

Zusammenfassung, Synthese und gemeinsame Politikempfehlungen

Ziel der vorliegenden Studie war es zum einen, den aktuellen wirtschaftlichen Beitrag von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien und dessen Entwicklung zu untersuchen. Zum anderen zielte sie darauf ab, festzustellen, wie Beschäftigte mit Migrationshintergrund die Wiener Arbeitswelt einschätzen und welche Meinungsmuster unter Wiener*innen gegenüber Migrant*innen vorherrschend sind, um auf diese Weise Barrieren zu identifizieren, die einer verbesserten Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund im Wege stehen. Als Beschäftigte mit Migrationshintergrund gelten dabei alle in Österreich wohnhaften Beschäftigten, welche im Ausland geborene Eltern haben, und dazu entweder selbst im Ausland (1. Generation) oder bereits in Österreich (2. Generation) zur Welt kamen. Einpendler*innen aus dem Ausland sind dementsprechend nicht enthalten.

1 Beitrag der Personen mit Migrationshintergrund zum Wiener Arbeitskräftepotential

Die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund stellt dabei nach den Ergebnissen der in dieser Studie durchgeführten Sonderauswertung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung mittlerweile den Großteil des Arbeitskräftepotentials in Wien. Ihr Anteil an der in Wien wohnhaften Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter lag 2022 bei 53%. Als Konsequenz ist Wien in den letzten Dekaden sowohl im österreichischen als auch im europäischen Vergleich zu einer jungen, diversen und bevölkerungsmäßig rasch wachsenden Stadt geworden. Dies ist auch ein Standortvorteil, da die Verfügbarkeit von Arbeitskräften, insbesondere in Zeiten der Arbeitskräfteknappheit, ein Hauptargument für unternehmerische Investitionsentscheidungen darstellt.

Da die zugewanderte Bevölkerung der 1. Generation und noch stärker die in Österreich geborene 2. Generation überdies deutlich jünger ist als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund und demografische Prognosen von einem primär durch Zuwanderung getriebenen weiteren demografischen Wachstum Wiens ausgehen, sind Personen mit Migrationshintergrund für die Stadt auch das primäre Erwerbskräftepotential der Zukunft.

Personen mit Migrationshintergrund stellen damit eine wesentliche Zielgruppe für Strategien zur Bewältigung der demografischen Alterung sowie der auch in Wien in Teilbereichen des Arbeitsmarktes (z. B. im Gesundheits- und Pflegebereich aber auch in einzelnen Produktions- und Dienstleistungsberufen) immer wieder auftretenden Arbeitskräfteknappheiten dar.

Personen mit Migrationshintergrund decken dabei überproportional stark den Arbeitskräftebedarf in Beschäftigungsbereichen mit eingeschränkten Qualifikationsanforderungen ab, da 70% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Wien, die höchstens die Pflichtschule abgeschlossen haben, einen Migrationshintergrund haben. Nicht übersehen werden sollte aber, dass Personen mit Migrationshintergrund auch im höher qualifizierten Bereich ein wesentliches Arbeitskräftepotential darstellen. Immerhin haben jeweils fast die Hälfte (rund 48% bzw. 46%) aller in Wien wohnhaften Personen im erwerbsfähigen Alter mit einem mittleren oder

tertiären Abschluss einen Migrationshintergrund. Gerade für diese ist daher die Anerkennung ihrer Qualifikationen von zentraler Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration.

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

2 Erwerbstätigkeit und Einsatzmuster von Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund

Aufgrund einer geringeren Erwerbstätigenquote unter den Personen im erwerbsfähigen Alter mit Migrationshintergrund und einer höheren Zahl an Auspendler*innen dieser Gruppe in das Wiener Umland ist ihr Beitrag zur Erwerbstätigkeit in Wien geringer als ihr Bevölkerungsanteil. Während Personen mit Migrationshintergrund rund 53% der in Wien wohnhaften Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stellen, liegt ihr Anteil an den Erwerbstätigen bei 43%. Die starke Segmentierung des Wiener Arbeitsmarktes nach Geschlecht und Herkunftsregionen bewirkt dabei auch, dass sich die Beiträge der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in Wien nach Branchen und Berufen stark unterscheiden. Vor allem Branchen und Berufe mit geringen Qualifikationsanforderungen stellen hier Nischen dar, in denen es zu einer besonders intensiven Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund kommt, die sich überdies noch in Abhängigkeit von der Generationentiefe deutlich unterscheiden.

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

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

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

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

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

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

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

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

Migrationshintergrund führen könnte. Eine besonders wichtige Zielgruppe in solchen Bemühungen sind dabei Frauen mit Migrationshintergrund, da bei ihnen der Anteil der überqualifiziert Erwerbstätigen mit 21% deutlich höher ist als unter Männern mit Migrationshintergrund (mit 15%).

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

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

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

3 Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Arbeitszeit, Lohnsumme und Bruttowertschöpfung

Angesichts des durchgängig hohen Beschäftigtenanteils ist auch der Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Wiener Wirtschaftsleistung nach allen dafür zur Verfügung stehenden Indikatoren hoch. In der vorliegenden Studie wurden die von den unselbständig

Beschäftigten erbrachten Beiträge zur Arbeitszeit, Lohnsumme und zur Bruttowertschöpfung abgeschätzt.

Nach den Ergebnissen erbrachten die unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien bei einem Beschäftigtenanteil (an den Erwerbstätigen) von 43% im Jahr 2022, auch rund 43% der in Wien insgesamt von unselbständig Beschäftigten geleisteten Arbeitszeit und verdienten dabei 34% der gesamten in Wien 2021 ausbezahlten Lohnsumme. Ihr Beitrag zur in Wien erzielten Bruttowertschöpfung lag nach den Schätzungen dieser Studie 2021 bei rund 35%. Im Zeitverlauf haben sich diese wirtschaftlichen Beiträge der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund dabei in allen Bereichen aufgrund der anhaltenden Zuwanderung deutlich erhöht. Der Anteil der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund stieg ebenso wie ihr Anteil an den geleisteten Stunden im Zeitraum 2011 bis 2022 um 11 Prozentpunkte, ihr Beitrag zur in Wien ausbezahlten Lohnsumme um 9 Prozentpunkte. Ihr Anteil an der Bruttowertschöpfung stieg nach den Schätzungen dieser Studie um 10 Prozentpunkte.

Diese Zahlen illustrieren zum einen den wichtigen Beitrag der Personen mit Migrationshintergrund zur wirtschaftlichen Leistungskraft aber auch zur wirtschaftlichen Entwicklung in Wien. Ohne sie könnten viele der in der Stadt produzierten Produkte und Dienstleistungen nicht erbracht werden und ohne sie wäre die Wirtschaftsleistung der Stadt im letzten Jahrzehnt deutlich langsamer gewachsen. Zum anderen illustrieren diese Zahlen im Zusammenhang mit den bestehenden Bevölkerungsprognosen aber auch die große wirtschaftspolitische Bedeutung, welche die Integration von Zugewanderten in den Wiener Arbeitsmarkt für die zukünftige Entwicklung der Stadt hat.

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

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

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

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

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

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

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

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

Migrationshintergrund. Der Durchschnittslohn der unselbständig Beschäftigten der 1. Generation mit maximal Pflichtschulausbildung lag demgegenüber in der Periode 2020/21 bei 1.613 € oder 91% der unselbständig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund mit maximal Pflichtschulausbildung.

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

4 Beitrag von Personen mit Migrationshintergrund zu den systemrelevanten Branchen und den Wiener Spitzenthemen

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

So hatten im Jahr 2022 37% der Beschäftigten in den systemrelevanten Branchen einen Migrationshintergrund. Diese 37% der erbrachten dabei 35% der in diesen Branchen in Wien insgesamt erbrachten Arbeitsstunden, verdienen dafür aber, aufgrund der deutlich geringeren Löhne, 29% der im Jahr 2021 in Wien in diesen Bereichen insgesamt verdienten

Lohnsumme. Insgesamt arbeiten in Wien 41% aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund in systemrelevanten Branchen, was ihre Rolle als „Systemerhalter*innen“ im Wiener Beschäftigungssystem unterstreicht. Unter den systemrelevanten Branchen sind dabei vor allem die Bereiche Ernährung und Hygiene, Transport und Verkehr sowie Gesundheit und Pflege durch einen besonders hohen Beitrag der Personen mit Migrationshintergrund geprägt.

Auch in den sogenannten Spitzenthemen erbringen Beschäftigte mit Migrationshintergrund einen wesentlichen Beitrag. Insbesondere stechen hier die Bereiche "Gesundheitsmetropole", "Smarte Lösungen" und "Internationale Begegnungen" mit einem hohen Beitrag der Beschäftigten mit Migrationshintergrund hervor. Im Themenfeld „Gesundheitsmetropole“ haben 42% der unselbständig Beschäftigten, die 41% der Arbeitsstunden des Bereiches erbringen und 38% der Lohnsumme verdienen, Migrationshintergrund. Auffallend ist in diesem Bereich, wie in allen der Gesundheit und Pflege zugehörigen Bereiche, der hohe Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund. Ihr Anteil an den weiblichen unselbständig Beschäftigten liegt hier bei 46%; bei Männern bei 36%. Im Themenfeld „Smarte Lösungen“ haben hingegen 46%, die 45% der Arbeitsstunden des Bereiches erbringen und 37% der Lohnsumme verdienen, Migrationshintergrund. In diesem Bereich ist allerdings der Beschäftigtenanteil der Frauen mit Migrationshintergrund mit 46% genauso hoch wie der der Männer. Schlussendlich arbeiten im Themenfeld „Internationale Begegnungen“ ebenfalls überproportional viele Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. Von den Frauen in diesen Branchen arbeiten, haben 49% einen Migrationshintergrund. Unter den in diesem Bereich beschäftigten Männern liegt der Anteil mit Migrationshintergrund bei 47%. Der Anteil der von unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund erbrachten Arbeitsstunden liegt hier bei 44% und der Lohnanteil bei 34%.

Gemeinsam ist diesen Branchen, dass die dort beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund überproportional häufig in Bereichen mit nur geringen Qualifikationsanforderungen arbeiten. Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen gibt es in diesen Branchengruppen aber, abgesehen von der deutlich geringeren Homeoffice-Quote unter den unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund, nur geringe Unterschiede.

5 Unterschiede zwischen den Gruppen

Die Personen mit Migrationshintergrund in Wien sind allerdings keine homogene Gruppe. Ihr formales Bildungsniveau und viele andere soziodemografische Merkmale unterscheiden sich in Abhängigkeit von Herkunft, Generationentiefe, Aufenthaltsdauer sowie Geschlecht erheblich. Dementsprechend sind sie auch in unterschiedlichem Ausmaß von Vorurteilen, Diskriminierung und struktureller Benachteiligung betroffen. Diese Unterschiede spiegeln sich in den Einsatzmustern der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, ihren Löhnen sowie im Qualifikationsniveau und Sozialprestige ihrer Berufe.

An einem Extrem stehen die in einem der EU-15-Länder (insbesondere in Deutschland) geborenen Erwerbstätigen der 1. Generation, unter denen 56% Akademiker*innen sind. Unter ihnen haben 78% eine Beschäftigung, die überdies zu 67% in Berufen mit hohem Sozialprestige stattfindet. Sie verdienen in den Jahren 2020/21 durchschnittlich 2.709 € im Monat.

Am anderen Extrem stehen insbesondere türkischstämmige Angehörige der 1. Generation. Unter ihnen haben 55% maximal eine Pflichtschulausbildung und nur 61% von ihnen sind beschäftigt. Überdies arbeiten 63% dieser Beschäftigten in Berufen mit geringem Sozialprestige. Sie verdienen im Durchschnitt 1.932 € pro Monat. Die restlichen Gruppen (aus den EU-13-Ländern, dem ehemaligen Jugoslawien und sonstigen Drittstaaten stammenden) liegen bei den meisten Indikatoren zwischen diesen Extremen.

Angehörige der 2. Generation im erwerbsfähigen Alter haben hingegen aufgrund ihrer Jugend geringere Erwerbstätigenquoten und Löhne als Angehörige der 1. Generation. Hinsichtlich ihrer Ausbildung und auch ihrer Einsatzmuster holt die 2. Generation aber auf. Unter ihnen hat ein höherer Anteil als unter Angehörigen der 1. Generation eine mittlere Ausbildung abgeschlossen und sie arbeiten zumeist in etwas höher qualifizierten Berufen. Insbesondere der Groß- und Einzelhandel erweist sich dabei als eine Branche, in der besonders viele Angehörige der 2. Generation arbeiten.

Schlussendlich unterscheidet sich die Arbeitsmarktsituation der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund auch deutlich zwischen den Geschlechtern. So verdienen Frauen der 1. Generation zuletzt 1.997 € pro Monat, Männer der 1. Generation aber 2.378 €. Die Geschlechterunterschiede sind dabei (zum Nachteil der Frauen) in einigen Bereichen deutlich größer als unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Zum Beispiel lag die Erwerbstätigenquote der Frauen der 1. Generation 2022 mit 56% um 14 Prozentpunkte unter jener der Frauen ohne Migrationshintergrund, jene der Männer der 1. Generation mit 70% nur um einen Prozentpunkt unter jener der Männer ohne Migrationshintergrund.

6 Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Wien

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 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. Die Sekundärdatenanalyse des Arbeitsklimaindex, die für die vorliegende Studie durchgeführt wurde, lieferte in diesem Sinne folgende Hauptkenntnisse:

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 1. Generation weiterhin abgeschlagen, jedoch kann die jüngere 2. Generation in den zentralen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund aufschließen.

7 Erfahrungen beim Jobeinstieg oder bei der Unternehmensgründung in Wien – vertiefte Einblicke anhand von Fokusgruppen

Mehr als der Migrationshintergrund per se erweist sich in den Fokusgruppen 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 und den betroffenen Individuen nicht mehr spontan bewusst ist. 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 Selbständigengruppen kann festgehalten werden, dass Diskriminierung aufgrund der Herkunft bei den Personen ohne Matura stärker ein Thema gewesen ist als bei den Personen mit Matura. Insgesamt dominiert bei den Unternehmer*innen jedoch – sowohl Motive für die Gründung als

auch Barrieren und Schwierigkeiten betreffend – Unternehmer*innenspezifisches anstelle von Migrationsspezifischem. Bei den Barrieren und Schwierigkeiten stehen beispielsweise der Fachkräftemangel, die Inflation oder Probleme kleiner Betriebe im Zentrum. Es zeichnet sich zudem ab, dass nicht unbedingt „der“ Migrationshintergrund pauschal ausschlaggebend für Chancen und Möglichkeiten ist: Bei den unselbstständig beschäftigten Frauen 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.

Als strukturell größte Barriere beim Jobeinstieg kristallisiert sich die Arbeitserlaubnis heraus, vor allem lange Bearbeitungsdauern und die Abhängigkeit von bearbeitenden Personen sind erschwerend. Oft sind die Konsequenzen einer nicht ausgestellten oder nicht rechtzeitig verlängerten Arbeitserlaubnis existentiell: Zugesagte Jobs können nicht angetreten werden, laufende Jobs müssen vorübergehend gekündigt werden, Kinderbetreuungsgeld kann nicht bezogen werden. Fortgeschrittene Deutschkenntnisse werden von den Diskutant*innen selbst als zentrale Schlüsselvoraussetzung für die Arbeitsmarktintegration, aber auch für unternehmerischen Erfolg verstanden. Dequalifizierung und Probleme bei der Nostrifizierung von Ausbildungen werden eher für die Elterngeneration beschrieben, in vielen Hinsichten wird im Zeitverlauf Wandel wahrgenommen.

Ein wiederholtes Muster bei vielen Diskutant*innen war die Übernahme von Selbstverantwortung 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. Gesellschaftliche Anforderungen des „unternehmerischen Selbst“ (vgl. z. B. Bröckling, 2007; Glauser, 2016), das eigenverantwortlich Probleme bewältigen und kreativ und flexibel auf Herausforderungen reagieren soll, das permanent an sich selbst arbeiten und sich optimieren soll, prägen Unternehmer*innen wie unselbstständig Beschäftigte in der Handhabung von Diskriminierungserfahrungen. 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.

8 Einstellungen von Wiener*innen (ohne Migrationshintergrund) zu Zuwanderung und ihrem wirtschaftlichen Beitrag

Hinsichtlich der Einstellungsmuster von Wiener*innen gegenüber Zuwanderung und dem wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten, ergab die Sekundärdatenanalyse der Studie „Zusammenleben in Wien“ (Glantschnigg, 2023) signifikante Zusammenhänge im Wesentlichen mit zwei Variablen.

Zum einen mit der wirtschaftlichen 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. Familienmitgliedern haben im Durchschnitt auch positivere Einstellungen als Wiener*innen, die weder zugewanderte Freund*innen noch Familienmitglieder haben.

Diese zwei Variablen haben in beiden Modellen einen signifikanten Einfluss und dürften demnach eine besondere Rolle spielen.

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 Einstellungen 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 – wurden in der multivariaten Analyse der Indizes nicht identifiziert. Hier ist folglich davon auszugehen, dass ihr Einfluss von anderen, in den multivariaten Analysen berücksichtigten Variablen überlagert wird, bzw. dass diese selbst miteinander korrelieren.

9 Zusammenführung der Ergebnisse und Politikempfehlungen

9.1 Zentrale gemeinsame Ergebnisse

Wie Analysen dieses Projekts zeigen, sind Migrant*innen eine im Vergleich zur Bevölkerung ohne Migrationshintergrund junge Gruppe. Damit liegt in dieser Gruppe ein hohes Erwerbskräftepotential für die Zukunft. Gleichzeitig deuten Ergebnisse der Fokusgruppen dieses Projekts – deckungsgleich mit der allgemeinen wirtschaftlichen Lage – auf den in einigen Bereichen der Wirtschaft auch in Wien immer wieder auftretenden Arbeitskräftemangel hin. In der vorliegenden Studie sind hier z. B. Personalmängel bei Behörden bzw. im öffentlichen Dienst angesprochen, die zu langen Bearbeitungsdauern (z. B. bei der Beantragung von Arbeitsbewilligungen führen), aber auch Fachkräftemängel im Bereich der Bildung, wo mehr Personal erforderlich wäre, um Kinder in Schule und Kindergarten individueller fördern zu können (z. B. auch den Deutscherwerb betreffend).

Da es nach den quantitativen Ergebnissen des Projekts auch einen beträchtlichen Migrant*innenanteil in hoch gebildeten Beschäftigtengruppen gibt, ist davon auszugehen, dass unter Migrant*innen beträchtliches Potential vorhanden ist, um offene Stellen im hochqualifizierten Bereich zu füllen. Dies ist auch jener Bereich, wo durch vermehrte Stellenausschreibungen auf Englisch bzw. die vermehrte Ermöglichung von Englisch als Arbeitssprache – Wünsche, die in den Fokusgruppen formuliert wurden – konkrete und relativ einfache Schritte zur erleichterten Arbeitsmarktintegration gesetzt werden könnten.

Gleichzeitig ist der größte Anteil der migrantischen Beschäftigten im niedrigqualifizierten und auch wenig prestigeträchtigen Bereich tätig, d. h. Migrant*innen decken überproportional stark den Arbeitskräftebedarf in Bereichen mit eingeschränkten Qualifikationsanforderungen und einem geringen Sozialprestige ab. Oft handelt es sich dabei aber um Tätigkeiten in systemrelevanten Berufen oder Branchen. Ebenso zeigt sich, dass Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund u. a. seltener von ihrem Einkommen leben können, häufiger unregelmäßige Arbeitszeiten haben und stärkeren Unfalls- und Verletzungsgefahren in der Arbeit ausgesetzt sind. Es liegt nahe, dass die höheren Belastungen eng mit den Arbeitsbedingungen in den niedrig qualifizierten Bereichen assoziiert sind, die besonders stark auf migrantischer Arbeitskraft beruhen und typischerweise geringer bezahlt werden sowie mit körperlicher, auch körperlich anstrengender, Arbeit, einhergehen.

Deckungsgleich zwischen mehreren Studienteilen beider Module ist auch der Befund unterschiedlicher Bedingungen für Migrant*innen je nach konkreter Herkunftsregion. Personen aus Ländern der westlichen EU erfahren die wenigsten Barrieren (sowohl strukturell als auch zwischenmenschlich), Menschen aus östlichen EU-Staaten nehmen eine Zwischenposition ein, während Menschen aus europäischen wie nicht-europäischen Drittstaaten besonders hohe Barrieren erfahren.

Besonders hohe Potentiale für die Zukunft bestehen unter Frauen mit Migrationshintergrund, da diese geringere Erwerbstätigenquoten aufweisen (Modul I). Es ist daher empfehlenswert, sie verstärkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Gleichzeitig bestehen besondere Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration, da migrantische Frauen potentiell wie auch faktisch mit Mehrfachdiskriminierung konfrontiert sind (Migrationshintergrund und Geschlecht) (Modul II).

Insgesamt zeigt die vorliegende Studie somit, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Wien einen erheblichen Beitrag zur Wirtschaftsleistung der Stadt erbringen. Gleichzeitig weist sie darauf, dass verschiedene Potentiale dieser Gruppe in politischen Strategien bislang nicht voll berücksichtigt werden. Ein zentrales Element ist hierbei, dass Personen mit Migrationshintergrund mittlerweile eine nicht nur zahlenmäßig große, sondern auch diverse Gruppe darstellen, und es insofern genau genommen nicht „die“ Gruppe der Zugewanderten gibt. So verweisen zum Beispiel die in verschiedenen Teilen dieser Studie quantitativ festgestellten und nach den Ergebnissen der Fokusgruppen auch von den Beschäftigten mit Migrationshintergrund selbst wahrgenommenen erheblichen Unterschiede zwischen Zugewanderten aus EU-15-Ländern und aus so genannten früheren Gastarbeiterländern oder aus Nicht-EU-Staaten, aber auch zwischen hochqualifizierten und geringer qualifizierten Zugewanderten sowie der 1. und 2. Generation darauf, dass sich Problemlagen innerhalb der Bevölkerung mit Migrationshintergrund deutlich unterscheiden. Zum Beispiel ist für höher

Qualifizierte die Anerkennung ihrer Qualifikationen von zentraler Bedeutung, während für geringer Qualifizierte die Höherqualifizierung über entsprechende Weiterbildungsprogramme wesentlicher ist. Ähnlich ist die Überwindung der Segmentierung des Wiener Arbeitsmarktes für die aus EU-Ländern stammenden Gruppen eine deutlich weniger ausgeprägte Herausforderung als für Personen aus anderen Herkunftsländern. Dementsprechend müssen auch politische Strategien, die auf eine stärkere Nutzung ihrer Potentiale abzielen, differenzierte und vielfältige Ansatzpunkte wählen, um der internen Heterogenität dieser Gruppe gerecht zu werden und eine entsprechende Wirkung zu entfalten.

Gleichzeitig müssen solche Strategien berücksichtigen, dass Personen mit Migrationshintergrund mittlerweile in allen Zielgruppen – unabhängig davon, ob es sich z. B. um Männer oder Frauen, Arbeitslose, unselbstständig Beschäftigte oder Selbstständige handelt – einen wesentlichen Teil der Adressat*innen aller wirtschafts- aber auch sozialpolitischen Maßnahmen in Wien darstellen. Dementsprechend wichtig ist es, beim Design solcher Maßnahmen deren Wirkungen auf die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund mit zu berücksichtigen, um damit nichtintendierte strukturelle Diskriminierung zu vermeiden.

Hinzu kommt, dass die in dieser Studie durchgeführten Fokusgruppen wie auch die quantitativen Ergebnisse Folgendes sehr deutlich illustrieren: Die Problemlagen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund überlagern sich mit jenen der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, obwohl sie nach den Ergebnissen der quantitativen Ergebnisse hinsichtlich Arbeitsmarktintegration, Arbeitszufriedenheit, berufliches Sozialprestige und Einkommen im Durchschnitt immer noch benachteiligt sind. Frauen mit Migrationshintergrund führen Diskriminierungserfahrungen oft auf ihr Geschlecht und weniger auf ihre Herkunft zurück, wiewohl die Sekundärdatenanalyse auch zeigt, dass sich Frauen mit Migrationshintergrund oftmals einer doppelten Benachteiligung (als Frau und als Person mit Migrationshintergrund) gegenübergestellt sehen. Ähnlich sehen sich migrantische Unternehmer*innen in vielen Bereichen mit denselben Problemen konfrontiert, wie Unternehmer*innen ohne Migrationshintergrund, obwohl auch sie spezifische Herausforderungen wahrnehmen, die in Deckung von quantitativen und qualitativen Ergebnissen vor allem in der Sicherung einer breiten, einheimischen Kundenbasis außerhalb der eigenen Ethnie bestehen.

9.2 Empfehlungen für Maßnahmen, die (auch) Menschen mit Migrationshintergrund bei Arbeitsmarktintegration und Unternehmertum zugutekommen

In der Gesamtschau sind daher mögliche Maßnahmen, um Migrant*innen in der Wiener Wirtschaft bzw. am Wiener Arbeitsmarkt zu unterstützen, in vielen Aspekten nicht migrationspezifisch, sondern zeichnen sich durch eine Verknüpfung von verschiedenen Politikbereichen aus. So besteht zum Beispiel auch in Gruppen mit Migrationshintergrund ein verstärkter Bedarf nach Maßnahmen zur Antidiskriminierung nach dem Geschlecht, aber auch nach dem Alter sowie ein Bedarf nach verstärkter Unterstützung für Arbeitssuchende und Unternehmer*innen bei ihren allgemeinen Herausforderungen.

Vor allem die Kategorien Gender und Migrationshintergrund sollten dabei in Form von Maßnahmen, welche die Gleichstellung von Frauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den Abbau von Sexismus in der Gesellschaft fördern, stärker verschränkt gedacht

werden. Frauen mit Migrationshintergrund sind nach den Ergebnissen dieser Studie in fast allen arbeitsmarktintegrationsrelevanten Indikatoren gegenüber Männern mit Migrationshintergrund nochmals deutlich schlechter gestellt. Gleichzeitig führen sie ihre konkreten Diskriminierungserfahrungen oftmals mehr auf ihr Geschlecht zurück als auf ihre Herkunft.

Teilweise scheint es auch so zu sein, dass bestimmte Problemlagen zwar prinzipiell Menschen mit wie auch ohne Migrationshintergrund betreffen, sich aber auf Menschen mit Migrationshintergrund besonders auswirken. So ist Kund*innengewinnung für alle Unternehmer*innen essentiell und oftmals mit Herausforderungen verbunden. Migrantische Unternehmer*innen haben jedoch nach den quantitativen Ergebnissen der Studie einen engeren Kund*innenkreis als andere und verspüren nach den Ergebnissen der Fokusgruppen auch subjektiv Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Kund*innen außerhalb der eigenen Ethnie (die von ihnen selbst auch als zahlungskräftiger empfunden werden). Auch Vorbehalte nicht-migrantischer Bevölkerung gegenüber migrantischen Unternehmer*innen werden in den Fokusgruppen teilweise berichtet und durch die Ergebnisse der Sekundärdatenanalyse zu den Einstellungen der Wiener*innen ohne Migrationshintergrund gestützt. Solche Vorbehalte wirken sich erschwerend auf die Kund*innengewinnung aus.

Es gibt also Bedarf an spezifischer Beratung und Vernetzung zur Kund*innengewinnung in diesem Sinne, aber auch allgemein unternehmer*innenbezogene Bedarfe z. B. nach einer möglichst effizienten und zwischen verschiedenen Trägerorganisationen abgestimmten Gründer*innenberatung sowie der möglichst unbürokratischen Gestaltung von Gründungsverfahren (z. B. in Form von so genannten „one-stop-shops“).

In diesem Spannungsfeld zwischen allgemeinen und migrationsspezifischen Ansatzpunkten sind auch die folgenden konkreten Empfehlungen zu sehen, die zum Teil auf Vorschlägen aus den Fokusgruppen und zum Teil auf Ergebnissen der quantitativen Untersuchungen basieren. Sie wurden thematisch gegliedert (Unternehmer*innen, Arbeitnehmer*innen, Personen mit Migrationshintergrund allgemein); migrationsspezifische und allgemeine Empfehlungen gehen dabei teils ineinander über. Am Ende folgen Empfehlungen zur Verbesserung der Einstellung von Menschen ohne Migrationshintergrund Zugewanderten gegenüber.

9.3 Empfehlungen für die Unterstützung von Unternehmer*innen mit Migrationshintergrund

Aus Sicht der in diesem Projekt befragten Unternehmer*innen sowie aus den durchgeführten quantitativen Ergebnissen besteht eine Reihe von Möglichkeiten ethnische Ökonomien zu unterstützen und zu fördern. Insbesondere scheinen hier folgende Vorschläge verfolgenswert:

- **Fokussierung der Unterstützung auf kleinere und mittlere Unternehmen, da migrantische Unternehmen oft diesen Bereichen tätig sind**, wobei neben finanzieller Unterstützung vor allem auch Beratung und Netzwerkaktivitäten zum Aufbau eines (zahlungskräftigen) Kundenstocks als hilfreich erscheinen.
Ein fokussierter Ansatz, der sich speziell auf kleinere und mittlere Unternehmen

konzentriert, ermöglicht eine Beratungsleistung, die nicht nur oberflächlich, sondern tiefgreifend und maßgeschneidert ist. Durch ein direktes Anknüpfen an die spezifischen Herausforderungen und Ziele dieser Unternehmen kann eine nachhaltige Unterstützung gewährleistet werden. Anschließend daran können Förderungen und passende Unterstützungsangebote gezielter kommuniziert werden.

Beispiele für konkrete Aktivitäten, die gerade auch kleineren Unternehmen bei der Erweiterung von Kund*innenkreisen helfen können, sind:

- **Unterstützung beim Aufbau einer Online-Präsenz – für mehr Sichtbarkeit über räumliche Grenzen hinaus:** Für den Aufbau von Kund*innenkreisen über eventuelle räumliche Grenzen hinweg könnte auch verstärkte Unterstützung beim Aufbau einer Online-Präsenz angedacht werden. Zwar eignet sich nicht jede Branche für Online-Handel, jedoch profitiert jede*r Unternehmer*in von der Online-Auffindbarkeit seines*ihres Geschäfts. Gerade im Falle eines – aus welchen Gründen auch immer – nachteilig empfundenen Standorts kann eine gute Online-Präsenz dazu beitragen, den Einzugsbereich von Unternehmer*innen zu erhöhen. So kann etwa ein*e Elektriker*in auch bezirksübergreifend angefragt werden oder Kund*innen können ein Restaurant an einem entlegeneren Standort gezielt besuchen, wenn sie online darauf aufmerksam wurden und zu einem positiven Eindruck des Unternehmens gelangen.
- **Tourist*innenströme und Leerstandsmanagement: Die Kund*innen zu den Unternehmen bringen – oder die Unternehmen zu den Kund*innen:** Auch in der Lenkung von Tourist*innenströmen – über die klassischen Tourist*innenviertel Wiens hinaus – liegt Potential, Unternehmer*innen in weniger zahlungskräftigen Gegenden zu mehr und kaufkräftigerer Kundschaft zu verhelfen. Die Stadtpolitik könnte auf diese Weise durch die Gestaltung ihrer touristischen Angebote dabei unterstützen, zahlungskräftige Kund*innenkreise auch dorthin zu bringen, wo sie sich sonst nicht so häufig bewegen, damit auch die dortigen Unternehmen vermehrt von solchen Kund*innen profitieren können.
Ein weiteres Potential liegt in Strategien des Leerstandsmanagements: Auch in zentralen bzw. kaufkräftigen Vierteln kommt es immer wieder zu Leerständen von Geschäftslokalen, v. a. in Erdgeschoßzonen. Solche Leerstände könnten auf einer Plattform über ganz Wien bekannt gemacht werden, um auch Unternehmer*innen aus anderen Vierteln, die einen Standortwechsel oder eine Standorterweiterung erwägen, darüber zu informieren. Um nicht auf diese Weise zu einer Abwanderung von Unternehmen aus weniger wohlhabenden Gebieten beizutragen, könnte dieses Vorgehen als Filial-Strategie angelegt werden – in Form von finanziellen Förderungen für Unternehmen, die ihren Hauptstandort in ihrem angestammten Viertel belassen, jedoch eine Filiale an einem weiteren Standort eröffnen möchten.
- **Eine stärkere Koordination zwischen verschiedenen Beratungsstellen im Bereich der Gründungsberatung:** Die Koordination zwischen verschiedenen Beratungsstellen ist entscheidend, um eine umfassende Lösung für komplexe Problemstellungen zu finden. In einer Welt, die von globalen

Herausforderungen geprägt ist, sind viele Probleme nicht mehr eindimensional, sondern erfordern eine multidisziplinäre Herangehensweise. Insbesondere wenn es um Fragen der Qualifikation und des Aufenthaltstitels geht, sind schnelle und effiziente Lösungen erforderlich. Durch eine enge Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Stellen können ganzheitliche Lösungen vorgeschlagen werden, die den betroffenen Personen und Unternehmen helfen, sich in einem sich ständig wandelnden Umfeld zurechtzufinden.

- **Branchenspezifische Beratung durch Branchenkenner*innen** (z. B. Business Angels) **ausbauen**: Erweiterte Möglichkeiten der durchgehenden und einheitlichen Beratung durch eine selbstgewählte Fachperson während des gesamten Gründungsprozesses schaffen (inkl. finanzieller Unterstützung, um die Leistbarkeit einer solch intensiven bzw. langfristigen Begleitung zu erhöhen).
- **Rechtssicherheit beim Wechsel von Aufenthaltszweck bzw. Aufenthaltstitel**: Aktuell gibt es sehr viel Unsicherheit für Personen, die beispielsweise mit einem Studierendenvisum ein Unternehmen starten. Der Wechsel in einen anderen Aufenthaltszweck ist von der Gründung bis zum Wechsel mit sehr viel Unsicherheit verbunden. Das gilt auch für Asylwerber*innen, die sich zwar selbständig machen können, aber keine Sicherheit haben, wie es nach Beendigung des Asylverfahrens weitergeht. Auch Start-ups, die kaum eine Möglichkeit haben, das Start-up-Visum zu erhalten, sind betroffen.

9.4 Empfehlungen für die Unterstützung von Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund

- **Beschleunigung und Vereinheitlichung der Prozesse rund um den Erwerb der Arbeitserlaubnis**: Nach den quantitativen Ergebnissen der Studie sind Personen mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer Teilnahme am Erwerbsleben gegenüber Personen ohne Migrationshintergrund benachteiligt. Nach den Ergebnissen der Fokusgruppen kristallisierte sich dabei die Arbeitserlaubnis als zentraler Dreh- und Angelpunkt für die Arbeitsmarktintegration heraus. Sowohl die erstmalige Beantragung der Arbeitserlaubnis als auch deren Verlängerung können Barrieren mit sich bringen. Als konkrete Erschwerung dabei wurde der Eindruck formuliert, dass Bearbeitungsdauern und Erfolgchancen von individuellen Bearbeiter*innen abhängen können. Es ist wichtig sicherzustellen, dass Entscheidungen regelgemäß und unabhängig von Einzelpersonen getroffen werden, zumal Verzögerungen bei der Arbeitserlaubnis existenzielle Folgen für die Betroffenen entfalten (z. B. Zurückziehen von Jobzusagen seitens potentieller Arbeitgeber*innen, arbeitgeberseitige Kündigungen bei laufenden Jobs, Entfall des Kinderbetreuungsgeldes). Wo zu wenig Personal der Grund für lange Bearbeitungsdauern ist, sollten personelle Aufstockungen in Betracht gezogen werden.
- **Maßnahmen zur Erleichterung der formalen und faktischen Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen**: Insgesamt arbeiten in Wien 18% der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund (im Vergleich zu 9% der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund) in Berufen, für die sie nach der international gebräuchlichen Definition der ILO als überqualifiziert gelten. Die Anerkennung von Qualifikationen ist daher

nicht nur eine bürokratische Formalität, sondern ein Schlüsselement für die Arbeitsmarktintegration, den Erfolg von gewerblichen Gründungen und berufliche Karrieren. Sie ermöglicht nicht nur den Zugang zu bestimmten Berufen, sondern auch das volle Potenzial und die Fähigkeiten von Einzelpersonen zu entfalten. Damit fördert die gerechte Anerkennung von Qualifikationen nicht nur die individuelle berufliche Entwicklung, sondern stärkt auch die Wirtschaft.

Überdies kann sich längeres Verweilen in einer dequalifizierenden beruflichen Situation auch in negativen Selbstüberzeugungen über die eigene Kompetenz niederschlagen. Es ist daher wünschenswert, Personen, die fachlich gut ausgebildet sind, entweder auch mit anfänglich weniger Deutschkenntnissen den Einstieg ins eigene Feld zu ermöglichen (sofern der Inhalt des Berufs es erlaubt) oder nach dem vorübergehenden Einstieg in einen anderen Beruf beim raschen Übergang zurück ins eigene Fach zu unterstützen.

Hierbei geht es zum einen darum, die formale Anerkennung von Qualifikationen möglichst einfach und unbürokratisch zu gestalten. Zum anderen können Instrumente zur Qualifikationsfeststellung (z. B. im Rahmen des Kompetenzclearings) und zur darauf basierenden Beratung (weiter)entwickelt werden. In Tirol soll zum Beispiel ab 2024 eine „Onboardingstelle“ eingerichtet werden, durch die Zuwander*innen z. B. bei geringen Deutschkenntnissen bei der raschen Arbeitsmarktintegration als Fachkraft unterstützt werden⁶¹. Eine Möglichkeit der Erleichterung von Nostrifizierungsprozessen ist auch, die Wiederholung von Kursen oder Prüfungen in der Muttersprache zu ermöglichen.

- **Förderung von Jobangeboten, in denen auch Englisch als Arbeitssprache möglich ist:** In vielen größeren (international operierenden) Unternehmen oder auch bestimmten Branchen (z. B. Hochschulwesen) ist Englisch als gemeinsame Sprache von Teams bereits gängig und erleichtert die Zusammenarbeit. Eventuell wäre es auch in manchen zusätzlichen Branchen möglich und sinnvoll, verstärkt Jobausschreibungen auf Englisch zu machen und Englisch als Arbeitssprache zu gestatten, um Sprachbarrieren beim Berufseintritt zu senken. Zu beachten ist dabei, dass durch diese Maßnahme Möglichkeiten erweitert werden sollen, ohne jedoch anderweitige Ausschlüsse oder Barrieren zu produzieren (z. B. gegenüber Menschen, die nicht fließend Englisch sprechen).

9.5 Empfehlungen für die Unterstützung von Personen mit Migrationshintergrund generell (unabhängig vom Erwerbsstatus)

- **Sicherung eines ausreichenden, differenzierten und qualitativ hochwertigen Angebots an Deutschkursen:** Deutschkenntnisse sind eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration, fehlende Deutschkenntnisse demgegenüber eine zentrale Barriere. Dies wurde auch von den Befragten in dieser Studie durchgängig so empfunden. Wichtig sind Angebote zur Deutschförderung, die auf die spezifische Lebenssituation der Betroffenen Rücksicht nehmen – auch im Sinne der oben genannten Verschränkung von Lebenslagen, z. B. als Migrantin und als Mutter. Ein Beispiel für ein bereits vorhandenes Angebot dieser Art ist das Projekt „Mama lernt Deutsch“, welches

⁶¹ <https://tirol.orf.at/stories/3222230/>

sich spezifisch an Mütter mit geringen Deutschkenntnissen richtet und diesen auch einen entsprechenden Betreuungsplatz für ihre Kinder anbietet⁶². Derartige Angebote könnten, wo noch nicht vorhanden, weiter ausgebaut und auch für andere Lebenssituationen adaptiert werden. Für Migrant*innen der 2. Generation ist vor allem eine möglichst umfassende Deutschförderung in möglichst frühen Phasen der Kindheit wichtig, wie dies in Wien zum Beispiel durch den beitragsfreien Kindergartenbesuch angestrebt wird (siehe nächster Punkt).

- **Sicherung von frühzeitigem deutschem Spracherwerb sowie Förderung von gegenseitigem interkulturellem Verständnis schon im Schul- und Kindertagesystem:** Die dafür erforderlichen Voraussetzungen fügen sich nahtlos in allgemeine bildungspolitische Forderungen ein, u. a. nach kleineren Gruppengrößen im Kindergarten bzw. kleineren Klassengrößen in der Schule und mehr pädagogischem Personal. Dies ist nicht nur für die allgemeine Bildungs- und Betreuungsqualität wichtig, sondern auch, um entsprechend individuell auf Kinder mit Sprach- oder Lernproblemen eingehen zu können. Zudem kommt Bildungseinrichtungen eine wichtige Rolle dabei zu, das frühzeitige Hineinwachsen in die österreichische Sprache und Kultur mit dem Bewahren der eigenen Sprache und Kultur zu verbinden, bzw. die gegenseitige kulturelle Zuwendung zu fördern.

9.6 Maßnahmen zur Verbesserung der Einstellung von Personen ohne Migrationshintergrund gegenüber Zuwanderung

Aus der Sekundärdatenanalyse der Studie „Zusammenleben in Wien“ (Glantschnigg, 2023), die auf die Analyse der Einstellungen von Wiener*innen ohne Migrationshintergrund abzielte, zeichnen sich folgende Hauptempfehlungen ab:

- **Existenzsicherung und Lebensstandard für Menschen in schlechter ökonomischer Lage gewährleisten:** Als wesentlicher Einflussfaktor auf beide Einstellungsdimensionen zu Zuwanderung zeichnete sich die ökonomische Lage ab. Sowohl eine mittlere ökonomische Lage als auch (noch ausgeprägter) eine gute ökonomische Lage ging mit signifikant positiveren Einstellungen zu Zuwanderung im Vergleich zu Menschen in ökonomisch prekären Lagen einher. Dieser Befund hat hohe aktuelle Relevanz: Durch die Teuerungen infolge des Ukraine-Krieges, aber auch bereits durch die COVID-19-Pandemie und ihre wirtschaftlichen Begleiterscheinungen sind zahlreiche Menschen aus ehemals mittleren Lagen in die (Nähe der) Armut gerutscht. Umso mehr zeigt sich, dass es auch für das Sozialgefüge wichtig ist, ökonomische Ungleichheiten zu beheben und Menschen in schwierigen ökonomischen Lagen zu unterstützen, sodass sie auch unter Bedingungen der Teuerung mit ihrem Einkommen das Auslangen finden und sich für die Zukunft als abgesichert empfinden können. Hier liegt dieser Auswertung zufolge ein Ansatzpunkt auch für die Verbesserung von Einstellungen gegenüber Migration.

⁶² Siehe hierzu <https://www.stationwien.org/projekte/mama-lernt-deutsch.html>.

- **Freundschaften und andere tiefgehende Kontakte zwischen den Kulturen fördern:** Der zweite wesentliche Faktor, der Einflüsse auf beide Einstellungsdimensionen zeigte, sind Freundschaften zu Menschen mit Migrationshintergrund. Diese gehen mit positiveren Einstellungen auch zu Zuwanderung und deren wirtschaftlichem Beitrag einher. Freundschaften entstehen durch regelmäßigen, wiederholten Kontakt. Die Entstehung interkultureller Freundschaften setzt also voraus, dass auch im Alltag im unmittelbaren Wohnumfeld des eigenen Viertels und in den dortigen Strukturen (z. B. Vereine, Geschäfte) Gelegenheiten bestehen, Menschen unterschiedlichster Kulturen nicht nur prinzipiell zu begegnen, sondern auch mit ihnen in *tiefgehendem* Kontakt zu sein. Wie andere Studien gezeigt haben (vgl. Hofinger, 2019) erweisen sich Kultur und kulturelle Beteiligung als ein möglicher Hebel für gesellschaftliche Veränderungen. Eventuell könnte dies auch ein Ansatzpunkt für die Verbesserung von Einstellungen gegenüber Zuwanderung sein. Potentiale für die Förderung einer stärkeren Durchmischung und positiveren Einstellung könnten z. B. im Vereinswesen liegen, v. a. im Bereich des sozialen Engagements und der Kunst. Beispiele sind gemeinsame Projekte von unterschiedlichen ethnischen und österreichischen Theatergruppen oder Bands, bzw. die gezielte Förderung von interkulturell besetzten Theater- und Musikgruppen, oder auch bewusst interkulturell besetzte Projekte zur gemeinsamen Gestaltung des öffentlichen Raums.
- **In der Kommunikation über Zuwanderung den wirtschaftlichen Beitrag hervorheben:** Die Einstellung von Wiener*innen ohne Migrationshintergrund zum wirtschaftlichen Beitrag von Zuwanderung ist signifikant positiver als die Einstellung zu Zuwanderung allgemein. Anders ausgedrückt: Werden Menschen konkret an den wirtschaftlichen Beitrag von Zugewanderten erinnert, der z. B. in Geschäften, Veranstaltungen, Restaurants, aber auch dringend benötigten Arbeitskräften, Beiträgen zum Pensionssystem und Tätigkeiten in systemrelevanten Berufen wie der Pflege besteht, ist ihre Einstellung positiver als wenn sie in allgemeinen Bahnen über Zuwanderung nachdenken und dabei andere Assoziationen haben. Es erscheint also wichtig, in der Kommunikation rund um Zuwanderung auf den wirtschaftlichen Beitrag, den Menschen mit Migrationshintergrund in Wien und in Österreich leisten, immer wieder gezielt aufmerksam zu machen und dafür zu sensibilisieren. Darüber hinaus ist wesentlich, es zugewanderten Menschen auch zu ermöglichen bzw. zu erleichtern, ihren wirtschaftlichen Beitrag zu leisten. Hier ist wiederum der raschere und unbürokratische Zugang zur Arbeitserlaubnis – eines der größten Anliegen aus den Fokusgruppen – angesprochen: Ohne Arbeitserlaubnis kann der wirtschaftliche Beitrag zumindest als unselbstständig Beschäftigte*r nicht geleistet werden.

Gerade die in dieser Studie festgestellten erheblichen Beiträge der Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund zur wirtschaftlichen Entwicklung Wiens und ihre wichtige Rolle bei der Erbringung systemrelevanter Leistungen könnten hier zu einer ausgewogeneren Sicht der gegenwärtig sehr stark auf Defizite der Zuwandernden fokussierten öffentlichen Meinung beitragen.