dem Alter kein statistischer signifikanter Zusammenhang mit der Beurteilung des wirtschaftlichen Beitrags von Zugewanderten.

Abbildung 41: Bivariate Analyse - Bildung und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag

Beim Zusammenhang der formalen Bildung mit der Beurteilung des wirtschaftlichen Beitrags von Zugewanderten ist wieder, wie auch bei den Einstellungen zur Zuwanderung allgemein, eine Trennung entlang des Maturaabschlusses zu erkennen: Wiener*innen mit Matura (MW=0,62) und Hochschulabschlüssen (MW=0,60) verzeichnen signifikant höhere Indexmittelwerte als Menschen mit höchstens Pflichtschulabschluss (MW=0,46) und mittleren Abschlüssen (MW=0,50). Unterschiede zwischen Pflichtschulabschluss und mittleren Abschlüssen bzw. Matura und Hochschulabschluss sind nicht signifikant.

Abbildung 42: Bivariate Analyse: Freizeitkontakte und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag

Auch bei der Untersuchung des wirtschaftlichen Beitrags von Zugewanderten haben Wiener*innen, die mehrmals in der Woche (MW=0,60) bzw. mehrmals im Monat (MW=0,58) Freizeitkontakte mit Zugewanderten haben die größten Mittelwerte, die sich wie auch zuvor nicht statistisch signifikant voneinander unterscheiden. Allerdings sind die Unterschiede der Mittelwerte zwischen Wiener*innen die mehrmals in der Woche Kontakte mit Zugewanderten haben zu jenen, bei denen das täglich der Fall ist (MW=0,51) sowie zu jenen, die nur einmal im Monat oder seltener Kontakte mit Zugewanderten haben (MW=0,49) statistisch signifikant unterschiedlich voneinander. Menschen, die mehrmals im Monat Kontakt mit Zugewanderten haben unterscheiden sich statistisch signifikant hingegen nur von der Gruppe, die sehr selten Kontakt mit Zugewanderten hat; nicht aber von jenen, bei denen das täglich der Fall ist.

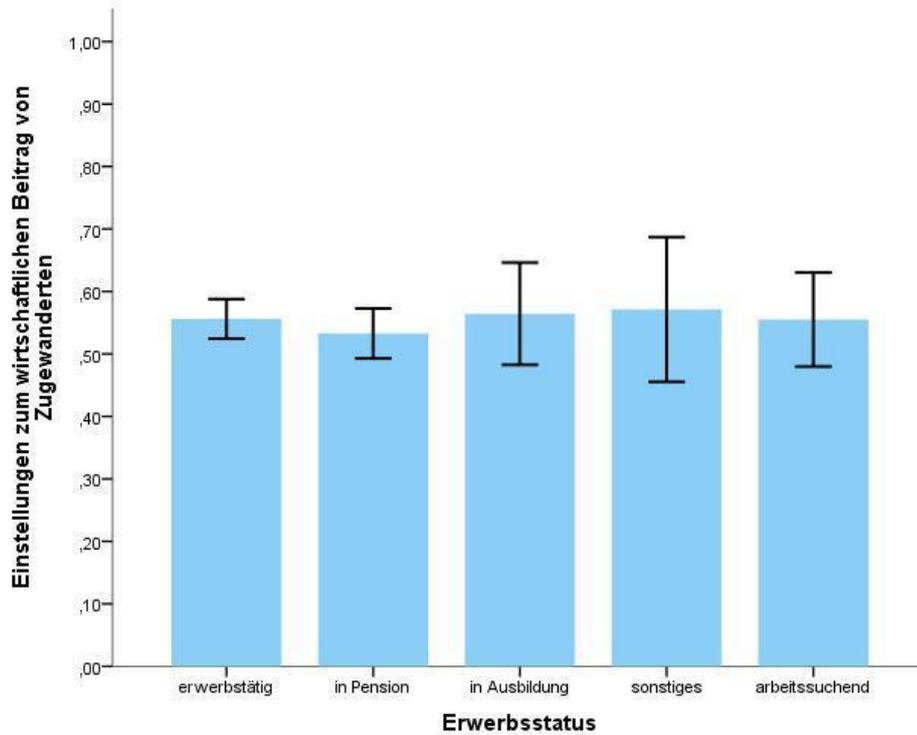
Abbildung 43: Bivariate Analyse: Persönliche Beziehungen und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag

Wiener*innen, die zugewanderte Freund*innen und Familienmitglieder haben, haben im Durchschnitt auch die positivste Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag der zugewanderten Wiener*innen (MW=0,67). Ihr Mittelwert ist signifikant größer als jener von Wiener*innen, die nur zugewanderte Familienmitglieder haben (MW=0,48) oder weder zugewanderte Familienmitglieder noch Freund*innen (MW=0,45) haben.

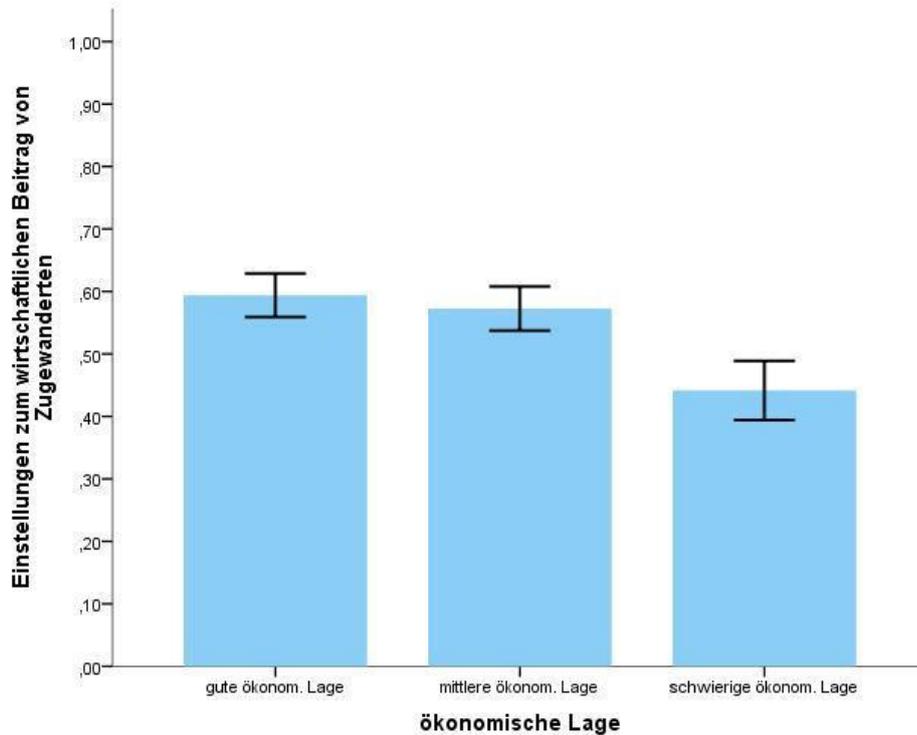
Diejenigen ohne zugewanderte Familienmitglieder oder Freund*innen haben im Durchschnitt auch den kleinsten Mittelwert; dieser ist auch signifikant geringer als von denjenigen mit zugewanderten Freund*innen (aber ohne Familienmitglieder) (MW=0,59).

Wiener*innen mit zugewanderten Freund*innen (aber ohne zugewanderte Familienmitglieder) haben weiters auch eine signifikant positivere Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten als jene Wiener*innen ohne Migrationshintergrund aber mit zugewanderten Familienmitgliedern.

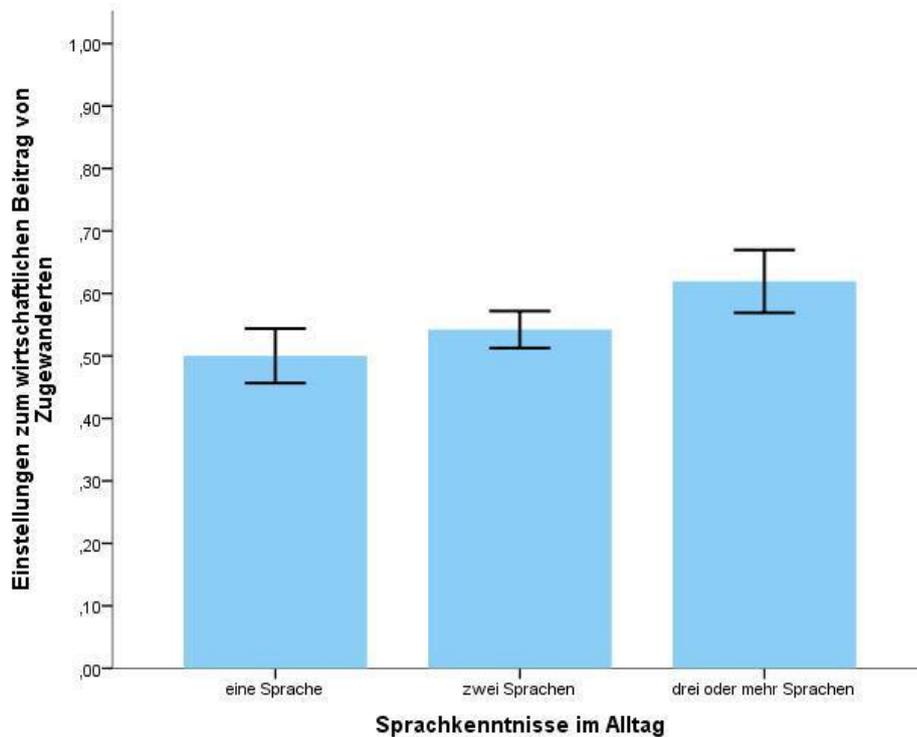
Abbildung 44: Bivariate Analyse: Erwerbsstatus und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag



Der Erwerbsstatus der Wiener*innen hat hingegen keinen Einfluss auf die Beurteilung des wirtschaftlichen Beitrags von Zugewanderten, die Unterschiede in den Mittelwerten von Erwerbstätigen (MW=0,56), Pensionist*innen (MW=0,53), Menschen in Ausbildung (MW=0,56), Arbeitssuchenden (MW=0,56) und sonstigen Erwerbsstatus (MW=0,57) sind nicht statistisch signifikant voneinander ($p=0,89$).

Abbildung 45: Bivariate Analyse: Ökonomische Lage und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag

Die ökonomische Lage der Wiener*innen hat einen ähnlichen Einfluss auf die Beurteilung des wirtschaftlichen Beitrags von Zugewanderten wie auf die Einstellung zur Zuwanderung allgemein: Wiener*innen in schwieriger ökonomischer Lage haben die negativste Einstellung in dieser Hinsicht (MW=0,44) und unterscheiden sich signifikant von jenen in mittlerer (MW=0,57) und guter ökonomischer Lage (MW=0,59). Der geringe Unterschied zwischen jenen in mittlerer und guter ökonomischer Lage ist nicht statistisch signifikant.

Abbildung 46: Bivariate Analyse: Sprachkenntnisse und Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag

Zuletzt zeigt sich auch bei der Mehrsprachigkeit der Wiener*innen wieder ein ähnliches Bild wie zuvor bei der Untersuchung der Einstellungen zu Zuwanderung allgemein: Menschen, die drei oder mehr Sprachen beherrschen, haben die positivste Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten (MW=0,62) und einen signifikant höheren Mittelwert als jene, die nur zwei Sprachen (MW=0,54) oder eine Sprache beherrschen (MW=0,50). Die anderen Unterschiede, also zwischen Wiener*innen ohne Migrationshintergrund die sich im Alltag in einer Sprache verständigen können und jenen, die zwei Sprachen beherrschen, sind wieder nicht statistisch signifikant.

4.6 Multivariate Analysen: Einstellungen zur Zuwanderung nach Wien

Die im Rahmen der bivariaten Analysen beschriebenen Variablen werden nun im zweiten Teil dieser Sekundärdatenanalyse im Rahmen zweier multivariater linearer Regressionsmodelle analysiert. Eine solche Untersuchung hat gegenüber den bivariaten Auswertungen den Vorteil, dass der Einfluss anderer Variablen des Regressionsmodells konstant gehalten werden kann. Das bedeutet, dass es möglich ist den separaten Einfluss einzelner Variablen auf die Einstellungen zu beschreiben, da aufgrund der Konstanthaltung im Regressionsmodell „Gleiches mit Gleichem“ verglichen wird. Dadurch soll die dritte Forschungsfrage beantwortet werden:

- Welche Faktoren beeinflussen die Einstellung zu Zuwanderung bzw. zu deren wirtschaftlichem Beitrag?

Zunächst erfolgt wieder die Untersuchung der Zusammenhänge mit den Einstellungen zur Zuwanderung allgemein, darauf folgt eine Untersuchung der Einstellungen zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten. Kategoriale Variablen, also Merkmale, die nur in gleich und ungleich unterscheiden können oder eine Rangordnung ohne feste Abstände bilden, wurden dabei als sog. Dummy-Variablen in der Regression berücksichtigt. Diese binären Variablen sind nur mit 0 und 1 codiert und zeigen dadurch lediglich an, ob das Merkmal vorliegt oder nicht. Ihr Einfluss auf die abhängige Variable in der Regressionsanalyse kann immer nur im Vergleich zu einer Referenzkategorie interpretiert werden (wie viel höher/niedriger ist die abhängige Variable im Vergleich zur Referenzkategorie unter ansonsten gleichen Bedingungen?).

Das Geschlecht der Befragten wurde als „männlich“ in die Regressionsanalyse aufgenommen, die Referenzkategorie, die somit als Ausgangswert für den Einfluss des Geschlechts gilt, ist demnach „weiblich“.

Das Alter der Befragten wurde ursprünglich als metrische Variable „Alter in Jahren“ in die Regressionsanalyse aufgenommen. Allerdings ergab sich auf diese Weise gerade beim für diese Studie besonders wichtigen Modell zum wirtschaftlichen Beitrag von Zuwanderung kein interpretierbares Ergebnis. Hierbei dürfte die Verteilung der Variable eine Rolle spielen (siehe die bivariate Analyse in Kapitel 4.5: nur minimale Unterschiede zwischen den vier Altersgruppen). Deswegen wurde zusätzlich geprüft, ob sich Effekte ergeben, wenn nur die Altersgruppe der 45- bis 59-Jährigen in die Regression eingebunden wird. Die Hintergrundüberlegung hierzu ist einerseits, dass diese Altersgruppe in der bivariaten Analyse (4.5) hinsichtlich der Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag als einzige (leicht) von den anderen abweicht. Zum anderen ist diese Altersgruppe im Alltag besonders vielen Belastungen ausgesetzt: Neben ökonomischem Druck und familiären Herausforderungen mit Kindern in der Pubertät kommen beginnende Vulnerabilität am Arbeitsmarkt und erste gesundheitliche Herausforderungen hinzu. Aus dieser Perspektive erschien die separate Betrachtung dieser Altersgruppe in der Regression als interessant. Aus Gründen der Einheitlichkeit wurde die Variable Alter in beide Modelle in dieser Form eingebunden. Referenzkategorie sind in diesem Fall die anderen drei Altersgruppen.

Die formale Bildung der Befragten wird in zwei Kategorien berücksichtigt (mittlere Bildung, Matura und höher), Referenzkategorie ist die niedrigste Kategorie mit „höchstens Pflichtschulabschluss“.

Freizeitkontakte mit Zugewanderten wurden mit Hilfe von drei zugehörigen Dummy-Variablen erfasst, Referenzkategorie sind jene Wiener*innen, die nur einmal im Monat oder seltener Freizeitkontakte mit Zugewanderten haben (somit Befragte mit dem geringsten Ausmaß an Freizeitkontakten mit Zugewanderten). Bei persönlichen Beziehungen mit Zugewanderten, also Freund*innen und / oder Familienmitglieder, bilden Befragte ohne zugewanderte Freund*innen oder Familienmitglieder die Referenzkategorie.

Der Einfluss des Erwerbsstatus auf Einstellungen zur Zuwanderung bzw. zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten kann hinsichtlich der Referenzkategorie der „Sonstigen“, interpretiert werden. Bei der ökonomischen Lage sind diejenigen in schwieriger ökonomischer Lage die Referenzkategorien der im Modell aufgenommenen Dummy-Variablen „gute ökonomische Lage“ bzw. „mittlere ökonomische Lage“. Bei den Sprachkenntnissen sind

diejenigen, die nur eine Sprache sprechen, Referenzkategorie zu den Personen, die zwei oder die drei oder mehr Sprachen sprechen.

Diese Merkmale, die auch bereits die Grundlage der bivariaten Datenanalyse waren, wurden anschließend in einem linearen Regressionsmodell zunächst mit der abhängigen Variable „Index Einstellungen zu Zuwanderung“ analysiert. Die Modellgüte des finalen Regressionsmodells kann als zufriedenstellend bezeichnet werden; rein auf Grundlage dieser soziodemographischen Variablen (und damit ohne Berücksichtigung von anderen Einstellungen) erklärt das Regressionsmodell rund ein Fünftel der Variation in den Einstellungen zu Zuwanderung (korr. $R^2=0,21$).

Im finalen Regressionsmodell sind es vor allem drei Merkmale, die die Einstellungen zur Zuwanderung beeinflussen: Die formale Bildung, persönliche Beziehungen zu Zugewanderten und die ökonomische Lage der Befragten⁶⁰.

So haben Wiener*innen mit Matura und höherem Abschluss einen um 0,27 höheren Indexwert bei der Einstellung zur Zuwanderung als Wiener*innen mit höchstens Pflichtschulabschluss. Und auch bei Befragten mit einer mittleren formalen Bildung (Lehre oder BMS bzw. Fachschule) gibt es mit einem durchschnittlich um 0,12 Indexpunkte höheren Wert als Pflichtschulabsolvent*innen ebenfalls einen signifikanten Zusammenhang.

Auch bei den persönlichen Beziehungen sind signifikante Unterschiede zu beobachten. Hier sind es jene Wiener*innen, die sowohl zugewanderte Freund*innen als auch Familienmitglieder haben, die im Vergleich zu jenen ohne zugewanderte Freund*innen oder Familienmitglieder einen um 0,25 Indexpunkte höheren Wert – und damit den höchsten Indexwert – haben. Darauf folgen jene mit zugewanderten Freund*innen; ihr Indexwert ist im Durchschnitt um 0,20 Einheiten höher als bei den Wiener*innen ohne zugewanderte Freund*innen oder Familienmitglieder. Der Einfluss von zugewanderten Familienmitgliedern (aber keine Freund*innen) ist hingegen nicht signifikant.

Bei den Freizeitkontakten sind es nur jene, die mehrmals in der Woche Kontakt zu Zugewanderten haben, die sich signifikant von jenen mit sehr seltenen Freizeitkontakten mit Zugewanderten unterscheiden: Ihr Indexwert ist im Durchschnitt um 0,11 Einheiten höher. Andere signifikante Zusammenhänge mit den Freizeitkontakten gibt es hingegen nicht.

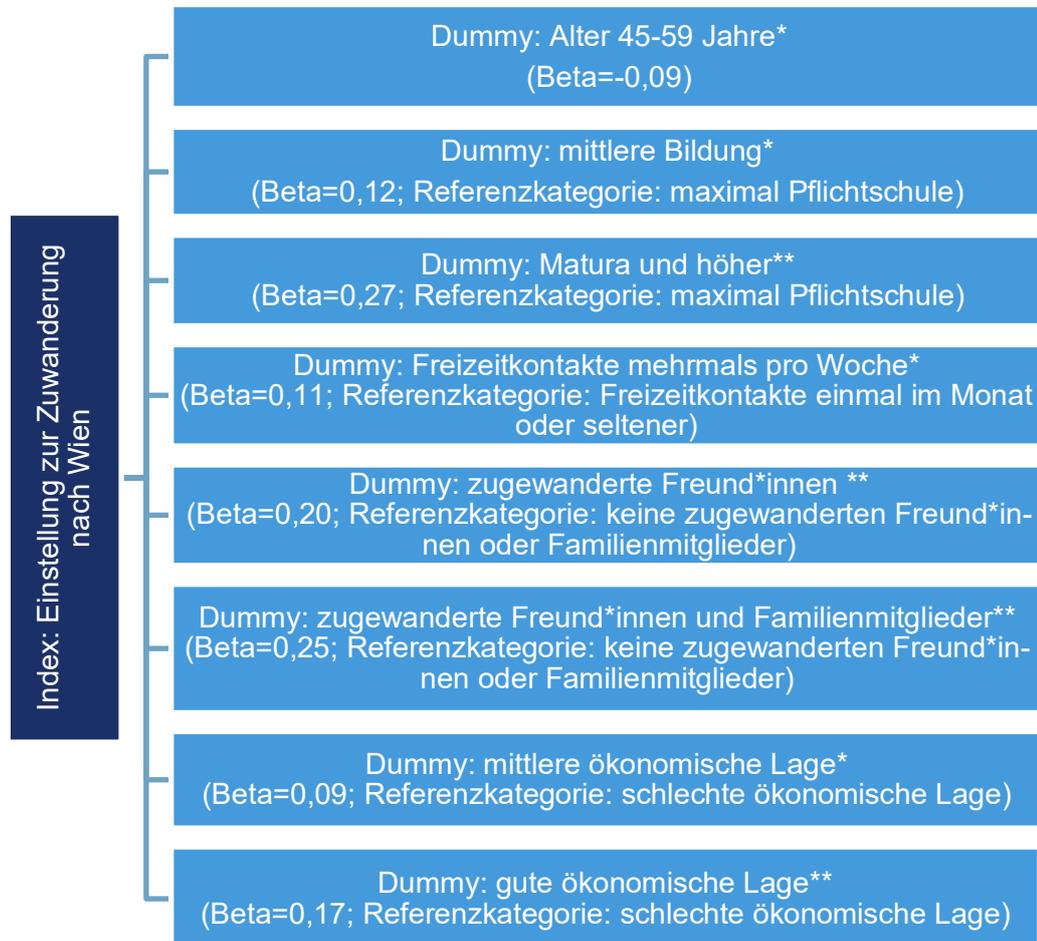
Und auch die ökonomische Lage hat einen signifikanten Einfluss auf die Einstellungen zu Zuwanderung: Im Vergleich zu Wiener*innen in einer schwierigen ökonomischen Lage haben jene in einer mittleren ökonomischen Lage im Durchschnitt einen um 0,09 höheren Indexwert, bei jenen in guter ökonomischer Lage sind es sogar 0,17 Indexeinheiten.

Die Altersgruppe der 45- bis 59-Jährigen hat eine im Vergleich zu den anderen Altersgruppen etwas negativere (Beta= -0,09) Einstellung zu Zuwanderung.

Andere Zusammenhänge, z.B. mit Geschlecht oder Mehrsprachigkeit und Erwerbsstatus, sind im Regressionsmodell nicht zu finden.

⁶⁰ In dieser Darstellung wie auch im Text finden sich nur die Variablen, die im finalen Modell signifikante Einflüsse mit $p<0,05$ haben.

Abbildung 47: Ergebnis der Regressionsanalyse. Abhängige Variable: Einstellung zur Zuwanderung (allgemein) * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$



4.7 Multivariate Analysen: Wirtschaftlicher Beitrag von Zugewanderten

Die Modellgüte für die Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten ist mit einer erklärten Varianz von rund einem Sechstel (korr. $R^2=0,16$) rein auf Grundlage von soziodemographischen Variablen (und damit ohne Berücksichtigung von anderen Einstellungen) ebenfalls akzeptabel.

Allerdings zeigen sich hier weniger Zusammenhänge als bei der Untersuchung von Einstellungen zur Zuwanderung allgemein. Alter und Bildung sind in diesem Modell nicht signifikant.

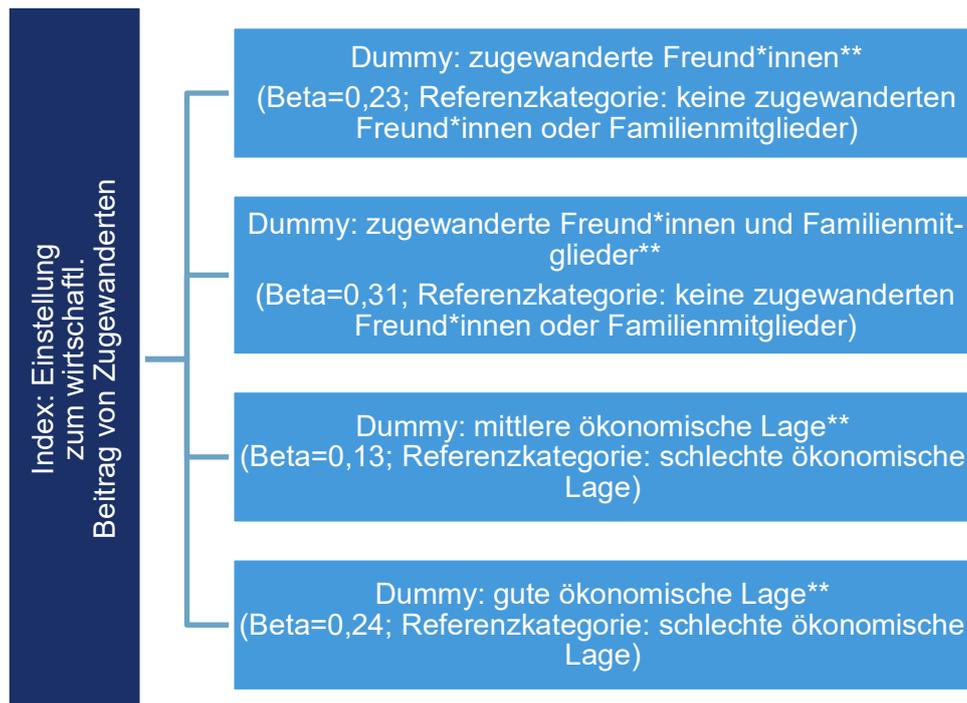
Beim Einfluss der persönlichen Beziehungen zeigt sich eine fast identische Struktur wie bei der ersten Regressionsanalyse: Im Vergleich zu Menschen ohne zugewanderte Freund*innen und Familienmitglieder haben jene, die sowohl zugewanderte Freund*innen als auch Familienmitglieder haben, einen im Durchschnitt um 0,31 höheren Indexwert. Bei Wiener*innen mit nur zugewanderten Freund*innen sind es mit 0,23 wieder etwas weniger.

Ausschließlich zugewanderte Familienmitglieder (ohne Freund*innen) haben keinen signifikanten Einfluss auf den Indexwert.

Und auch bei der ökonomischen Lage haben jene in guter ökonomischer Lage einen um 0,24 Indexeinheiten höheren Wert im Vergleich zu jenen in schlechter ökonomischer Lage, ebenso wie Wiener*innen in mittlerer ökonomischer Lage mit einem im Durchschnitt um 0,13 Einheiten höheren Indexwert.

Signifikante Zusammenhänge mit anderen Variablen zeigen sich für die Untersuchung des Index zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten nicht.

Abbildung 48: Ergebnis der Regressionsanalyse. Abhängige Variable: Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag von Zuwanderung. * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$



4.8 Zusammenfassung

Die Analyse der multivariaten Zusammenhänge der beiden Indizes „Einstellungen zur Zuwanderung“ und „Einstellungen zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten“ zeigt, dass **signifikante Zusammenhänge im Wesentlichen mit zwei Variablen** bestehen. Diese zwei Variablen haben in beiden Modellen einen signifikanten Einfluss und dürften demnach eine besondere Rolle spielen.

- Zum einen die **ökonomische Lage** der Befragten: **Je besser diese eingeschätzt wird** (dadurch operationalisiert, wie gut man mit dem Einkommen auskommen kann bzw. wie gut man sich hinsichtlich der Zukunft abgesichert fühlt), **desto positiver im Durchschnitt auch die Einstellungen** gegenüber Zuwanderung bzw. zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten.
- Zum anderen die **persönlichen Beziehungen der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund**, die mit den individuellen Einstellungen zu Zuwanderung und dem wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten zusammenhängen: **Wiener*innen mit zugewanderten Freund*innen bzw. mit zugewanderten Freund*innen und**

Familienmitgliedern haben im Durchschnitt auch positivere Einstellungen als Wiener*innen, die weder zugewanderte Freund*innen noch Familienmitglieder haben.

Hinsichtlich der Einstellung zu Zuwanderung allgemein gibt es auch Zusammenhänge mit der formalen Bildung der Wiener*innen: Je höher diese ausfällt, desto positiver sind im Durchschnitt auch die (allgemeinen) Einstellungen gegenüber Zuwanderung. Auf die Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten zeigten sich in der Regressionsanalyse keine Einflüsse von Bildung.

Ebenfalls nur auf die Einstellung zu Zuwanderung allgemein gibt es einen signifikanten (Teil-)Effekt des Alters: 45- bis 59-Jährige haben tendenziell leicht negativere Einstellungen zu Zuwanderung als andere Altersgruppen. Für die Einstellung zum wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten findet sich kein solcher Effekt. Bei metrischer Einbeziehung aller Altersgruppen ergeben sich keine interpretierbaren Effekte des Alters. Insgesamt dürfte Alter als alleiniger Einflussfaktor (ohne indirekte Effekte z.B. aus der Lebenslage) daher zu vernachlässigen sein.

Andere Zusammenhänge, die in der bivariaten Analyse gefunden wurden – z.B. mit Mehrsprachigkeit oder dem Erwerbsstatus – zeigten sich in der multivariaten Analyse der Indizes nicht mehr. Hier ist folglich davon auszugehen, dass ihr Einfluss von anderen in den multivariaten Analysen berücksichtigten Variablen überlagert wird, bzw. dass diese selbst miteinander korrelieren.