



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Die Diskriminierung von Migranten und Migrantinnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt“

Verfasserin

Kristina Ertl

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (Mag.rer.soc.oec.)

Wien, 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 121

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Soziologie

Betreuerin:

Ao. Univ.- Prof. Dr. Hildegard Weiss

DIE DISKRIMINIERUNG VON MIGRANTEN UND MIGRANTINNEN AUF DEM ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSMARKT

Vorwort

1	Einleitung	4
2	Die wichtigsten theoretischen Konzepte von Diskriminierung und ihre Definitionen	6
2.1	<i>Rassismus.....</i>	6
2.2	<i>Vorurteil.....</i>	6
2.3	<i>Soziale Kategorisierung und Stereotypen</i>	7
2.4	<i>Diskriminierung</i>	9
2.4.1	<i>Formen der Diskriminierung am Arbeitsmarkt.....</i>	10
3	Die Situation von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt	14
3.1	<i>Der österreichische Arbeitsmarkt- einige Eckdaten.....</i>	14
3.2	<i>Gesetzliche Lage</i>	16
3.2.1	<i>Aufenthaltstitel</i>	17
3.2.2	<i>Neue Regelungen zum Spracherwerb</i>	18
3.2.3	<i>Auswirkungen auf das Asylgesetz.....</i>	19
3.3	<i>MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt</i>	19
3.3.1	<i>Verteilung nach Branchen</i>	20
3.3.2	<i>Selbstständigkeit.....</i>	22
3.3.3	<i>Arbeitslosigkeit.....</i>	23
3.4	<i>Bildungsverwertung in Österreich- Das Problem der Dequalifizierung.....</i>	24
3.5	<i>Die Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem österreichischen Arbeitsmarkt.....</i>	27
3.5.1	<i>Ausbildung und Erfolg in der Schule</i>	27
3.5.2	<i>Diskriminierung in der Schule.....</i>	28
3.5.3	<i>Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt</i>	30
3.6	<i>Soziale Mobilität?.....</i>	31
4	Das Problem mit der Sprache	34
5	Folgen der Benachteiligung für MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt	36
5.1	<i>Armut.....</i>	36
5.1.1	<i>Armut und Armutsgefährdung</i>	36
5.1.2	<i>Deprivation.....</i>	38
5.2	<i>Wohnen.....</i>	39
5.3	<i>Gesundheit.....</i>	41
5.3.1	<i>Psychische Reaktionen</i>	42
5.3.2	<i>Physische Reaktionen</i>	42
6	Abbau von Diskriminierung.....	43
6.1	<i>Das Gleichbehandlungsgesetz</i>	43
6.2	<i>Strategien zur Verminderung von Diskriminierung</i>	46
6.2.1	<i>Kontaktintervention</i>	46

6.2.2	Wissensbasierte Intergruppenintervention	46
6.2.3	Interventionen zur Förderung individueller Kompetenzen	47
6.3	<i>Diversity Management</i>	47
7	Diskussion der bisherigen theoretischen Erkenntnisse	49
8	Fragestellungen und Forschungsfragen einer empirischen Untersuchung zur Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt	52
8.1	<i>Der Fragebogen, die Methode und die Zielgruppe</i>	53
8.2	<i>Die Übersetzung des Fragebogens</i>	54
8.3	<i>Zugang zur Zielgruppe</i>	54
8.4	<i>Merkmale der Zielgruppe</i>	55
9	Analyse der Daten.....	56
9.1	<i>Arbeitssituation in Österreich</i>	56
9.1.1	Einstellung zum österreichischen Arbeitsmarkt.....	56
9.1.2	Zufriedenheit mit der Arbeit	58
9.1.3	Vergleich zwischen der Arbeit in Österreich und der Arbeit im Herkunftsland.....	59
9.2	<i>Die Anerkennung der Bildung</i>	61
9.3	<i>Die Bewerbungssituation von MigrantInnen in Österreich</i>	61
9.3.1	Möglichkeiten in Österreich eine Arbeit zu finden	62
9.3.2	Einstellung der MigrantInnen zum Thema Bewerbung	62
9.4	<i>Erfahrungen mit Diskriminierung</i>	64
9.5	<i>Die Situation im Betrieb</i>	68
9.6	<i>Die Beziehung zu den Kollegen</i>	70
10	Zusammenfassung der Ergebnisse der empirischen Untersuchung	72
11	Literaturverzeichnis.....	75
12	Tabellenverzeichnis.....	81
13	Abbildungsverzeichnis	82
14	Anhang.....	83
	<i>Fragebogen</i>	83
	<i>Zusammenfassung</i>	90
	<i>Abstract</i>	91
	<i>Lebenslauf</i>	92

Vorwort

Den Anstoß sich mit diesem Thema auseinander zusetzen gab mir eine Studie, die die systematische Diskriminierung von Personen mit ausländisch klingenden Namen auf dem Arbeitsmarkt thematisiert. Diskriminierung von ausländischen Arbeitskräften ist in unserer heutigen Gesellschaft leider keine Ausnahme und findet in vielen unterschiedlichen Formen tagtäglich statt. Deshalb war es mir ein Anliegen, im Rahmen dieser Diplomarbeit, die Situation von MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt näher zu untersuchen. Es geht darum die Formen von Diskriminierung genauer zu definieren, aufzudecken welche Konsequenzen es für Betroffene gibt und schließlich auch Wege aufzuzeigen, wie Diskriminierung reduziert oder ganz vermieden werden kann.

Einen essentiellen Teil dieser Diplomarbeit stellt die empirische Untersuchung dar, die die individuellen Erfahrungen und Einstellungen der MigrantInnen in den Mittelpunkt stellt.

An dieser Stelle möchte ich mich deshalb bei Herrn Dr. Manfred Fraunlob und den anderen MitarbeiterInnen vom Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen bedanken. Ohne ihre Hilfe wäre es mir nicht möglich gewesen die Untersuchung in dieser Form durchzuführen, da sie die Fragebögen an die MigrantInnen weitergeleitet und teilweise auch übersetzt haben.

Außerdem möchte ich mich bei meiner Betreuerin, Frau Dr. Hildegard Weiss, dafür bedanken, dass sie mir jederzeit mit fachlichem Rat zur Seite stand.

Zuletzt möchte ich mich auch bei meiner Familie und meinen Freunden bedanken, die mich während meines gesamten Studiums unterstützt haben und immer für mich da waren, wenn ich sie gebraucht habe.

1 Einleitung

Österreich ist zweifelsohne ein Einwanderungsland. Laut Angaben von Statistik Austria (vgl. Bevölkerungsstruktur 2010) haben 18,6% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Obwohl dieser Anteil relativ groß ist, haben viele MigrantInnen mit Problemen zu kämpfen und leben nach wie vor am Rand der Gesellschaft. Neben zahlreichen anderen Schwierigkeiten leiden MigrantInnen vor allem unter Diskriminierung. Oft werden sie als Menschen zweiter Klasse betrachtet, benachteiligt und daran gehindert einer geregelten Arbeit nachzukommen. Die Benachteiligung von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt stellt ein gravierendes Problem dar, da Erwerbsarbeit eine Grundvoraussetzung für eine gesicherte Zukunft ist. Fehlt der Zugang zum Arbeitsmarkt oder wird man bei der Arbeit benachteiligt oder diskriminiert, kann das weit reichende Konsequenzen für die Betroffenen haben. Aus diesem Grund ist es enorm wichtig, dass MigrantInnen die Chance bekommen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt gleichberechtigt Fuß fassen zu können. Eine erfolgreiche Etablierung auf dem Arbeitsmarkt stellt nämlich einen essentiellen Schritt für die Integration in der Gesellschaft dar.

Da die Integration auf dem Arbeitsmarkt einen enorm wichtigen Faktor darstellt, setzte ich es mir zum Ziel den österreichischen Arbeitsmarkt im Hinblick auf Diskriminierungen jeglicher Art genauer zu untersuchen. Mein Ziel war es, vorhandene Diskriminierungen sichtbar zu machen und aufzuzeigen. Die Durchsicht der zu diesem Thema vorhandenen Literatur zeigte, dass nur wenig empirische Forschung dazu vorliegt. In einer eigenen Befragung wollte ich mich deshalb mit Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt näher beschäftigen. Im Mittelpunkt dieser Befragung waren vor allem die persönlichen Erfahrungen, die die MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt bereits gemacht haben. Aus diesem Grund wurden nur MigrantInnen befragt, die Zugang zum Arbeitsmarkt und auch schon Erfahrungen gesammelt hatten. Neben der persönlichen Ebene wurden auch allgemeine Einstellungsfragen zu verschiedenen für den Arbeitsmarkt relevanten Bereichen gestellt.

Um das komplexe Problem der Diskriminierung besser und übersichtlicher analysieren zu können, ist diese Arbeit in mehrere Abschnitte geteilt.

Ausgehend von einer theoretischen Begriffsdefinition werden verschiedene Formen von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt näher erläutert und empirische Ergebnisse präsentiert, die die problematische Situation untermauern.

Um nun allerdings auf den österreichischen Arbeitsmarkt näher eingehen zu können, ist es notwendig einige Eckdaten und Kennzahlen zu präsentieren. Diese werden im nächsten Kapitel zusammen mit der rechtlichen Lage in Österreich vorgestellt.

Im nächsten Abschnitt geht es darum, die Situation von MigrantInnen genauer zu analysieren. Zu diesem Zweck werden neben theoretischen Inhalten auch zahlreiche Statistiken und Abbildungen präsentiert, die helfen sollen, Diskriminierung aufzudecken. Neben der Situation

von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird auch das Phänomen der Dequalifizierung und der sozialen Mobilität von MigrantInnen in diesem Abschnitt behandelt.

Da der Spracherwerb bei Integrationsfragen ein umstrittener Punkt ist, wurde im nächsten Abschnitt versucht, die Bedeutung der Sprache für die Integration auf dem Arbeitsmarkt festzustellen.

Einen besonders wichtigen Faktor für Betroffene stellen die durch Diskriminierung erlittenen Konsequenzen dar, die in einem weiteren Abschnitt thematisiert werden. Genauer betrachtet werden dabei die Bereiche Armut, Wohnen und Gesundheit.

Zum Abschluss des theoretischen Teils werden Möglichkeiten, wie Diskriminierung reduziert und abgebaut werden kann diskutiert. Neben dem Gleichbehandlungsgesetz kommen vor allem theoretische Konzepte wie die Kontaktintervention oder das Managementkonzept Diversity Management zur Sprache.

Der letzte Abschnitt umfasst die empirische Studie. Nach der Vorstellung des Untersuchungsdesigns und der Beschreibung der Zielgruppe, werden die Ergebnisse und die Schlussfolgerungen, die daraus gezogen werden können, präsentiert.

2 Die wichtigsten theoretischen Konzepte von Diskriminierung und ihre Definitionen

Ziel dieser Arbeit ist es, herauszufinden, wie und in welchem Ausmaß MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt diskriminiert werden. Um dieses Problemfeld näher bearbeiten zu können, ist es erst einmal notwendig, die wichtigsten Begriffe theoretisch zu definieren.

2.1 Rassismus

Der Begriff des Rassismus spielt bei der Diskussion über das Thema der Benachteiligung von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt eine große Rolle, da die Herkunft und die Zugehörigkeit zu einer Volksgruppe oft ausschlaggebend für Diskriminierung und Benachteiligung sind. Unter Rassismus versteht man „*ein extremes Vorurteil im Sinne einer Abwertung von Menschen nach (quasi-) biologischen bzw. naturwissenschaftlichen Kriterien*“ (Zick/ Küpper 2008; 111). Rassismus ist nun ein Mittel, um die Überlegenheit einer Gruppe über eine andere Gruppe zu rechtfertigen und Hierarchien in der Gesellschaft entstehen zu lassen (vgl. Zick/ Küpper 2008; 112). Der Begriff Rassismus umfasst drei theoretische Konzepte, nämlich jenes der Vorurteile, des Denkens in Stereotypen und der diskriminierenden Handlungen gegenüber Minderheiten (vgl. Maluso 1995; 51).

2.2 Vorurteil

Der Begriff des Vorurteils und die Frage wie Vorurteile entstehen ist für das Konzept der Diskriminierung von essentieller Bedeutung, da Vorurteile nicht nur auf die Einstellungen der Menschen wirken, sondern auch auf das Verhalten großen Einfluss haben (vgl. Vahedi 1996; 25). Indem Vorurteile entstehen und in den Köpfen der Menschen verankert sind, tragen sie dazu bei, dass diskriminierendes Handeln gerechtfertigt erscheint. Da nun Vorurteile so wichtig für die Entstehung von Diskriminierung und in späterer Folge auch von diskriminierenden Handlungen sind, werde ich diesen Begriff genauer definieren und das Konzept erklären, das dahinter steht.

Vorurteile beruhen nach Pettigrew (1985; 81) auf Meinungsäußerungen, die allerdings nicht ausreichend begründet sind und sowohl Zustimmung als auch Ablehnung ausdrücken können. Das heißt also, dass die nötigen Informationen fehlen um diese Urteile zu rechtfertigen. Des Weiteren bestehen Vorurteile sowohl aus irrationalen, kognitiven Elementen als auch aus emotional, wertenden Elementen (vgl. Pettigrew 1985; 81).

Auf den Konflikt zwischen verschiedenen ethnischen Gruppen in der Gesellschaft bezogen, ergibt sich nun folgende Definition des Begriffes Vorurteil. „*Vorurteil ist also zu verstehen als irrational begründete, negative Einstellung gegen gewisse ethnische Gruppen und deren*

Mitglieder“ (Pettigrew 1985; 82). Die negative Einstellung ergibt sich aus der Tatsache, dass Betroffene einer bestimmten Gruppe oder sozialen Kategorie angehören (vgl. Schoeck 1975; 348). Ein weiteres Charakteristikum von Vorurteilen ist aus der Sicht von Mielke (2000; 12), dass die Einstellungen, die zu ihnen führen, sehr starr und unveränderbar sind. Deshalb werden Vorurteile auch nicht geändert, wenn neue Informationen über Gruppen oder Personen hinzukommen (vgl. Allport 1971; 23).

Vorurteile sind deshalb problematisch, da sie sowohl gegen die Norm der Rationalität als auch gegen die Norm der Mitmenschlichkeit verstoßen (vgl. Pettigrew 1985; 82). Bezogen auf Vorurteile gegen ethnische Gruppen bedeutet das nun, dass Vorurteile gegen diese Gruppen Antipathien darstellen, die gleichzeitig durch falsche Verallgemeinerungen ergänzt werden (vgl. Pettigrew 1985; 83).

Wie sich Vorurteile konkret manifestieren, hängt von der Gesellschaft und den Individuen selbst ab. Vorurteile können nur durch Gefühle zum Ausdruck gebracht werden oder durch Handlungen gegen Einzelne oder ganze Gruppen (vgl. Pettigrew 1985; 83). Diese Handlungen kann man in ein 4- Stufen Modell einteilen (vgl. Pettigrew 1985; 99). Auf der ersten Stufe entstehen verbale Meinungsäußerungen, die Vermeidung des Kontaktes bestimmt die zweiten Stufe. Ungerechtigkeiten finden auf der dritten Stufe statt und auf der vierten Stufe kommt es schlussendlich zu tätlichen Übergriffen. Allport (1971; 29) fügt diesem Schema noch eine fünfte Stufe hinzu, die durch extremste Gewalt gekennzeichnet ist, nämlich die Vernichtung.

Wesentlich begünstigt wird die Entstehung von Vorurteilen durch die Bildung von Stereotypen (vgl. Pettigrew 1985; 87).

2.3 Soziale Kategorisierung und Stereotypen

Die soziale Umwelt ist sehr vielschichtig, umfangreich und oft nicht leicht zu erfassen. Aus diesem Grund werden Wahrnehmungen geordnet, in Kategorien eingeteilt und zusammengefasst. Es handelt sich dabei um einen Prozess *„durch den soziale Objekte oder Ereignisse, die in Bezug auf die Handlungen, Intentionen und das Wertsystem eines Individuums gleichwertig sind, zu Gruppen zusammengefasst werden“* (Tajfel 1982; 101). Das ermöglicht nun eine schnellere Verarbeitung und es hilft, Situationen besser einschätzen zu können, zu vergleichen und sich in der Umwelt zu orientieren. Individuelle Unterschiede werden innerhalb einer Kategorie reduziert und gleichzeitig werden die charakteristischen Merkmale dieser Kategorie in den Vordergrund gestellt und die Gleichartigkeit betont (vgl. Ehrlich 1979; 51). Soziale Kategorisierung erleichtert in weiterer Folge auch die Bewertung der Gruppen und schließlich die Bildung von Urteilen (vgl. Allport 1971; 23). Neu gewonnene Erkenntnisse werden nun im Hinblick auf die bereits bestehenden Kategorien verarbeitet (vgl. Allport 1971; 199). Menschen konstruieren soziale Kategorien, aber nicht nur um ihre Umwelt besser strukturieren zu können, sondern sie helfen auch bei der Entscheidung für oder gegen

bestimmte Handlungen und stellen einen Schutz für das individuelle Wertesystem dar (vgl. Tajfel 1982; 57).

Tajfel (1982; 50) unterscheidet zwischen neutralen, sozialen Kategorisierungen und solchen die bewertete Komponenten enthalten. Neutrale Kategorisierungen enthalten keine wertenden Aspekte und sind rein deskriptiv. Soziale Kategorisierungen hingegen, die Werturteile enthalten, heben zusätzlich noch die Unterschiede zwischen Kategorien hervor.

Die Bildung von sozialen Kategorien wird durch drei Prozesse beschrieben (vgl. Mielke 2000; 21). Als erster Schritt werden die gemeinsamen Merkmale einer Gruppe betont, was folglich auch dazu führt, dass Unterschiede zu anderen Gruppen entstehen. In einem zweiten Prozess verinnerlichen die Mitglieder der Gruppe diese Eigenschaften. Der letzte Schritt besteht nun darin, dass Differenzen zu Außengruppen betont werden und diese dann in Folge auch abgewertet werden. Bestimmte Kriterien werden zur Bildung von Kategorien benutzt. Die Einteilung erfolgt häufig nach Besitz, Abstammung, Berufstätigkeit, Bildung oder nach biologischen Kriterien, wie Alter und Geschlecht, wobei auch mehr als ein Kriterium zur Kategorienbildung herangezogen werden kann (vgl. Markefka 1995; 1).

Nachdem nun geklärt wurde, was soziale Kategorisierungen sind und wie sie entstehen, bleibt noch die Frage, wie Stereotypen definiert werden und was der Unterschied zu sozialen Kategorien ist. *„Ein Stereotyp ist eine überstarke Überzeugung, die mit einer Kategorie verbunden ist. Sie dient zur Rechtfertigung (Rationalisierung) unseres diese Kategorie betreffenden Verhaltens“* (Allport 1971; 200). Diese Definition zeigt, dass ein Stereotyp und eine Kategorie nicht dasselbe sind. Allport (1971; 200) spricht in diesem Zusammenhang davon, dass Stereotypen als Vorstellungen zu verstehen sind, die Kategorien begleiten. Es handelt sich dabei um kognitive Schemata, die kategoriespezifische Erwartungen bezüglich Eigenschaften oder Verhaltensweisen der Objekte der jeweiligen Kategorie beinhalten (vgl. Klauer 2008; 23).

Stereotypisierung tritt dann auf, wenn Personen zu einer bestimmten sozialen Kategorie gehörig wahrgenommen werden und dann auch anhand von für diese Kategorie charakteristischen Merkmalsausprägungen beurteilt werden (vgl. Mielke 2000; 21). Den Mitgliedern von Gruppen werden im Zuge der Stereotypisierung bestimmte Merkmale zugeschrieben mit deren Hilfe auch die Beurteilung und Bewertung erfolgt. Es handelt sich dabei um Generalisierungen, die entstehen weil Informationen vereinfacht werden, die dann in weiterer Folge von Gruppen verbreitet werden (vgl. Tajfel 1982; 41). Diese Generalisierungen müssen weder begründet noch richtig sein. Stereotypen können nach Allport (1971; 201) auf zweierlei Art und Weise wirken. Sie dienen einerseits dazu, Sympathien oder Antipathien einer bestimmten Gruppe gegenüber zu rechtfertigen, andererseits werden sie als Prüfungs- oder Auswahlkriterien verwendet und erleichtern so das Denken und den Prozess der Wahrnehmung. Auf diese Weise wird es ermöglicht, sich schnell Urteile über Personen oder

Gruppen zu bilden, wenn außer der Kategoriezugehörigkeit keine weiteren Informationen vorhanden sind (vgl. Klauer 2008; 24).

Degner et al. (2009; 77) nennen nun zwei Möglichkeiten wie Stereotypen entstehen können. Erstens entstehen sie, wenn Individuen Erfahrungen machen und diese dann speichern. Es handelt sich dabei um individuelle Erfahrungen, die jeder selber macht und die direkt oder indirekt gemacht werden können. Eine zweite Möglichkeit, neben der individuellen Erfahrung, wie Stereotypen im Bewusstsein entstehen können, ist die Weitergabe. Im Zuge der Sozialisierung kommen Kinder mit Stereotypen in Kontakt und übernehmen diese. Einstellungen oder Meinungen werden direkt oder indirekt weitergeben und feste Vorstellungen auf diesem Weg übertragen. Im Kopf bilden sich starre und feste Kategorien anhand derer Menschen, Gruppen und Situationen fortan beurteilt werden.

2.4 Diskriminierung

Diskriminierung baut darauf auf, dass Unterschiede zwischen Gruppen oder auch einzelnen Personen wahrgenommen werden. Eine Voraussetzung für die Entstehung von Diskriminierung ist die soziale Kategorisierung (vgl. Mummendey et al. 2009; 50). Wie oben beschrieben werden Gruppen gebildet, Vergleiche gezogen und bestimmte Eigenschaften hervorgehoben. Dabei kann es vorkommen, dass die eigene Gruppe positiver abgebildet und bevorzugt wird, während hingegen die Fremdgruppe abgewertet und Distanz aufgebaut wird. Die Differenz in der Wahrnehmung der eigenen und der fremden Gruppe kann nun dazu führen, dass ein negatives Bild über die Fremdgruppe entsteht, welches die Grundlage für Diskriminierung darstellen kann. Mummendey et al. (2009; 50) heben allerdings hervor, dass die Bildung von sozialen Kategorien nicht zwangsläufig zu Diskriminierung führen muss. Von Diskriminierung spricht man erst, wenn Personen oder ganze Gruppen aufgrund von bestimmten Merkmalen wie Herkunft, Alter oder Geschlecht ungerechtfertigt schlechter behandelt oder benachteiligt werden. *"Diskriminierung wird als Handlung verstanden, als eine registrierbare Folge individuellen Handelns, die eingetreten ist, weil Akteure andere Akteure aufgrund wahrgenommener sozialer oder ethnischer Merkmale als ungleiche bzw. minderwertige Partner angesehen, und im Vergleich zu den Angehörigen des eigenen Kollektivs, entsprechend abwertend behandelt haben"* (Markefka 1995; 43).

Es gibt in der Literatur zahlreiche weitere Definitionen, die alle sehr ähnlich sind, jedoch unterschiedliche Aspekte hervorheben. Eine Definition, die das Individuum in den Mittelpunkt stellt und Diskriminierung nicht über eine schlechtere Behandlung im Vergleich zu anderen Menschen misst, sondern an allgemeinen Grundsätzen, ist die von Schoeck. *„Diskriminierung nennt man die (meist einem Wahrnehmungsakt) folgende unterschiedliche soziale Behandlung eines anderen, die einem Konsensus über den anzuwendenden Gleichheitsgrundsatz widerspricht“* (Schoeck 1975; 82). Ähnlich wie Schoeck, macht auch

Allport Diskriminierung nicht an der schlechteren Behandlung von Individuen oder Gruppen fest, sondern orientiert sich auch an der Norm der Gleichheit. Diskriminierung liegt für ihn vor, wenn *„einzelnen oder Gruppen von Menschen die Gleichheit der Behandlung vorenthalten wird, die sie wünschen“* (Allport 1971; 64).

Für Pettigrew (1985; 84) äußert sich Diskriminierung als institutioneller Ausschluss einer bestimmten Gruppe. Diskriminierung ist hier auf institutioneller Ebene und nicht auf individueller Ebene wie bei Schoeck zu verstehen. Sie betrifft ganze Gruppen, während der individuelle Aspekt in den Hintergrund gestellt wird. Pettigrew (1985; 98) ist außerdem der Meinung, dass Vorurteile und Diskriminierung oft zusammen wirken, um die Ansprüche von privilegierten Gruppen zu erfüllen. Diskriminierung kann somit auch als Mittel bezeichnet werden um begehrte Ressourcen zu erlangen oder aber auch um Macht durchzusetzen.

Es gibt verschiedene Formen von Diskriminierung. Unterscheiden kann man zwischen der Art und Weise wie Diskriminierungen auftreten und danach, ob ganze Gruppen oder lediglich Einzelne davon betroffen sind. Ein besonderer Fall von Diskriminierung tritt auf, wenn diese sogar durch Gesetze in der Rechtsordnung legitimiert wird.

Wrench (1995; 622) unterscheidet zwischen zwei Formen von Diskriminierung, direkter und indirekter. Von direkter Diskriminierung spricht man, wenn Personen aufgrund von bestimmten Merkmalen, wie Hautfarbe oder Nationalität, anderen Personen gegenüber, die diese Merkmale nicht besitzen, benachteiligt werden. Indirekte Diskriminierung ist nicht so offensichtlich. Sie bedeutet, dass Regeln, die Art wie jemand behandelt wird oder Umgangsformen einen differenzierenden Effekt haben, der das Ergebnis der oben genannten Unterscheidung ist. Ein Beispiel hierfür wäre es, wenn Stellenausschreibungen so formuliert sind, dass sie sich nur an einen bestimmten Teil der Bevölkerung richten (vgl. Wrench 1995; 622). Weiters kann man auch noch danach unterscheiden, ob die Diskriminierung offen gezeigt wird oder ob sie in nicht so offensichtlicher, zurückhaltender und versteckter Art und Weise geäußert wird.

Rassistische Diskriminierung kann man nach Egger et al. (2003; 4) außerdem in strukturelle und institutionelle Diskriminierung unterscheiden. Strukturelle Diskriminierung bezieht sich nicht auf einzelne Personen, sondern auf Gruppen, die als ganze diskriminiert werden. Als institutionelle Diskriminierung bezeichnet man die Benachteiligung vor Gesetzen und rechtlichen Vorschriften.

Es lassen sich nun bestimmte Bereiche feststellen, in denen Diskriminierungen vermehrt vorkommen. Markefka (1995; 43f) nennt vier Gesellschaftsbereiche: Organisation, Politik, Recht und Wirtschaft und Arbeit.

2.4.1 Formen der Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Nachdem das Konzept der Diskriminierung allgemein besprochen wurde, möchte ich nun konkret auf die Formen der Diskriminierung von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt eingehen.

Wenn MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt oder beim Zugang zum Arbeitsmarkt diskriminiert werden, ist das besonders problematisch, da Arbeit ein entscheidender ökonomischer Faktor ist und sich Benachteiligungen in diesem Bereich auch auf andere Bereiche, wie den Wohnungsmarkt oder die Gesundheit, negativ auswirken.

Grundsätzlich muss man unterscheiden, ob es sich bei der Diskriminierung um eine Benachteiligung vor oder auf dem Arbeitsmarkt handelt. Von Diskriminierung vor dem Arbeitsmarkt spricht man, wenn verschiedene Gruppen unterschiedliche Voraussetzungen, wie Ausbildung oder rechtlichen Status, mitbringen und deshalb unterschiedlich behandelt werden (vgl. Egger 2003; 14). Unter einer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt versteht man die Benachteiligung von Personen, die die gleichen Voraussetzungen aufweisen (vgl. Egger 2003; 16).

In der Literatur werden zum Beispiel von Vahedi (1996) oder von Egger et al. (2003) verschiedene Arten von Diskriminierung genannt, wie AusländerInnen konsequent am Arbeitsmarkt, aber auch bei dem Zugang zum Arbeitsmarkt, benachteiligt werden. Dazu zählen unter anderem die Diskriminierung bei der Zuweisung eines Arbeitsplatzes, bei den Weiterbildungsmöglichkeiten, bei den Aufstiegschancen und der schnelleren Kündigung im Falle eines Personalabbaus. Die Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt kann man an erschwerten Bedingungen bei der Bewerbung für eine Stelle feststellen. Im Folgenden werden die einzelnen Arten vorgestellt und beschrieben.

Diskriminierung bei Entlassungen, Einstellungen und Arbeitsplatzwechsel

Menschen mit Migrationshintergrund haben es vor allem in Zeiten von wirtschaftlichen Krisen besonders schwer, da sie oft als Erste ihre Arbeit verlieren. Sie wechseln ihren Arbeitsplatz auch deutlich öfter als ÖsterreicherInnen. 23,5%, der im Ausland Geborenen, waren im Jahr 2008 nach Angaben von Statistik Austria (Arbeitskräfteerhebung 2008) kürzer als ein Jahr im derzeitigen Beruf beschäftigt, bei den ÖsterreicherInnen waren es hingegen nur 13,8%. 37,1%, der nicht in Österreich Geborenen und 26,6% der ÖsterreicherInnen weisen Beschäftigungsverhältnisse zwischen einem und vier Jahren auf.

Arbeitsplatzbedingungen

MigrantInnen haben damit zu kämpfen, dass sie an Arbeitsplätzen beschäftigt sind, die besonders gefährlich und schlecht bezahlt sind und, dass sie Arbeiten verrichten müssen, die körperlich belastend und schwer sind (vgl. Rätzzel 1999; 48).

Außerdem leiden MigrantInnen darunter, dass sie im Vergleich zu österreichischen ArbeitnehmerInnen häufiger von einem Arbeitsplatz auf den nächsten versetzt werden. Zusätzlich dazu müssen sie öfter im Schichtdienst arbeiten oder Wochenenddienste übernehmen. Statistik Austria (Arbeitskräfteerhebung 2008) berechnete für das Jahr 2008, dass 32,4%, der in der Türkei Geborenen, Schicht-, Wechsel- oder Turnusdienste

übernehmen mussten. Bei den ÖsterreicherInnen betrug der Anteil nur 17,9 und bei Personen, die in einem EU- 15 Land geboren wurden sogar nur 13,3%.

Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen

Weiterbildung ist vor allem für den Aufstieg in besser bezahlte und höher qualifizierte Bereiche notwendig. Aber auch hier zeigt sich, dass MigrantInnen benachteiligt werden. Die Weiterbildungsbeteiligung bei Personen mit Migrationshintergrund in Wien lag 2006 unter dem Durchschnitt, da nur knapp ein Drittel ein Weiterbildungsangebot in den letzten zwei Jahren angenommen hatte, bei der gesamten Wiener Bevölkerung waren es 45% (vgl. Kerschbaumer et al. 2006; 3). Besonders gering ist die Teilnahme an Weiterbildung laut Kerschbaumer et al. (2006; 3) bei Personen, deren Umgangssprache nicht Deutsch ist und die die Volksschule nicht in Österreich absolviert haben.

MigrantInnen werden bei dem Zugang zu Weiterbildungen diskriminiert, so Vahedi (1996; 59), weil die Arbeitgeber den MigrantInnen nach absolvierter Weiterbildung mehr Gehalt zahlen müssten, sie nicht mehr nach Belieben von einem Arbeitsplatz zum nächsten verschieben könnten und die Zuweisung zu einem unsicheren und gefährlichen Arbeitsplatz nicht mehr so leicht möglich wäre.

In diesen Bereich fällt auch die Diskriminierung von Jugendlichen, die um eine Lehrstelle ansuchen.

Individuelle Diskriminierung

Bei der individuellen Diskriminierung handelt es sich um Beschimpfungen oder Übergriffe gegen einzelne Personen. Sie kann in Form von verbaler Gewalt (zum Beispiel Beschimpfungen), körperlicher Gewalt, Belästigungen oder aber auch in Form von verbreiteten Lügen auftreten (vgl. Egger et al. 2003; 20). Werden Personen nun über einen längeren Zeitraum immer wieder mit solchen Verhaltensmustern konfrontiert, spricht man von Mobbing.

Diskriminierung bei der Suche von Arbeit

In diesen Bereich fallen vor allem Praktiken, die MigrantInnen schon bei der Bewerbung systematisch diskriminieren. Egger et al. (2003; 17) beschreiben Formen, wie MigrantInnen bei der Bewerbung InländerInnen gegenüber benachteiligt werden. Schon beim ersten Kontakt werden BewerberInnen, die einen ausländisch klingenden Namen haben, direkt diskriminiert. Den BewerberInnen wird mitgeteilt, dass die Arbeitsstelle bereits an einen anderen Bewerber vergeben worden ist oder aber auch, dass AusländerInnen in diesem Betrieb einfach nicht erwünscht sind. In Folge kommt es dann auch bei der Durchsicht, Bewertung und Auswahl von Bewerbungen zu Benachteiligungen von MigrantInnen. Das Bewerbungsgespräch und die Absagen sind weitere Quellen von Diskriminierungen.

Gerade das Problem der Diskriminierung bei der Suche von Arbeit ist in vielen empirischen Studien thematisiert worden. Die International Labour Organization (ILO)¹ führte in verschiedenen Mitgliedsstaaten, wie Deutschland, den Niederlanden, Großbritannien oder Spanien, Untersuchungen durch, die sich mit der Diskriminierung von BewerberInnen bei der Bewerbung für eine Stelle befassten. Das Untersuchungsdesign war in allen Studien dem in Deutschland verwendeten ähnlich (vgl. Goldberg et al.; 1996). Jeweils ein Bewerber der Mehrheitsbevölkerung und ein Bewerber einer Minderheit, die die gleichen Qualifikationen aufwies, bewarben sich für eine Stelle. Man versuchte Testpersonen zu finden, die sich auch sonst bezüglich Alter, Charakter und Umgangsformen sehr ähnlich waren, um diese Faktoren bei einer Absage des Arbeitgebers ausschließen zu können. Der einzige Unterschied zwischen den beiden Testpersonen sollte die Nationalität sein, die am Namen erkennbar war.

In Deutschland konzentrierte sich die Studie (vgl. Goldberg et al.; 1996) darauf herauszufinden, ob Türken Deutschen gegenüber bei der Bewerbung für eine Stelle benachteiligt werden. Zu diesem Zweck wurden fingierte Lebensläufe verfasst, welche bezüglich der Qualifikationen und Berufserfahrungen gleich waren, und sich lediglich bezüglich der Nationalität des Bewerbers unterschieden. Um die Nationalität hervorzuheben, wurden typisch deutsche und türkische Namen verwendet. Die Bewerbungen erfolgten per Telefon und es handelte sich um angelernte Jobs aus den Bereichen Service, Baugewerbe und leichte industrielle Tätigkeiten. Die Diskriminierung wurde anhand der Reaktionen der Arbeitgeber auf die Bewerbung beurteilt. Goldberg et al. (1996; 22) fanden heraus, dass die Netto- Diskriminierungsrate bei 19% lag, das heißt, dass der türkische Bewerber in 33 von 175 Fällen diskriminiert wurde. Die Untersuchung wurde auch auf Arbeitsstellen ausgeweitet, für die eine höhere Qualifikation notwendig war, wie zum Beispiel bei Krankenschwestern oder Bankangestellten. In diesem Fall erfolgten die Bewerbungen schriftlich. Die Ergebnisse zeigten, dass von 299 verwendbaren Bewerbungssituationen, der türkische Bewerber 55 Mal und der deutsche Bewerber 26 Mal ungleich behandelt wurden, die Netto- Diskriminierungsrate betrug 9,7% und war statistisch nicht relevant (vgl. Goldberg et al. 1996; 36). Allerdings machten die Autoren darauf aufmerksam, dass die Netto- Diskriminierungsrate für alle untersuchten Berufe zusammen berechnet wurde, separate Berechnungen für die Wirtschaftszweige ergaben, dass die Netto- Diskriminierungsrate mit 43,2% im Handel und Gewerbe sehr wohl statistisch signifikant war (vgl. Goldberg et al. 1996; 40). Außerdem glaubten die Autoren, dass die Diskriminierungsrate wesentlich höher gewesen wäre, wenn die Bewerbungsgespräche auch tatsächlich durchgeführt worden wären.

¹ Die ILO ist eine Organisation, die sich mit den Arbeitsbedingungen von Menschen beschäftigt. Ihr Ziel ist es, Ungleichheiten und Diskriminierungen bei der Arbeit abzubauen um so Arbeitsbedingungen zu schaffen in denen die Menschen frei, gleichberechtigt, sicher und mit Würde arbeiten können. Neben vielen anderen Themen konzentriert sich die ILO auch darauf, die Diskriminierung am Arbeitsplatz aufzuzeigen und Wege zu suchen um diese in Zukunft zu reduzieren. (vgl. www.ilo.org)

3 Die Situation von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt

Nachdem nun die theoretische Bedeutung von Diskriminierung geklärt wurde, geht es in diesem Kapitel darum, anhand von Statistiken Indikatoren für die Benachteiligung von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt aufzuzeigen.

Als in den 1960er und 1970er Jahren in Österreich begonnen wurde ausländische Arbeitskräfte als Gastarbeiter ins Land zu holen, handelte es sich dabei überwiegend um Personen, die kaum eine Ausbildung vorweisen konnten und größtenteils aus Gebieten in der Türkei oder Ex- Jugoslawien kamen, die wenig entwickelt waren (vgl. Herzog- Punzenberger 2007; 15). Sie arbeiteten folglich in eher schlecht bezahlten, unsicheren und gefährlichen Berufen. Es stellt sich nun die Frage, ob sich die Situation von ausländischen Arbeitskräften geändert hat. Im nächsten Abschnitt geht es deshalb darum zu klären, in welchen Wirtschaftszweigen Ausländer vorwiegend arbeiten, welche beruflichen Positionen sie einnehmen oder in welchen Arbeitsverhältnissen sie angestellt sind. Außerdem wird den Fragen nachgegangen, wie es mit der sozialen Mobilität der 2. Generation aussieht und wie es Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Österreich auf dem Arbeitsmarkt geht.

Bevor allerdings näher auf die Situation von MigrantInnen² auf dem Arbeitsmarkt eingegangen wird, möchte ich einige Kennzahlen zum österreichischen Arbeitsmarkt nennen und die rechtliche Situation kurz beschreiben.

3.1 Der österreichische Arbeitsmarkt- einige Eckdaten

Im Jahr 1961 wurde in Österreich begonnen, ausländische Arbeitskräfte vor allem für den Bausektor ins Land zu holen. Anfänglich waren die Zahlen der Gastarbeiter noch gering, stiegen aber mit der Zeit rasch an, bis in den 1980er Jahren kurzzeitig versucht wurde ausländische Arbeitskräfte wieder abzubauen, nahm jedoch die Zahl durch den Zuzug von Familienangehörigen ständig zu und 2001 lebten in Österreich schon 1 Million Menschen, die nicht hier geboren wurden (vgl. Gächter 2006a; 1). In den darauf folgenden Jahren stieg diese Zahl weiter kontinuierlich an.

Die in den nachfolgenden Absätzen dargestellten Zahlen stammen alle aus der Arbeitsmarktstatistik 2009 der Statistik Austria (www.statistik.at). Im Jahr 2009 waren in Österreich 4.078 Millionen Menschen erwerbstätig³. Das bedeutet, dass die Erwerbsquote bei den 15- 64 Jährigen bei 71,6% lag. Vergleicht man die Zahlen mit dem Vorjahr, stellt man fest, dass die Beschäftigung leicht zurückging und die Erwerbsquote um 0,5% gesunken ist. Im

² Als MigrantInnen werden Personen bezeichnet, die in Österreich leben, aber nicht hier geboren wurden.

³ Die Erwerbstätigkeit wurde nach dem Labour- Force- Konzept (LFK) berechnet (vgl. Arbeitsmarktstatistik 2009). Erwerbstätig sind jene Menschen, die in der Referenzwoche mindestens 1 Stunde als Unselbstständige, Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben.

Jahr 2009 waren 204 000 Menschen ohne Beschäftigung, was eine Arbeitslosenquote von 4,8% ergibt und bei Jugendlichen (15- 24 Jahre) sogar 10%. Das bedeutet, dass die Arbeitslosigkeit⁴ sowohl bei den Erwachsenen als auch bei den Jugendlichen angestiegen ist. Betrachtet man die angebotenen Stellen, fällt auf, dass es 2009 mehr Teilzeitstellen gab als noch 2008. Schon 24,6% der Beschäftigten arbeiteten Teilzeit. Gleichzeitig wurden laut Arbeitsmarktstatistik im gleichen Jahr 60.000 Vollzeitstellen abgebaut. Erstmals seit 2004 kann man einen Rückgang der Vollzeitarbeit beobachten. Diese Zahlen spiegeln den aktuellen Trend wider, dass Vollzeitarbeitsplätze abgebaut werden, immer mehr Teilzeitarbeitsplätze und atypische Beschäftigungsverhältnisse entstehen. Es handelt sich dabei um Arbeitsverhältnisse, die vom Normalarbeitsverhältnis in der Hinsicht abweichen, dass Arbeitnehmer weniger oder gar keinen arbeits- und sozialrechtlichen Schutz erhalten (Quelle: ÖGB). Als charakteristische Vertreter dieser Beschäftigungsformen wären geringfügige Beschäftigte, freie DienstnehmerInnen oder LeiharbeiterInnen zu nennen. Diese Beschäftigungsformen können für den Einzelnen problematisch sein, da nur ungenügend Absicherung vorhanden ist und das Abrutschen in prekäre Verhältnisse trotz Erwerbsarbeit nicht verhindert werden kann. Dabei stellt sich die Frage, wann genau man von prekärer Erwerbsarbeit spricht. Speidel (2009; 383) nennt fünf Dimensionen mit deren Hilfe man diesen Begriff näher beschreiben kann.

- die reproduktiv- materielle Sicht: Von einem prekären Arbeitsverhältnis spricht man dann, wenn das Einkommen nicht die Existenz sichern kann und ein gesellschaftlich anerkanntes Minimum nicht überschritten wird.
- die rechtlich- institutionelle Sicht: Prekarität liegt vor, wenn der Arbeitnehmer von sozialen und tariflichen Mitbestimmungsrechten ausgeschlossen ist.
- die sozial- kommunikative Sicht: Sie beschreibt prekäre Arbeitsverhältnisse als Arbeitsverhältnisse, bei denen eine Kommunikation und Integration in soziale Netze auch über den Arbeitsplatz hinaus nicht gegeben ist.
- die Status- und Anerkennungsdimension: Eine anerkannte gesellschaftliche Position wird durch die Arbeit nicht erreicht.
- die arbeitsinhaltliche Sicht: Von prekären Arbeitsverhältnissen spricht man, wenn die Arbeit durch den Verlust eines Sinnes oder einer Überidentifikation gekennzeichnet ist.

Um allerdings eindeutig sagen zu können, wann es sich um prekäre Arbeitsverhältnisse handelt und wann nicht, muss man die persönliche Situation des Arbeitnehmers berücksichtigen. Es muss unterschieden werden zwischen Personen, für die das Einkommen

⁴ Die Arbeitslosigkeit wurde nach dem LFK (vgl. Arbeitsmarktstatistik 2009) berechnet. Als arbeitslos werden jene Menschen gezählt, die zwischen 15 und 64 Jahre alt sind und die

- nach dem LFK Prinzip nicht erwerbstätig sind.
- in den nächsten 2 Wochen zu arbeiten beginnen könnten.
- in den vergangenen 4 Wochen aktiv Arbeit suchten oder bereits Arbeit fanden und diese in den nächsten 3 Monaten antreten werden.

aus einer prekären Arbeit die finanzielle Grundlage darstellt und Personen, bei denen dieses Einkommen nicht allein für den Erhalt der Familie verwendet wird, da zusätzlich ein anderes Haushaltseinkommen existiert.

Von den 2009 in Österreich Beschäftigten wurden 629 000 nicht in Österreich geboren. 37% davon wurden in der EU, 33,5% in Ex- Jugoslawien, 12% in der Türkei und 17,5% in anderen Ländern geboren. Seit 2004 sind die Zahlen der Erwerbstätigen, die nicht in Österreich geboren wurden stetig angestiegen. Das ist einerseits darauf zurückzuführen, dass immer mehr EU- Bürger vor allem aus Deutschland in Österreich arbeiten und andererseits wurde die Gesetzeslage geändert, so dass Drittstaatenangehörige, die länger als fünf Jahre legal und permanent in Österreich leben, freien Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten (vgl. Biffi 2008; 6).

Betrachtet man die Zahlen für die Arbeitslosigkeit stellt man fest, dass nur noch zwischen in Österreich Geborenen und Menschen mit anderem Geburtsland bzw. anderer Staatsbürgerschaft unterschieden wird. Waren 2009 3,9% der in Österreich Geborenen arbeitslos, waren es bei denen, die nicht hier geboren wurden 9,5%. Von den Personen, die eine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, waren 4,1% 2009 arbeitslos und von denen, die eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen, 10,3%.

3.2 Gesetzliche Lage

Im Jahr 2005 wurden durch das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG), das Asylgesetz (AsylG), das Fremdenpolizeigesetz (FPG) und das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG), die rechtlichen Bestimmungen für den Aufenthalt und den Zugang zum Arbeitsmarkt geändert. Grundsätzlich ist es so, dass Arbeitskräfte, die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, nur dann in Österreich arbeiten können, wenn der Arbeitsvertrag durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz bewilligt wird, die Tätigkeit nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes fällt oder sie Freizügigkeit erworben haben (vgl. Nowotny 2006; 48). Ausgenommen von dieser Regelung sind verschiedene Personengruppen wie freizügigkeitsberechtigte EWR- Bürger und Führungskräfte, aber auch Künstler, Volontäre, Ferial- und Berufspraktikanten und Besitzer eines dauerhaften Aufenthaltstitels müssen nicht um eine Beschäftigungsbewilligung ansuchen (vgl. Thienel 2006; 97). Für alle anderen gibt es verschiedene Möglichkeiten wie sie auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zugelassen werden können. Grundsätzlich gilt aber, dass eine Arbeitserlaubnis nur erteilt werden kann, wenn das Aufenthaltsrecht nach dem NAG diese nicht verhindert oder ein zum Aufenthalt berechtigender Asylantrag vorliegt (vgl. Thienel 2006; 98).

EU- BürgerInnen sind von diesen Regelungen ausgenommen. Aufgrund des Verbots der Ausländerdiskriminierung müssen EU- BürgerInnen inländischen StaatsbürgerInnen gleichgestellt sein. Bis 2011 galten in Österreich für Personen aus den neuen EU- Mitgliedsstaaten allerdings Sonderregelungen, die die Aufnahme einer Arbeit und den Zuzug nach Österreich erschwerten. Der österreichische Arbeitsmarkt wurde dadurch von

Arbeitskräften aus den neuen osteuropäischen EU- Mitgliedsstaaten abgeschottet, da es Befürchtungen gab, dass aufgrund der Einkommensdifferenzen zwischen Österreich und seinen Nachbarländern ausländische Arbeitskräfte auf den heimischen Arbeitsmarkt strömen und Österreicher ihre Arbeit verlieren würden (vgl. Bittner/ Hudler- Seitzberger 2006; 433). Pflegekräfte aus den neuen Mitgliedsstaaten sind von diesen Regelungen seit 2006 allerdings schon ausgenommen, da das Ausländerbeschäftigungsgesetz für sie nicht gilt (vgl. Bittner/ Hudler- Seitzberger 2006; 454).

Für all jene, die nicht EU- BürgerInnen sind oder ihren Aufenthaltstitel durch Sonderregelungen erhalten, kommt das neue Fremdenrechtspaket zur Anwendung. Im Frühling 2011 ist im Parlament durch das Fremdenrechtsänderungsgesetz 2011 (FrÄg) erneut ein Fremdenrechtspaket beschlossen worden. Dieses Paket hat zum Ziel die Einwanderung nach Österreich neu zu regeln. Konkret bedeutet das, dass dadurch das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, das Fremdenpolizeigesetz 2005, das Asylgesetz 2005, das Grundversorgungsgesetz 2005 und das Staatsbürgerschaftsgesetz 1985 von Änderungen betroffen sind (vgl. Regierungsvorlage Fremdenrechtsänderungsgesetz 2011; 3).

3.2.1 Aufenthaltstitel

Zentraler Punkt des neuen Fremdenrechts ist die Rot- Weiß- Rot- Karte bzw. die Rot- Weiß- Rot- Karte plus, die qualifizierten, ausländischen Arbeitskräften eine Erleichterung bei der Einreise und Arbeitsaufnahme in Österreich bringen soll (vgl. Regierungsvorlage 2011; 3). Das neue System orientiert sich nicht mehr wie bisher an Quoten, sondern anhand von ausgearbeiteten Kriterien, wie zum Beispiel, Berufsausbildung, Deutschkenntnisse oder Alter, bei denen *„die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft, aber auch die zu erwartende Integrationsfähigkeit und auf sicherheitsrelevante Aspekte Wert gelegt wurde“* (Beilage zur Regierungsvorlage FrÄG 2011; 3). Nach der Gesetzesänderung können gemäß FrÄG 2011 (Regierungsvorlage FrÄG 2011; 2) nunmehr folgende Aufenthaltstitel vergeben werden:

- 1) *„Aufenthaltstitel „Rot-Weiß-Rot – Karte“, der zur befristeten Niederlassung und zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit, für die eine schriftliche Mitteilung oder ein Gutachten gemäß §§ 12d oder 24 AuslBG erstellt wurde, berechtigt;*
- 2) *Aufenthaltstitel „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, der zur befristeten Niederlassung und zur Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit und einer unselbständigen Erwerbstätigkeit gemäß § 17 AuslBG berechtigt;*
- 3) *Aufenthaltstitel „Blaue Karte EU“, der zur befristeten Niederlassung und zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit, für die eine schriftliche Mitteilung gemäß § 12d Abs. 2 Z 4 AuslBG erstellt wurde, berechtigt;*
- 4) *„Niederlassungsbewilligung“, die zur befristeten Niederlassung und zur Ausübung einer selbständigen und einer unselbständigen Erwerbstätigkeit, für die eine*

entsprechende Berechtigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz gilt, berechtigt;

- 5) *„Niederlassungsbewilligung – ausgenommen Erwerbstätigkeit“, die zur befristeten Niederlassung ohne Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt;*
- 6) *„Niederlassungsbewilligung – Angehöriger“, die zur befristeten Niederlassung ohne Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt; die Ausübung einer Erwerbstätigkeit ist nur auf Grund einer nachträglichen quotenpflichtigen Zweckänderung erlaubt;*
- 7) *Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EG“ für die Dokumentation des unbefristeten Niederlassungsrechts, unbeschadet der Gültigkeitsdauer des Dokuments;*
- 8) *Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ für die befristete Niederlassung mit der Möglichkeit, anschließend einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – Familienangehöriger“ (Z 9) zu erhalten;*
- 9) *Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – Familienangehöriger“ für die Dokumentation des unbefristeten Niederlassungsrechts, unbeschadet der Gültigkeitsdauer des Dokuments;*
- 10) *„Aufenthaltsbewilligung“ für einen vorübergehenden befristeten Aufenthalt im Bundesgebiet zu einem bestimmten Zweck (§§ 58 bis 69a“*

Durch die neue Regelung des Zuzugs nach Österreich soll gewährleistet werden, dass vor allem hoch qualifizierte Arbeitskräfte, Schlüsselkräfte, Fachkräfte und auch Absolventen einer österreichischen Universität ohne österreichische Staatsbürgerschaft die Möglichkeit bekommen auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (vgl. Beilage zur Regierungsvorlage FrÄg 2011; 2). Diese Maßnahmen sollen den Wirtschaftsstandort Österreich nachhaltig stärken.

3.2.2 Neue Regelungen zum Spracherwerb

Eine weitere elementare Änderung betrifft die Regelungen zum Spracherwerb. Um nunmehr nach Österreich einreisen und sich niederlassen zu können, ist der Nachweis von Sprachkenntnissen bereits vor der Einreise zu erbringen. Gemäß §21a des Fremdenrechtsänderungsgesetzes 2011 hat der Nachweis *„mittels eines allgemein anerkannten Sprachdiploms oder Kurszeugnisses einer durch Verordnung gemäß Abs. 6 oder 7 bestimmten Einrichtung zu erfolgen, in welchem diese schriftlich bestätigt, dass der Drittstaatsangehörige über Kenntnisse der deutschen Sprache zumindest zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau verfügt“*. Dieser Nachweis darf außerdem nicht älter als ein Jahr sein. Auch für Drittstaatenangehörige, die bereits in Österreich niedergelassen sind, ändert sich durch das neue Gesetz die Integrationsvereinbarung in dem Sinn, dass bereits nach zwei Jahren Sprachkenntnisse auf dem Niveau A2 vorgewiesen werden müssen (vgl. Beilage zur Regierungsvorlage FrÄG 2011; 4).

Neben den Entscheidungen über Aufenthalt und Niederlassung gelten auch strengere Sprachbestimmungen im Hinblick auf den Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft.

Um nun einen dauerhaften Aufenthaltstitel oder die Staatsbürgerschaft zu bekommen, müssen Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen vorgelegt werden können (vgl. Beilage zur Regierungsvorlage FrÄG 2011; 4).

3.2.3 Auswirkungen auf das Asylgesetz

Diese Novellierung hat wie schon erwähnt ebenfalls Auswirkungen auf das Asylgesetz. „Asylwerber, deren Verfahren in einer Erstaufnahmestelle des Bundesasylamtes geführt werden, haben sich, sofern nicht gemäß § 45 eine Vorführung unterblieben ist, ab Einbringen des Antrags auf internationalen Schutz bis zum Abschluss der Verfahrens- und Ermittlungsschritte gemäß § 29 Abs. 6, für einen Zeitraum von längstens 120 Stunden, durchgehend in der Erstaufnahmestelle zur Verfügung zu halten“ (Regierungsvorlage FrÄG 2011; 42). Diese so genannte Mitwirkungspflicht soll es ermöglichen, das Verfahren rascher und effizienter zu gestalten und kann bei Verstößen sogar zu Schubhaft führen (vgl. Beilage zur Regierungsvorlage FrÄG 2011; 6). Asylwerbern wird außerdem ein kostenloser Rechtsberater zur Verfügung gestellt, der im Zuge des Zulassungsverfahrens über die Aussichten auf Zuerkennung des Status des Asylberechtigten oder subsidiär Schutzberechtigten Auskunft gibt und während des Verfahrens anwesend ist (vgl. Regierungsvorlage FrÄG 2001; 44).

3.3 MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt

Da 2001 die letzte große Volkszählung stattfand, ist es sehr schwierig aktuelle Zahlen und Daten zu finden. Die Zahlen, die in diesem Kapitel dargestellt werden, stammen deshalb aus verschiedenen Jahren, da es keine Datenquelle gibt, die alle relevanten Daten enthält. Bevor die Beschäftigungssituation von MigrantInnen näher betrachtet wird, wird erst einmal analysiert, wie die Bildungsstruktur der nach Österreich gekommenen MigrantInnen aussieht, da Bildung von essentieller Bedeutung für die Integration auf dem Arbeitsmarkt ist.

Tabelle 1: Bildungsabschlüsse der zwischen April und Juni 2005 wohnhaften Bevölkerung im Alter von 25- 59 (Frauen) bzw 64 (Männer) Jahren nach der Zuzugsperiode in Tausend

	Frauen			Männer			Gesamt
	bis Pflichtschule	Lehre, Fachschule	ab Matura	bis Pflichtschule	Lehre, Fachschule	ab Matura	
vor 1956	325,8	894,8	438,5	231,4	1.176,8	494,2	3.561,7
1956-1984	48,1	21,5	22,5	38,4	32,1	22,7	185,4
1985-1991	35,7	33,4	33,5	36,9	57,2	31,1	227,8
1992-1997	29,1	28,5	25,2	14,3	31,7	17,9	146,8
seit 1998	29,2	23,8	36,9	17,1	23,6	30,4	161,0
Gesamt	468,0	1.002,1	556,8	338,1	1.321,5	596,3	4.282,7

Quelle: Gächter 2007a; 2

Anhand dieser Tabelle kann man erkennen, dass sich die Bildungsstruktur der eingewanderten Bevölkerung im Lauf der Jahre verändert hat. Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen ist zu erkennen, dass seit den 1990er Jahren mehr höher Gebildete zugewandert sind. Waren es in der Periode von 1956- 1984 bei den Frauen noch 48.100, die höchstens einen Pflichtschulabschluss besaßen, sind es seit 1998 nur noch 29.200. Bei den Männern ist die Situation ähnlich.

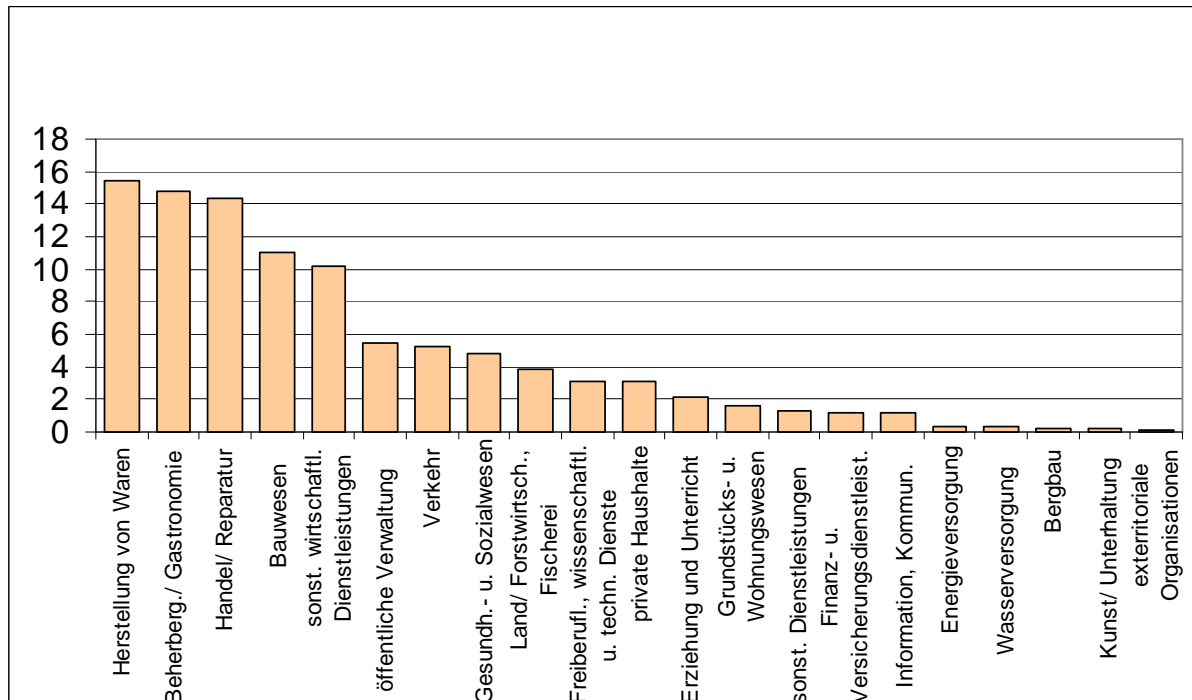
Man kann also feststellen, dass sich die Zuwanderung in den letzten 60 Jahren verändert hat. Nach Österreich kommen immer mehr höher qualifizierte Zuwanderer und die Zahl der MigrantInnen, die maximal einen Pflichtschulabschluss aufweisen können, nimmt ab.

Was geschieht nun mit den Qualifikationen der Eingewanderten, in welchen Wirtschaftsabteilungen konnten sie Arbeit finden?

3.3.1 Verteilung nach Branchen

Laut AMS- Bericht (vgl. Gregoritsch et al. 2009; 22) waren 2007 in Österreich 663.290 AusländerInnen standardbeschäftigt. Sieht man sich die Verteilung der ausländischen Arbeitskräfte nach Wirtschaftsabteilungen an, bemerkt man, dass es bestimmte Abteilungen gibt, in denen AusländerInnen überdurchschnittlich oft arbeiten.

Abbildung 1: ausländische Arbeitskräfte nach Wirtschaftsabteilungen in %, 2007



Quelle: Gregoritsch et. al 2009; 23

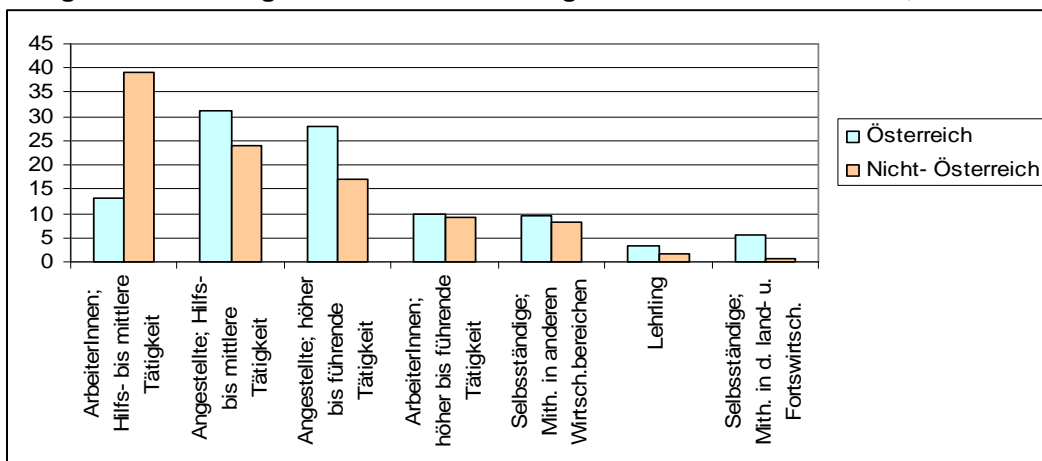
Bei MigrantInnen besonders beliebte Bereiche sind der Produktionsbereich, der Beherbergungs- und Gastronomiebereich, der Handel und das Reparaturwesen. In diesen drei Bereichen arbeitet knapp die Hälfte aller ausländischen Arbeitskräfte, nämlich 44,6%.

Auch das Bauwesen mit 11% und der Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit 10,2% weisen einen relativ großen Ausländeranteil auf. In exterritorialen Organisationen (0,1%), im Bereich der Kunst und Unterhaltung (0,2%), des Bergbaus (0,2%), der Wasserversorgung (0,3%) und der Energieversorgung (0,3%) zusammen, arbeiten gerade einmal etwas mehr als 1% der AusländerInnen.

Die oben beschriebene Verteilung auf bestimmte Wirtschaftsbranchen hat vor allem in wirtschaftlich schlechten Zeiten schwerwiegende Folgen, da bestimmte Branchen konjunkturabhängig sind und Arbeitskräfte schneller entlassen werden.

Nachdem dargestellt wurde in welchen Branchen MigrantInnen am häufigsten arbeiten, geht es jetzt darum zu untersuchen in welchen beruflichen Tätigkeiten sie genau angestellt sind.

Abbildung 2: Erwerbstätige nach beruflicher Tätigkeit und Geburtsland in %, 2008



Quelle: Statistik Austria: Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich; 45

Besonders auffallend bei dieser Grafik ist, dass 39,2% der nicht in Österreich Geborenen lediglich Hilfs- bis mittlere Tätigkeiten ausführen, während hingegen nur 13,1% der ÖsterreicherInnen in dieser Kategorie arbeiten. Bei den Angestellten, die für höhere bis führende Tätigkeiten angestellt sind, ist es genau umgekehrt. 27,8% der ÖsterreicherInnen und nur 17,1% der im Ausland Geborenen arbeiten hier. Zum Teil kann man diese Unterschiede durch das Bildungsniveau erklären, da MigrantInnen, die nach Österreich kamen, im Durchschnitt eher eine geringe Bildung aufwiesen.

Betrachtet man jedoch die nächste Tabelle, in der der Bildungsabschluss zusätzlich berücksichtigt wird, kommt man zu der Erkenntnis, dass Bildung nur einen kleinen Teil der ungleichen Stellung erklärt.

Tabelle 2: Erwerbstätige im erwerbsfähigem Alter nach arbeitsrechtlichen Kategorien, nach Geschlecht und höchstem Abschluss 2005, in %

	Frauen				Männer			
	Pflicht	Mittel	Höher	Gesamt	Pflicht	Mittel	Höher	Gesamt
Abschluss in Österreich								
Arbeiter	43	17	2	16	50	42	4	32
Angestellter	43	73	87	73	34	44	76	52
Selbstständig	14	10	11	11	16	14	20	16
Abschluss nicht in Österreich								
Arbeiter	81	45	19	49	89	76	31	68
Angestellter	16	53	71	47	7	17	44	21
Selbstständig	3	2	10	5	4	7	25	11
Differenz (%)								
Arbeiter	38	29	17	33	39	34	28	36
Angestellter	-26	-20	-16	-26	-27	-27	-32	-31
Selbstständig	-12	-8	-1	-6	-12	-7	5	-5

Quelle: Gächter 2007a; 8

Die Tabelle zeigt, dass Menschen, die ihren Abschluss nicht in Österreich gemacht haben, deutlich öfter als ArbeiterInnen angestellt sind, sogar wenn sie einen höheren Bildungsabschluss vorweisen können. Nur 2% der Frauen mit höherem österreichischem Abschluss arbeiten als Arbeiterinnen, während bei Frauen die keinen österreichischen Abschluss haben, trotz höherer Bildung 19% als Arbeiterinnen angestellt sind. Bei den Männern ist die Situation ähnlich. MigrantInnen sind benachteiligt, da die Anstellung als ArbeiterIn im Vergleich zu den Angestellten mit Nachteilen verbunden ist, was zum Beispiel den Kündigungsschutz, den Pensionsanspruch oder die Arbeitslosigkeit angeht (vgl. Wallace 2007; 71).

MigrantInnen arbeiten außerdem häufiger in so genannten Leiharbeitsverhältnissen. Laut Statistik Austria (Arbeitskräfteerhebung 2008) arbeiten kaum Österreicher als Leiharbeiter, während es bei den in der Türkei und in Bosnien- Herzegowina Geborenen ca. jeder 20. ist.

3.3.2 Selbstständigkeit

Der Anteil bei den Selbstständigen, der in der vorherigen Tabelle dargestellt wurde, ist verhältnismäßig hoch, da fast alle in der Landwirtschaft Tätigen in diese Kategorie fallen (vgl. Gächter 2007a; 9). Interessant ist, dass es bei den höher Gebildeten ohne österreichischen Abschluss mehr Selbstständige gibt als bei denen, die ihren Abschluss hier gemacht haben. Dieser Umstand lässt sich dadurch erklären, dass MigrantInnen in der Selbstständigkeit einen Ausweg aus der schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt sehen. In Wirtschaftsbranchen in denen die Arbeitslosigkeit hoch ist, ist die Zahl der Selbstständigen ebenfalls groß (vgl. Biffi 2006; 279). Da viele MigrantInnen mit der Arbeit unzufrieden sind, geringe Aufstiegschancen sehen oder keine Zukunftsperspektive haben, wollen sie sich selbstständig machen um so

eine gesicherte Existenz zu erhalten, unabhängig zu sein und die persönlichen Arbeitsbedingungen zu verbessern (vgl. Hochgerner 2005; 50).

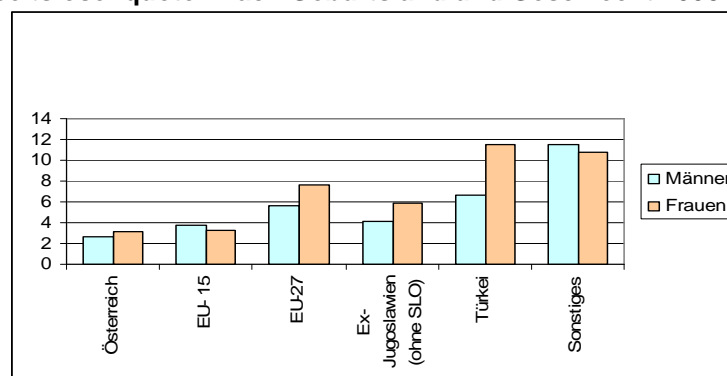
Der Weg in die Selbstständigkeit ist nicht einfach und kann mitunter langwierig und mühsam sein. Um eine Bewilligung für die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit zu erhalten, müssen zahlreiche Formulare, Nachweise und in vielen Fällen Gewerbeberechtigungen bei der Gemeinde eingereicht werden (vgl. Hochgerner 2005; 37). Die Gemeinde ist es, die letztendlich auch über die Bewilligung entscheidet. Die Chancen für einen positiven Bescheid steigen, wenn es sich bei der selbstständigen Tätigkeit um ein Geschäft handelt, welches als solches in dem jeweiligen Gebiet noch nicht so zahlreich vertreten ist und ein entsprechender Bedarf vorhanden ist, der Antragsteller über Berufserfahrung verfügt und durch die Neugründung Arbeitsplätze geschaffen werden (vgl. Hochgerner 2005; 38).

Die überwiegende Mehrheit der von MigrantInnen gegründeten Unternehmen gehört dem Dienstleistungssektor an. Dabei handelt es sich vor allem um Einzelhandel, Gastgewerbe und Unternehmen, die sich mit Haushaltung und Hauswartung beschäftigen oder Unternehmen, die dem Produktionsbereich zuzurechnen sind, der am häufigsten Unternehmen der Bereiche Bau- und Baunebengewerbe, Drucker und Kfz- Mechaniker umfasst (vgl. Hochgerner 2005; 40). Die meisten dieser Firmen arbeiten im Niedriglohnbereich und richten sich an eine Kundschaft, die ebenfalls nur wenig verdient.

3.3.3 Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit unter der ausländischen Bevölkerung ist im Zeitverlauf bis 2007 zurückgegangen (vgl. Biffl 2008; 73). Nach Einsetzen der Wirtschaftskrise 2008 bzw. 2009, stiegen die Arbeitslosenzahlen allerdings wieder stark an. Ab dem zweiten Quartal des Jahres 2010 kann man abermals eine leichte Entspannung des Arbeitsmarktes und steigende Beschäftigungszahlen beobachten. Die nachfolgende Tabelle zeigt nun die Arbeitslosenquoten des 2. Quartals 2008, da hier die Arbeitslosigkeit nach Geburtsland aufgeschlüsselt ist und die aktuelle Arbeitsmarktstatistik eine detaillierte Analyse nicht erlaubt.

Abbildung 3: Arbeitslosenquoten nach Geburtsland und Geschlecht 2008



Quelle: Statistik Austria: Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich; 37

Anhand dieser Grafik kann man gut erkennen, dass die Arbeitslosigkeit unter den ÖsterreicherInnen und den in einem EU- 15 Land Geborenen am geringsten ist. Die Arbeitslosenquoten der EU- 27 sind sowohl bei den Männern (5,6%) als auch bei den Frauen (7,6%) höher als bei jenen, die im ehemaligen Jugoslawien geboren wurden (4,1% bzw. 5,9%). Die Arbeitslosenquoten sind unter in der Türkei Geborenen und denen, die aus sonstigen Ländern kommen deutlich am höchsten. Interessant ist, dass die Arbeitslosenquoten bei den türkischen Männern und den türkischen Frauen so weit auseinander liegen. Bei den Männern liegt die Arbeitslosenquote bei 6,6%, während sie bei den Frauen bei 11,5% liegt. Biffel hebt allerdings hervor, dass die Erwerbsquoten bei den türkischen und den muslimischen Frauen im Allgemeinen eher niedrig sind, da sie sich vergleichsweise oft um den Haushalt und die Kinder kümmern (vgl. Biffel 2006; 276).

In der Literatur werden einige Erklärungen für die höheren Arbeitslosenquoten genannt. MigrantInnen sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als österreichische Arbeitskräfte, da sie öfter in Bereichen, die stärker konjunktur- und saisonabhängig sind, arbeiten (vgl. Herzog-Punzenberger 2007; 66). Da MigrantInnen zweitens außerdem verhältnismäßig öfter in Klein- und Mittelbetrieben arbeiten und diese nur über eine entsprechend geringe Eigenkapitalbasis verfügen, werden MitarbeiterInnen in wirtschaftlich schlechteren Zeiten rascher gekündigt als MitarbeiterInnen von Großbetrieben (vgl. Ambrosch et al. 2010; 4). 2007 waren 23,8% der ausländischen Arbeitskräfte in Betrieben mit maximal 10 Beschäftigten, 23,3% in Betrieben mit 11- 50 Beschäftigten, 20,7% in Betrieben mit 51- 200 Beschäftigten und 32,2% in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten angestellt (vgl. Gregoritsch et al. 2009; 24). Die Zahlen zeigen, dass 67,8% der Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben⁵ arbeiten.

Außerdem kann man laut Biffel (2006; 279) die unterschiedlichen Arbeitslosenquoten durch die verschiedenen Strukturen wie Alter, Geschlecht, Qualifikations- und Berufsstruktur dieser beiden Gruppen erklären.

3.4 Bildungsverwertung in Österreich- Das Problem der Dequalifizierung

Nachdem ich dargestellt habe, wie die Situation für MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt aussieht, geht es jetzt um die Frage der Bildungsverwertung. In Österreich besteht das Problem, dass der Staat die Qualifikationen von MigrantInnen nicht ausnutzt, in manchen Fällen sie auch gar nicht anerkennt und so dazu beiträgt, dass wichtiges Humanpotential verloren geht (vgl. Gächter 2006b; 1). Doch was versteht man genau unter dem Begriff der Dequalifizierung? Von Dequalifizierung spricht man, wenn in einer beruflichen oder schulischen Tätigkeit gearbeitet wird, für die weniger Bildung notwendig ist als man tatsächlich

⁵ Als KMU werden nach Definition der Wirtschaftskammer Betriebe zusammengefasst, die nicht mehr als 250 Angestellte haben (vgl. http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AnzID=1&StID=527514&DstID=17) (12.8.2010).

besitzt, also die Differenz zwischen erforderlichem und erworbenem Bildungsabschluss negativ ist (vgl. Gächter 2006b; 50).

Gächter (2006b; 1) berechnet mit Hilfe der Daten der Volkszählung 2001, dass 39% der Menschen, die in Österreich in diesem Jahr arbeiteten oder zur Schule gingen und nicht in Österreich geboren wurden oder keine österreichische Staatsbürgerschaft besaßen, mehr Ausbildung vorweisen konnten, als sie tatsächlich zur Ausübung ihres Berufes benötigten. Bevor allerdings näher auf das Problem der Dequalifizierung eingegangen wird, wird erst die Bildung der Bevölkerung in Österreich näher untersucht.

Tabelle 3: Wohnbevölkerung mit abgeschlossener Bildung und ihr Anteil an der Wohnbevölkerung im Erwerbsalter nach Geschlecht und Herkunftsland in %, 2001

Herkunftsland	Bildungsabschluss über Pflichtschule			Bildungsabschluss über Matura oder Hochschule		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Österreich	68,7	78,8	74,0	21,9	21,1	21,5
Nicht- Österreich	48,7	54,3	51,6	23,9	21,4	22,6
EU- 15+ Schweiz	74,5	76,7	75,6	36,7	38,4	37,5
EU- 5 Neue ⁶	72,1	74,3	73,2	41,6	30,3	36,1
EU- 20 ⁷ + Schweiz	73,5	75,7	74,6	38,7	35,1	36,9
Nicht EU- 20	36,1	45,1	40,9	16,4	15,5	15,9
Bosnien- Herzegowina	38,9	53,7	46,6	9,9	8,3	9,1
Serbien- Montenegro	26,2	39,9	33,3	6,5	7,4	7,0
Kroatien	45,5	58,0	52,0	14,0	11,6	12,8
Rumänien	65,5	72,9	69,2	39,5	30,5	35,0
Türkei	13,4	25,7	20,4	4,8	7,0	6,1
Sonstige Länder	52,4	52,4	52,4	36,6	35,4	36,0
Gesamt	65,6	75,2	70,6	22,2	21,1	21,7

Quelle: Gächter 2006b; 6;8

Anhand dieser Tabelle sieht man, dass es bezüglich der abgeschlossenen Bildung zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen große Unterschiede gibt. Haben von den ÖsterreicherInnen 74% zumindest einen Pflichtschulabschluss, sind es bei den Nicht-ÖsterreicherInnen gerade einmal 51,6%. Bei den Personen, die Matura oder Hochschulstudium haben, liegen Nicht-ÖsterreicherInnen mit 22,6% vor den ÖsterreicherInnen mit 21,5%. Zu den Einwanderergruppen, die im Vergleich zu den ÖsterreicherInnen eine höhere Bildung aufweisen, gehören jene aus den EU- 15 Ländern und der Schweiz, den fünf neuen EU- Mitgliedern, Rumänien und aus sonstigen Ländern. Gruppen, die verglichen mit ÖsterreicherInnen niedriger qualifiziert sind, sind MigrantInnen mit Herkunftsländern Bosnien, Kroatien, Serbien und der Türkei. Wenn man sich die Zahlen ansieht, kann man durchaus sagen, dass die MigrantInnen, die nach Österreich eingewandert sind, qualifiziert waren.

⁶ Unter EU- 5 Neue werden die Länder Polen, Tschechische Republik, Slowakei, Slowenien und Ungarn zusammengefasst.

⁷ EU- 20 entspricht den EU- 20 Ländern abzüglich den baltischen Staaten, Malta und Zypern

Doch wie sieht es mit der Dequalifizierung in Österreich aus? Die Frage lässt sich anhand der nachfolgenden Tabelle klären. Gächter (2006b) errechnet aus den Daten der Volkszählung 2001 den Anteil der Dequalifizierten.

Tabelle 4: Anteil dequalifizierter Aktiver an den beruflich oder schulisch Aktiven nach der Staatsangehörigkeit, dem Geburtsland und dem höchsten Abschluss in %, 2001

	Geburtsort und Staatsangehörigkeit				Stb. und/ oder Geburt nicht Ö	
	beides österr.	nur Stb. österr.	nur Geb. österr.	beides nicht Ö	EU- 20+ Schweiz	Drittstaaten
Lehre	25,0	36,0	37,4	49,5	29,0	52,6
Fachschule	10,2	17,4	20,6	33,3	15,0	34,4
Matura	12,0	34,1	20,2	44,6	29,9	48,1
Hochschule	19,1	33,1	27,9	36,9	28,8	42,8
Gesamt	19,3	32,2	31,4	44,3	27,4	48,0

Quelle: Gächter 2006b; 28

Diese Tabelle zeigt nun abhängig von der Staatsbürgerschaft, dem Geburtsland und der Bildung, wie stark die jeweiligen Gruppen von Dequalifizierung betroffen sind. Auch wenn man das Bildungsniveau beachtet, zeigt sich, dass es sehr wohl einen Einfluss hat, ob man in Österreich geboren wurde oder nicht und ob man die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt oder nicht. Es macht einen großen Unterschied und zwar unabhängig davon welche Bildung man abgeschlossen hat. Österreichische Staatsbürger und solche, die hier geboren wurden, sind am seltensten von Dequalifizierung betroffen, Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die nicht hier geboren wurden, am stärksten. Weiters wird ersichtlich, dass die Dequalifizierung mit höherer Bildung geringer ist. Differenzen kann man ebenfalls zwischen der EU- 20+ Schweiz Gruppe und den Drittstaaten feststellen. Menschen, die in einem Drittstaat geboren wurden und/ oder diese Staatsbürgerschaft besitzen, sind häufiger von Dequalifizierung betroffen.

Um die Bildungsverwertung in Österreich abzubilden, kann man den Bildungsverwertungsindex heranziehen, der aus der Aktivitätsquote und dem Dequalifizierungsanteil gebildet wird (vgl. Gächter 2006b; 38). Der Wert des Index reicht von Null bis Hundert, wobei größere Zahlen besser sind als kleinere.

Tabelle 5: Bildungsverwertungsindex nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland und höchster Bildung in %, 2001

	Geburtsort und Staatsangehörigkeit				Stb. und/ oder Geburt nicht Ö	
	beides österr.	nur Stb. österr.	nur Geb. österr.	beides nicht Ö	EU- 20+ Schweiz	Drittstaaten
Lehre	79,3	68,5	78,8	70,2	72,4	68,9
Fachschule	86,8	79,9	86,2	75,8	79,7	77,2
Matura	90,3	75,5	87,1	70,9	76,9	70,1
Hochschule	87,5	77,5	80,4	74,2	79,2	71,4
Gesamt	83,6	73,9	81,4	71,7	76,1	70,5

Quelle: Gächter 2006b, 39

Auch anhand dieser Tabelle zeigt sich, dass es günstiger ist, in Österreich geboren zu sein und eine österreichische Staatsbürgerschaft zu besitzen. Die schlechteste Bildungsverwertung mit einem Indexwert von 68,9 zeigt sich wieder bei Personen, die nicht hier geboren wurden, nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen und lediglich eine Lehre abgeschlossen haben.

Abschließend kann man sagen, dass Dequalifizierung in Österreich sehr wohl ein Problem ist. Die Ausbildung wird gar nicht oder lediglich zum Teil anerkannt, was dazu führt, dass viele Personen in Bereichen arbeiten müssen, für die sie eigentlich überqualifiziert sind. Dabei stellt sich die Frage warum das so ist. Gründe für die schlechte Bildungsverwertung sieht Gächter (2006c; 8) unter anderem darin, dass österreichische Bildungsabschlüsse überbewertet werden, Anerkennungsverfahren mühsam und langwierig sind und Arbeiter mit nicht anerkannten Qualifikationen schlichtweg billiger sind. Dieser Umstand ist sehr bedauerlich, da auf diese Weise dringend benötigtes Wissen ungenützt bleibt oder im schlimmsten Fall sogar verloren geht.

3.5 Die Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem österreichischen Arbeitsmarkt

Damit Jugendliche erfolgreich in das Berufsleben starten können und die gewünschte soziale Position erreichen, ist es notwendig, dass sie gut in das österreichische Schulsystem eingebunden werden (vgl. Steinmayer 2009; 3). Der Grundstein für den Erfolg im späteren Erwerbsleben wird nämlich in der Schule gelegt.

3.5.1 Ausbildung und Erfolg in der Schule

Doch auch im Bereich der Schule haben Kinder von MigrantInnen, obwohl sie vielleicht schon in Österreich geboren wurden, mit erschwerten Bedingungen und unterschiedlichen Voraussetzungen zu kämpfen. Ob sie in der Schule erfolgreich sind hängt von einigen Faktoren, wie dem persönlichen Hintergrund des Kindes, der familiären Situation und der Institution Schule ab.

Für den Schulerfolg entscheidend ist es, wann das Kind nach Österreich kommt, da Kinder, die früher nach Österreich kommen und in das Bildungssystem eintreten, mehr Erfolg haben (vgl. Unterwurzacher 2007; 74).

Außerdem hat der Bildungsstand der Eltern und die finanzielle Situation der Familie einen großen Einfluss auf den Schulerfolg und die Bildungsbeteiligung der Kinder (vgl. Steinmayer 2009; 12). Kinder aus bildungsfernen Schichten sind benachteiligt, da sie oft für den Schulerfolg benötigte sprachliche, kognitive und soziale Kompetenzen im Sozialisationsprozess nicht ausreichend erwerben können (vgl. Weiss 2007; 33). Neben den erwähnten Einflussfaktoren spielen auch noch die Vorbildwirkung, Meinungen und die

Unterstützung von Eltern, Familie und Freunden eine große Rolle, vor allem, wenn es darum geht, über die eigene berufliche Zukunft zu entscheiden (vgl. Wallace 2007; 114).

Doch die familiären Bedingungen und das soziale Netzwerk sind nicht die einzigen Faktoren, die den Erfolg in der Schule beeinflussen. Ob ein Kind in der Schule erfolgreich ist, hängt auch von regionalen Charakteristiken, wie dem Ausländeranteil in den Klassen der jeweiligen Schule ab (vgl. Weiss 2006; 38).

Neben nicht vorhandener Chancengleichheit und hoher Selektivität im österreichischen Bildungssystem erschweren auch noch Diskriminierungen den erfolgreichen Abschluss.

3.5.2 Diskriminierung in der Schule

Die Diskriminierung von MigrantInnen in der Schule ist ein sehr großes Problem, da die Schule wichtige Aufgaben in der Sozialisation der Kinder übernimmt und ihnen elementare Werte wie Gerechtigkeit, Fairness und Solidarität beibringen soll (vgl. Koch/ Dollase 2009; 346). Werden Kinder nun in der Schule diskriminiert steht das im Widerspruch zu den eben genannten Aufgaben der Schule. Verstärkt wird dieses Problem dann noch zusätzlich, wenn nicht nur SchülerInnen von ihren MitschülerInnen diskriminiert werden, sondern die Diskriminierung auch von Seiten der LehrerInnen, der Schulleitung oder sogar des ganzen Schulsystems kommt. Die Betroffenen reagieren frustriert, verlieren die Motivation und den Glauben an Gerechtigkeit, erleben schon früh, dass es so etwas wie Chancengleichheit nicht gibt und reduzieren ihre sozialen Kontakte auf Mitglieder der eigenen ethnischen Gruppe. Koch und Dollase (2009; 346) heben hervor, dass die erlebte Diskriminierung in der Schule aber nicht nur Folgen für die Diskriminierten hat. Die Diskriminierung von MigrantInnen hat eben auch einen Einfluss auf SchülerInnen, die nicht direkt betroffen sind. Ihnen wird diskriminierendes Verhalten als etwas ganz Normales und von der Gesellschaft Akzeptiertes vorgelebt. Sie übernehmen dieses Verhalten und die Schule vergibt die Chance den Kindern interkulturelle Kompetenz und so wichtige Werte wie Gleichheit, Toleranz und Respekt beizubringen. Außerdem führen erlebte Diskriminierungen in der Schule dazu, dass die Jugendlichen die Lust an der Schule verlieren und frühzeitig aus dem Schulsystem ausscheiden.

SchülerInnen werden aber nicht nur im Unterricht oder von den MitschülerInnen diskriminiert. Die Diskriminierung in der Schule kann für Kinder von MigrantInnen auch noch ganz andere Formen als die oben beschrieben annehmen. Diskriminierung kann nämlich auch an der Schullaufbahn erkannt werden. Um diese Tatsache deutlicher zu machen, empfiehlt es sich die Schulstatistik heranzuziehen. Ich habe mich dazu entschieden Zahlen für Wien darzustellen, da in Wien die meisten Kinder mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft in die Schule gehen.

Tabelle 6: SchülerInnen in Wien mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht deutscher Muttersprache nach Schultyp 2008/09

Schultyp	SchülerInnen in Wien	SchülerInnen mit nicht österr. Staatsbürgerschaft	Prozentanteil	SchülerInnen mit nicht deutscher Muttersprache	Prozentanteil
Volksschule	62.217	12.462	20,0	31.480	50,6
Hauptschule	31.093	9.087	29,2	18.941	60,9
Sonderschule	2.941	848	28,8	1.522	51,8
Polytechnische Schulen	3.027	893	29,5	1.840	60,8
Allgemeinbildende höhere Schulen	58.699	5.908	10,1	16.360	27,9
Berufsbildende Schulen und Akademien	53.000	6.008	11,3	16.799	31,7

Quelle: Zahlenspiegel 2009, herausgegeben von Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (16-19)

Die Tabelle gibt Aufschluss darüber wie viele von den Kindern die im Schuljahr 2008/09 keine österreichische Staatsbürgerschaft besaßen bzw. nicht Deutsch als Muttersprache sprechen, eine Schule des jeweiligen Schultyps besuchten. Vergleicht man nun Hauptschulen mit allgemeinbildenden Schulen fällt auf, dass der Anteil der SchülerInnen ohne österreichische Staatsbürgerschaft in den Hauptschulen mit 29,2% deutlich über dem der allgemeinbildenden Schulen mit 10,1% liegt.

Da man anhand der Staatsbürgerschaft nur zwischen SchülerInnen mit und ohne österreichischer Staatsbürgerschaft unterscheiden kann, ist es nicht möglich Aussagen über SchülerInnen zu machen, die hier geboren wurden und vielleicht auch eine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, deren Eltern aber nach Österreich zugewandert sind. Aus diesem Grund sind ebenfalls SchülerInnen mit nicht deutscher Muttersprache in der Tabelle dargestellt. Kinder, die Deutsch als Muttersprache sprechen, entscheiden sich nach der Volksschule deutlich öfter für eine allgemeinbildende höhere Schule während 60,9% der Kinder, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, eine Hauptschule besuchen. 51,75% der Kinder mit nicht Deutsch als Muttersprache besuchten im Schuljahr 2008/09 eine Sonderschule.

Ein Problem von Jugendlichen ohne österreichische Staatsbürgerschaft auf dem Arbeitsmarkt ist, dass viele ihre Ausbildung nach der Pflichtschule oder sogar früher abgebrochen haben. Sie besuchen verglichen mit österreichischen Jugendlichen seltener weiterführende Schulen und versuchen früher auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (vgl. Wallace 2007; 64).

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ausbildungssituation von Wiener Jugendlichen zwischen 19 und 25 Jahren.

Tabelle 7: Höchste abgeschlossene Ausbildung von Jugendlichen (19- 25 Jahre) in Wien nach Herkunftsland in %, 2003

Höchste abgeschlossene Bildung	Ehem. Jugoslawien	Türkei	Österreich
keine abgeschlossene Schulbildung	3	3	1
nur Pflichtschule	15	24	10
Pflichtschule mit Lehre	28	27	25
Fachschule	23	7	14
Matura	31	35	43
Hochschule, Fachhochschule, Akademie	0	4	8

Quelle: Wallace 2007; 59

Man kann anhand der Tabelle erkennen, dass der Anteil der Jugendlichen, die keine abgeschlossene Schulbildung haben, bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund etwas größer ist als bei Einheimischen. Fast ein Viertel der türkischen Jugendlichen hat das Bildungssystem nach der Pflichtschule verlassen. Bei den Jugendlichen aus Österreich und Ex- Jugoslawien sind es deutlich weniger. Betrachtet man die höheren Bildungsabschlüsse stellt man fest, dass 43% der österreichischen Jugendlichen einen Maturaabschluss haben und nur 31% bzw. 35% der Jugendlichen aus Ex- Jugoslawien und der Türkei. Österreichische Jugendliche sind, was die höchste abgeschlossene Bildung betrifft, den Jugendlichen mit Migrationshintergrund überlegen.

2008 haben 42% der ausländischen Jugendlichen das Bildungssystem frühzeitig verlassen, bei den Jugendlichen mit österreichischer Staatsbürgerschaft hingegen nur 10,5% (vgl. Gregoritsch 2009; 2). Die Entscheidung für einen Abbruch der Ausbildung kann mehrere Gründe haben, wie zum Beispiel mangelnde Erfolge, wenig Interesse, Aussicht auf Verdienstmöglichkeiten und die Chance auf finanzielle Unabhängigkeit (vgl. Gregoritsch 2009; 1). Das frühzeitige Verlassen des Ausbildungssystems hat allerdings auch Risiken. Die größten Probleme mit denen Jugendliche in Folge zu kämpfen haben sind häufigere Arbeitslosigkeit, instabile Beschäftigungskarrieren und geringere Perspektiven für die Zukunft (vgl. Gregoritsch 2009; 1). Doch wie sieht es mit den Jugendlichen, die das Bildungssystem frühzeitig verlassen, aus?

3.5.3 Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt

Für Jugendliche mit Migrationshintergrund ist es schwerer nach der Ausbildung eine Arbeit zu finden, die Zeit zwischen abgeschlossener Ausbildung und erster Arbeitsstelle ist länger als bei ÖsterreicherInnen (vgl. Weiss 2007; 50). Jugendliche aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei arbeiten besonders häufig in bestimmten Branchen wie Industrie, Gewerbe, Handel und Gastronomie, während österreichische Jugendliche sich auf alle Branchen aufteilen und mit Ausnahme des Handels in den oben genannten eher selten arbeiten (vgl. Wallace 2007; 67). Die Ursache für diese Konzentration sieht Wallace (2007; 67) in der

Segmentierung des Wiener Arbeitsmarktes und darin, dass der Zugang zu diesen Branchen für Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders leicht ist.

Neben den Bereichen, in denen Jugendliche arbeiten, gibt es bezüglich der Art der Anstellung Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Jugendliche aus Ex- Jugoslawien und der Türkei arbeiten öfter als ArbeiterInnen oder Selbstständige, während österreichische Jugendliche eher als Angestellte beschäftigt sind (vgl. Wallace 2007; 70). Auch hier kann man eine schlechtere Stellung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund erkennen, da ArbeiterInnen im Vergleich zu Angestellten deutlich benachteiligt sind.

Die Integration und die Chancen der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt hängen mit der erworbenen Bildung zusammen. Die Jugendlichen mit ex- jugoslawischem oder türkischem Migrationshintergrund mit mittlerem Ausbildungsniveau waren gut integriert, da 70% von ihnen 2003 berufstätig waren (vgl. Wallace 2007; 62). Bei den Jugendlichen mit hoher Ausbildung ist die Situation ähnlich erfreulich. 48% von ihnen machten noch eine Ausbildung, 32% arbeiten bereits und nur 11% waren arbeitslos (vgl. Wallace 2007; 62). Jugendliche, die nur eine geringe Ausbildung vorzuweisen hatten, haben es deutlich schwerer, da nur 40% arbeiteten und 27% arbeitslos waren (vgl. Wallace 2007; 62).

Untersucht man weiters die Arbeitslosenzahlen in Wien für Jugendliche mit Migrationshintergrund zeigt sich, dass sie gegenüber österreichischen Jugendlichen abermals benachteiligt sind. Von den Jugendlichen mit ex- jugoslawischem Migrationshintergrund waren 2003 18% arbeitslos, von den türkischen Jugendlichen 25% und von den Österreichern nur 8% (vgl. Wallace 2007; 65). Wallace (2007; 65) hebt hervor, dass die österreichische Staatsbürgerschaft den Eintritt in den Arbeitsmarkt deutlich erleichtert, da rechtliche Bestimmungen die Arbeitsaufnahme von Jugendlichen mit ausländischer Staatsbürgerschaft erschweren.

3.6 Soziale Mobilität?

Nachdem nun die Situation der ersten Generation und von Jugendlichen, die man auch als zweite Migrantengeneration bezeichnen kann, dargestellt wurde, steht die Frage, ob es soziale Mobilität zwischen der ersten und der zweiten Migrantengeneration gibt im Mittelpunkt dieses Kapitels. Unter erster Migrantengeneration sind jene Personen gemeint, die im Ausland geboren wurden, eine nicht- österreichische Staatsbürgerschaft besitzen und in Österreich leben und wenn von der zweiten Generation gesprochen wird, handelt es sich um Personen, die in Österreich geboren wurden, aber keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen (vgl. Herzog- Punzenberger 2007; 49).

Der Wunsch nach sozialer Mobilität und der Verbesserung der Lebensbedingungen können als ein wichtiges Motiv für die Entscheidung das Heimatland zu verlassen, verstanden werden (vgl. Herzog- Punzenberger 2007; 22). Ob der Wunsch nach sozialer Mobilität erfüllt werden kann, hängt von Faktoren wie der eigenen Ausbildung, den beruflichen Erfahrungen, den

Sprachkenntnissen, dem persönlichen Charakter und nicht zuletzt auch von der wirtschaftlichen und politischen Situation des Ziellandes ab (vgl. Herzog- Punzenberger 2007; 23). Der Wunsch es einmal besser zu haben wird an die Kinder weitergegeben und es wird alles daran gesetzt, dass diese ihn auch verwirklichen können.

Als erster Indikator für soziale Mobilität kann die Bildung herangezogen werden. Eine bessere Ausbildung ermöglicht es, in der sozialen Hierarchie aufzusteigen und eine höhere soziale Position einzunehmen.

Tabelle 8: Höchster Bildungsabschluss nach Generationen und Herkunftsland 2001, in %

Höchster Bildungsabschluss	1. Generation		2. Generation	
	Türkei	Ex- Jugoslawien	Türkei	Ex- Jugoslawien
Universität, (Fach) Hochschule	1,9	2,9	2,6	4,1
Berufs- und lehrerInnenbildende Akademie	0,2	0,4	0,4	0,7
Kolleg, Maturalehrgang	0,1	0,2	0,1	0,5
Berufsbildende höhere Schule	0,7	2,7	4,1	5,3
Allgemein bildende höhere Schule	3,5	3,3	4,2	5,3
Berufsbildende mittlere Schule	1,9	4,9	8,5	9,9
Lehrlingsausbildung	11,7	27,2	30,7	38,9
Allgemeinbildende Pflichtschule	80,1	58,4	50,4	35,3

Quelle: Herzog- Punzenberger 2007; 91

Anhand dieser Tabelle lässt sich die Bildungsstruktur der 1. und der 2. Migrantengeneration näher untersuchen. Vergleicht man die Bildung der 1. Generation sieht man, dass deutlich weniger Ex- JugoslawInnen als TürklInnen nur einen Pflichtschulabschluss aufweisen. 27,2% der Ex- JugoslawInnen haben einen Lehrabschluss, während es bei den TürklInnen nur 11,7% sind. Zusammenfassend kann man sagen, dass die Ex- JugoslawInnen eine etwas höhere Bildung aufweisen als die TürklInnen. Dieser Umstand ist auch bei der zweiten Generation noch feststellbar, wenngleich die Unterschiede geringer wurden. Vergleicht man nun die beiden Generationen miteinander, so wird sichtbar, dass das Bildungsniveau der zweiten Generation deutlich höher ist. Der Anteil derjenigen, die nur einen Pflichtschulabschluss haben, ist stark zurückgegangen und die Anteile in allen anderen Kategorien sind angestiegen.

Abschließend kann man sagen, dass die Bildung der zweiten Generation zugenommen hat. Es bleibt allerdings noch die Frage zu beantworten, ob diese positive Entwicklung sich auch in den ausgeübten Berufen widerspiegelt.

Mehrheitlich findet soziale Mobilität zwischen zwei Generationen nur langsam statt, es handelt sich um Übergänge zwischen benachbarten Positionen (vgl. Herzog- Punzenberger 2007; 76). Bevor die unterschiedlichen Berufsgruppen detaillierter dargestellt werden, kann man allerdings schon sagen, dass die zweite Generation immer seltener als Hilfskräfte arbeitet und immer mehr zur Gruppe der angelernten Arbeiter oder Facharbeiter gehört (vgl. Herzog- Punzenberger 2007; 77). Die nachfolgenden Tabellen zeigen, basierend auf den Ergebnissen

der Volkszählung 2001, die Veränderungen in den Berufshauptgruppen nach Migrationshintergrund.

Tabelle 9: Berufshauptgruppe nach Migrationshintergrund Türkei und Generation 2001, in %

Berufshauptgruppe	1. Generation	2. Generation	Differenz
Leitende Position in der öffentlichen Verwaltung und Privatwirtschaft	3,2	2,8	-0,4
WissenschaftlerInnen	1,3	1,1	-0,2
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechn. Berufe	5,0	10,7	+5,7
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	4,7	11,0	+6,3
Dienstleistungsbereich, VerkäuferInnen in Geschäften	9,2	14,7	+5,5
Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei	0,4	0,2	-0,2
Handwerks- und verwandte Berufe	14,0	19,1	+5,1
Anlagen-/ MaschinenbedienerIn sowie MontiererIn	16,2	11,5	-4,7
Hilfsarbeitskräfte	43,6	23,4	-20,2
Soldaten	0,4	1,8	+1,4
erstmals arbeitssuchend	2,1	2,6	+1,5

Quelle: Herzog- Punzenberger 2007; 79

Anhand dieser Tabelle lässt sich der Trend weg von den Hilfsarbeitskräften zu Berufen, die mehr Ausbildung erfordern, feststellen. Waren 2001 von der ersten türkischen Generation noch 43,6% als Hilfskräfte beschäftigt, sind es bei der zweiten Generation nur noch 23,4%. Der Anteil hat sich fast halbiert. Im Vergleich zur ersten Generation arbeiten mehr TürkInnen der zweiten Generation in technischen Berufen, nichttechnischen Berufen, kaufmännischen Berufen und jenen im Dienstleistungssektor.

Tabelle 10: Berufshauptgruppe nach Migrationshintergrund Ex- Jugoslawien und Generation 2001, in %

Berufshauptgruppe	1. Generation	2. Generation	Differenz
Leitende Position in der öffentlichen Verwaltung und Privatwirtschaft	3,2	4,6	+1,4
WissenschaftlerInnen	1,6	4,3	+2,7
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechn. Berufe	6,6	17,1	10,5
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	5,0	12,7	+7,7
Dienstleistungsbereich, VerkäuferInnen in Geschäften	12,3	17,2	+5,1
Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei	0,6	0,5	-0,1
Handwerks- und verwandte Berufe	18,0	16,8	-1,2
Anlagen-/ MaschinenbedienerIn sowie MontiererIn	12,5	7,6	-4,9
Hilfsarbeitskräfte	38,7	15,6	-23,1
Soldaten	0,0	1,0	+1,0
erstmals arbeitssuchend	1,6	2,6	+1,0

Quelle: Herzog- Punzenberger 2007; 79

Ähnlich wie bei den TürkInnen sieht die soziale Mobilität zwischen den Generationen bei den Berufstätigen mit ex- jugoslawischem Migrationshintergrund aus. Man kann auch hier eine deutliche Abnahme der Arbeitskräfte der zweiten Generation, die als Hilfsarbeiter arbeiten, erkennen. Im Vergleich zur Elterngeneration arbeiten vor allem mehr Ex- JugoslawInnen als TechnikerInnen oder Gleichwertiges und im Dienstleistungsbereich.

Die Bildung und die soziale Position der zweiten Generation hat sich im Vergleich zur ersten Generation verbessert. Viele der zweiten Generation gehören nicht mehr der Unterschicht an, sie weisen eine höhere Ausbildung auf und arbeiten an besser bezahlten und sichereren Arbeitsplätzen. Herzog- Punzenberger (2007; 115) hebt jedoch hervor, dass es immer noch Unterschiede zur Bevölkerung ohne Migrationshintergrund gibt.

Durch die präsentierten Zahlen in diesem Kapitel wurde die schlechtere Positionierung von MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt sichtbar. MigrantInnen arbeiten im Vergleich zu ÖsterreicherInnen häufiger in saisonalen und konjunkturabhängigen Wirtschaftsbranchen, sind im Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse schlechter gestellt und öfter von Arbeitslosigkeit betroffen. Aus diesem Grund stellt sich die Frage warum das so ist. Liegt die Ursache dieser schlechteren Positionierung wirklich an Diskriminierungen auf Seiten der Arbeitgeber und der Wirtschaft oder spielen ganz andere Faktoren eine Rolle?

Granato und Kalter (2001) nennen zwei Theorien, die die schlechtere Stellung von MigrantInnen erklären.

Der erste dieser Ansätze macht ungleiche Voraussetzungen und der zweite unterschiedliche Verwertung für Ungleichheiten verantwortlich. Die Theorie der ungleichen Voraussetzungen stellt die Bildung und vor allem formal erworbene Bildungsabschlüsse in den Vordergrund und argumentiert, dass MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, weil sie eine schlechtere Bildung mitbringen. Dieser Umstand lässt sich dadurch erklären, dass MigrantInnen in vielen Fällen selektiv für Arbeiten angeworben wurden, für die kaum Qualifikationen notwendig waren. Ein weiterer Umstand, der die Ungleichheiten verstärkt, ist die bei MigrantInnen schlechtere Verwertung des Humankapitals, die dazu führt, dass in dem Herkunftsland erworbene Bildung und Qualifikationen nicht oder nur zum Teil anerkannt werden (vgl. Granato/ Kalter 2001; 500f).

Der zweite Ansatz stellt die unterschiedliche Verwertung in den Mittelpunkt. Hier geht es darum, dass MigrantInnen obwohl sie die gleichen Voraussetzungen mitbringen, diese schlechter verwerten können. Der Grund für diese ungleichen Ergebnisse liegt in der Diskriminierung (Granato/ Kalter 2001; 500).

Granato und Kalter (2001; 517) kommen allerdings zu dem Ergebnis, dass die ungleiche Ausstattung mit Humankapital die Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt größtenteils erklärt und dass Diskriminierungen lediglich für einen kleinen Teil dieses Problems verantwortlich gemacht werden können.

4 Das Problem mit der Sprache

Sprache wird in den Medien und in der öffentlichen Diskussion als zentrales Mittel zur Integration dargestellt. Sie ist bei der gesellschaftlichen Integration von essentieller Bedeutung, da sie in der alltäglichen Kommunikation, bei der Bildung und auf dem

Arbeitsmarkt bedeutend ist (vgl. Esser 2006; i). Mittlerweile geht die Erlangung eines Aufenthaltstitels mit der Zustimmung zu einer Integrationsvereinbarung einher und der Erwerb der Staatsbürgerschaft ist sogar an die Absolvierung eines Deutschkurses geknüpft. Ziel dieser Integrationsvereinbarung ist es, wie oben kurz erwähnt, die deutsche Sprache zu erlernen um sich so im alltäglichen Leben besser zurecht finden zu können. Die Integrationsvereinbarung ist in zwei Modulen geteilt, wobei im ersten Modul 75 Stunden absolviert werden müssen und mit dem Lesen und Schreiben begonnen wird und im zweiten Modul, das 300 Stunden umfasst, werden die Kenntnisse verfestigt und ausgebaut, so dass die AbsolventInnen Deutsch auf einem Niveau beherrschen, welches dem Niveau A2 des Europäischen Referenzrahmens entspricht (vgl. de Cillia 2006; 255). Deutschkenntnisse auf dem Niveau des zweiten Moduls sind für die Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft notwendig (vgl. de Cillia 2006; 255).

Die Geschwindigkeit und die Effizienz beim Erlernen der Sprache hängen von vielen Faktoren ab. Esser (2006; i;ii) nennt als entscheidende Faktoren die Motivation, den Zugang, die Fähigkeiten und Kosten des Lernens. Neben diesen Faktoren spielen aber auch individuelle Gegebenheiten wie das Alter oder das persönliche Umfeld eine Rolle. Vor allem Kindern bis zum ca. 12. Lebensjahr fällt das Erlernen einer neuen Sprache besonders leicht und die Voraussetzungen für ein akzentfreies Sprechen sind sehr gut (vgl. Esser 2006; ii). Demnach ist ein höheres Einreisalter für den Spracherwerb eher hinderlich. Zusätzlich beeinflussen der Gebrauch der nicht deutschen Muttersprache, die soziale Position und die Bildungsnähe der Familie den Erfolg beim Lernen der neuen Sprache (vgl. Esser 2006; 67). Außerdem erschweren bestimmte strukturelle Gegebenheiten der Schule den Lernerfolg erheblich. Ungenügende Förderungen und Klassen mit hohem Ausländeranteil verstärken die Probleme beim Spracherwerb deutlich. Schon in der Schule ist es notwendig gut Deutsch zu sprechen, da mangelnde Sprachkenntnisse oft der Grund sind, warum Kinder mit Migrationshintergrund nicht die AHS sondern die Hauptschule besuchen (vgl. Wallace 2007; 144). Den Kindern wird so die Chance genommen, eine höhere Bildung zu erreichen, die eine bessere Ausgangssituation am Arbeitsmarkt mit sich bringen würde.

Schlechte Sprachkenntnisse wirken sich ebenfalls auf den beruflichen Erfolg von MigrantInnen aus, da sie die Wahrscheinlichkeit eine Arbeit zu finden senken, Beförderungen erschweren und der Lohn geringer ausfällt (vgl. Esser 2006; iv). Die Chancen einen Arbeitsplatz zu finden werden dadurch verringert, dass Betriebe MigrantInnen aufgrund ihres Akzentes diskriminieren oder aber auch Angst vor erhöhten Kosten haben, die durch den Sprachlernprozess oder Abstimmungsprobleme entstehen (vgl. Esser 2006; 82). Allerdings ist die Beherrschung der Sprache keine Garantie für einen adäquaten Arbeitsplatz. *„Migranten mit höheren Bildungsqualifikationen profitieren vom Abbau sprachlicher Defizite besonders und bei schlechten Sprachkenntnissen nutzt auch die beste Bildung kaum etwas. Umgekehrt bleiben auch gute Sprachkenntnisse folgenlos, wenn der Bildungsstand schlecht ist“* (Esser 2006; 101). Andere Faktoren wie die Bildung oder die Berufserfahrung haben einen weitaus

größeren Einfluss auf den Erfolg bei der Arbeitssuche (vgl. Esser 2006; 101). Man darf den Erwerb der Sprache deshalb nicht überbewerten. Die neue Sprache zu erlernen ist unumgänglich, wenn man am gesellschaftlichen Leben und der Kultur teilhaben möchte, doch gerade bei der Integration am Arbeitsmarkt spielen andere Faktoren größere Rollen.

5 Folgen der Benachteiligung für MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt

Die vorherigen Kapitel haben sich ausgiebig mit der Situation von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt beschäftigt und Bereiche aufgezeigt, in denen MigrantInnen schlechter gestellt sind als ÖsterreicherInnen und mit Problemen zu kämpfen haben. Das MigrantInnen häufig in bestimmten Wirtschaftsbereichen und Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, wenig verdienen, dequalifiziert werden und stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind, hat auch auf andere Bereiche des Lebens Einfluss. MigrantInnen sind aufgrund von Benachteiligungen im Erwerbsleben oft von Armut betroffen, sie werden auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert und die Gesundheit leidet unter den erschwerten Bedingungen.

5.1 Armut

Zu Beginn muss geklärt werden, wann man überhaupt von Armut spricht und wie diese gemessen wird. Laut zweitem Armuts- und Reichtumsbericht für Österreich wird Armut wie folgt definiert. Armutsgefährdung wird anhand der monetären Ressourcen der Haushalte gemessen. Dabei werden die Lebensumstände und die sonstige Situation der Haushalte nicht berücksichtigt. Hat das geringe Einkommen negative Auswirkungen auf den Lebensstandard und der Zugang zu bestimmten Gütern ist beschränkt, spricht man von Deprivation. Hier kann man zwischen primärer und sekundärer Deprivation unterscheiden. Verfügt nun ein Haushalt über geringes Einkommen und ist außerdem noch von Deprivation betroffen, so spricht man von manifester Armut. Fehlt die Möglichkeit am sozialen Leben, aufgrund der Armut oder anderen Faktoren teilzuhaben, handelt es sich um soziale Ausgrenzung.

5.1.1 Armut und Armutsgefährdung

Zur Beurteilung von Armut wird in Österreich das Jahresnettoeinkommen plus privater Transfers des Haushaltes herangezogen und nach Anzahl der Haushaltsmitglieder und deren Alter gewichtet (vgl. Gächter 2007b; 2).

Zieht man nun das Medianäquivalenzeinkommen des Jahres 2008 der Haushalte für Vergleichszwecke heran, fällt auf, dass dieses bei Haushalten von Drittstaatenangehörigen (nicht EU/ EFTA) mit 14.392€ deutlich niedriger ist als das von den Eingebürgerten, das bei 15.102€ liegt und dem der gesamten Bevölkerung 19.011€ (vgl. EU- SILC 2008; 55).

Die Einkommensunterschiede lassen sich noch deutlicher darstellen, wenn man das Einkommen der unselbstständig Erwerbstätigen näher betrachtet. Die nachfolgende Tabelle gibt nun einen Überblick über das Erwerbseinkommen aus unselbstständigen Tätigkeiten und der daraus resultierenden Armutsgefährdungsquote.

Tabelle 11: unselbstständiges Erwerbseinkommen nach Staatsbürgerschaft, und Armutsgefährdungsquote, 2008

	Monatliches Medianerwerbseinkommen Brutto in EUR	Armutsgefährdungsquote in %
Unselbstständige insgesamt	1.900	7
Staatsbürgerschaft		
Österreich	1.979	6
darunter eingebürgert	1.448	12
Nicht- Österreich	1.503	14
davon EU/ EFTA	1.800	10
davon sonstiges Ausland	1.450	17

Quelle: EU- SILC 2008; 63

Staatsbürger aus dem sonstigen Ausland beziehen mit 1.450 EUR pro Monat ein vergleichsweise sehr niedriges Einkommen und sind deshalb auch am stärksten von Armut betroffen. Nur Eingebürgerte beziehen noch weniger Einkommen, nämlich 1.448 EUR pro Monat. Die Armutsgefährdung ist hier allerdings nicht so groß, da ihnen als österreichische Staatsbürger eventuell zusätzlich noch Sozialleistungen zustehen, auf die Zugewanderte ohne Staatsbürgerschaft keinen Anspruch haben. Österreichische Staatsbürger hingegen verdienen am meisten und es sind auch nur 6% von Armut betroffen.

Ausgehend vom Medianäquivalenzeinkommen kann man weiters den Lebensstandard der Haushalte untersuchen, indem man das äquivalisierte Einkommen einer Person in Relation zu dem Medianäquivalenzeinkommen setzt (vgl. EU- SILC 2008; 44). Vergleicht man nun den relativen Lebensstandard zwischen MigrantInnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft und ÖsterreicherInnen, ergibt sich folgendes Bild.

Tabelle 12: Relativer Lebensstandard nach Staatsbürgerschaft, 2008

	Medianlebensstandard	
	in EUR	in %
Insgesamt	19.011	100
Staatsbürgerschaft		
Österreich	19.595	103
darunter eingebürgert (nicht EU/ EFTA)	15.305	81
nicht Österreich	14.929	79
davon EU/ EFTA	18.470	97
davon sonstiges Ausland	13.903	73

Quelle: EU- SILC 2008; 48

Diese Tabelle zeigt, dass die Haushalte von Menschen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, den Lebensstandard betreffend, benachteiligt sind. Einzig Haushalte aus der EU/ EFTA Zone können mit denen österreichischer StaatsbürgerInnen mithalten. Bei Personen, die die österreichische Staatsbürgerschaft nicht besitzen und nicht

aus der EU oder EFTA stammen, ist der Lebensstandard am geringsten. Sie erreichen nur $\frac{3}{4}$ des Lebensstandards eines österreichischen Haushaltes.

Doch wann ist ein Haushalt arm und wann nicht? Um diese Frage zu beantworten wird das Jahresäquivalenzeinkommen der jeweiligen Haushalte mit dem Median verglichen und wenn dieses unterhalb der 60% Marke liegt, spricht man von einer relativen Armutsgefährdung (vgl. Gächter 2007b; 7). Betrachtet man die Armutsgefährdungsquote waren im Jahr 2008 26% von den Haushalten, in denen Drittstaatenangehörige leben, 22% der Eingebürgerten und 12% der gesamten österreichischen Bevölkerung betroffen (vgl. EU- SILC, 2008; 55). Das Risiko unter Armut zu leiden ist also unter Menschen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen und nicht aus der EU oder EFTA kommen, am größten.

Die Gründe für die erhöhte Armutsgefährdung liegen vor allem bei der Art der Erwerbstätigkeit und dem damit verdienten Einkommen. Wie schon beschrieben arbeiten viele MigrantInnen in Branchen, die stark saisonabhängig und konjunkturellen Schwankungen unterworfen sind. Zusätzlich sind sie bezüglich der Position benachteiligt, da sie besonders im Niedriglohnbereich arbeiten und kaum höhere Positionen einnehmen. Zuletzt ist auch die Arbeitslosigkeit unter den MigrantInnen höher als unter den ÖsterreicherInnen.

5.1.2 Deprivation

Von Deprivation betroffen ist jemand, für den bestimmte Güter und Verhaltensweisen aufgrund der finanziellen Armut nicht erreichbar sind. Nach der EU- SILC Erhebung 2008 (85) spricht man von primärer Deprivation, wenn sich ein Haushalt mindestens zwei der folgenden Dinge nicht leisten kann.

- die Wohnung angemessen zu heizen
- regelmäßige Zahlungen zu leisten
- notwendige Arzt- und Zahnarztbesuche bei Bedarf in Anspruch zu nehmen
- unerwartete Ausgaben in einer Höhe bis zu 900€ zu begleichen
- neue Kleidung kaufen, wenn dies notwendig ist
- jeden zweiten Tag Fleisch, Fisch oder eine andere gleichwertige Speise zu essen
- Freunde oder Verwandte einmal im Monat zum Essen einzuladen

20% der österreichischen Bevölkerung war im Jahr 2008 von Deprivation betroffen, da sie sich mindestens zwei der oben genannten Punkte nicht leisten konnten (vgl. EU- SILC 2008; 86). Betrachtet man die Situation von Migranten näher, ergibt sich folgendes Bild.

Tabelle 13: Armutsgefährdung und manifeste Armut nach Staatsbürgerschaft 2008, in %

	Kein Mangel	Einkommensmangel	Teilhabemangel	Manifeste Armut
Österreich gesamt	74	6	14	6
Eingebürgerte	52	11	26	11
Ausländer (nicht EU/ EFTA)	50	11	24	15

Quelle: EU- SILC 2008; 91

Die Tabelle zeigt, dass knapp $\frac{3}{4}$ der gesamten in Österreich lebenden Bevölkerung keinen Mangel verspürt. Der Einkommensmangel, also die finanzielle Armutsgefährdung, ist sowohl bei der Gruppe der Eingebürgerten als auch bei den Drittstaatenangehörigen fast doppelt so hoch wie bei der gesamten Bevölkerung. 26% der Eingebürgerten haben unter einem Teilhabemangel zu leiden. Von einem Teilhabemangel spricht man, wenn das Haushaltseinkommen über der Armutsgefährdungsgrenze liegt, der Haushalt jedoch unter schweren finanziellen Einschränkungen zu leiden hat (vgl. EU- SILC 2008; 87). Der größte Anteil, 15%, der manifest Armen findet sich unter den Drittstaatenangehörigen.

Sekundäre Deprivation bedeutet, dass ein Haushalt auf mindestens drei der folgenden Güter wie Computer, Handy, Internet- Anschluss, DVD- Player, Geschirrspülmaschine oder Auto verzichten muss.

5.2 Wohnen

Die schlechtere Stellung von MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt und das geringere Einkommen haben auch Auswirkungen auf das Wohnen. Daher siedeln sich MigrantInnen verhältnismäßig oft in Wohngebieten an, in denen ältere, schlecht ausgestattete Wohnungen überrepräsentiert sind, was Prozesse wie Segregation und die Entstehung von ethnischen Wohnviertel zur Folge hat (vgl. Kohlbacher/ Reeger 2006: 305). Solche typischen Wohngebiete von MigrantInnen in Wien sind nach Kohlbacher und Reeger (2006; 310) vor allem die Gebiete entlang des Gürtels. In diesen Regionen überschreitet der Anteil der nicht österreichischen Wohnbevölkerung die 25% Marke und in manchen Gebieten hat bis zu 73% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund.

Da MigrantInnen aufgrund ihres meist geringeren Einkommens bezüglich des Wohnraums nur eingeschränkte Wahlmöglichkeiten haben, müssen sie auf Wohnungen zurückgreifen, die mangelhaft ausgestattet sind (kein Bad oder WC in der Wohnung, Schimmel oder Feuchtigkeit, dunkle Räume oder keine Waschmaschine) und sich in Gebieten befinden, die einer erhöhten Lärmbelastung ausgesetzt sind, Luftverschmutzungen durch Industrie oder Verkehr aufweisen oder hohe Kriminalitäts- oder Vandalismusraten vorherrschend sind (vgl. EU- SILC 2008; 97). Diese Probleme kann man anhand der Wohnungskategorien sichtbar machen. Grundsätzlich kann man beobachten, dass der Anteil an gut ausgestatteten Wohnungen zunimmt. Statistik Austria (Arbeitskräfteerhebung 2008) schreibt, dass im Jahr 2008 91,8% der Wohnungen in Österreich Kategorie A Wohnungen sind, was heißt, dass sie sowohl Badezimmer als auch Dusche in der Wohnung haben und mit einer Zentralheizung geheizt werden. Dennoch leben MigrantInnen geringfügig häufiger in schlechter

ausgestatteten Wohnungen. Wenn man sich die Belegung von Kategorie D Wohnungen nach der Staatsbürgerschaft ansieht, ergibt sich folgendes Bild.

Tabelle 14: Kategorie D Wohnungen nach Staatsbürgerschaft, in %

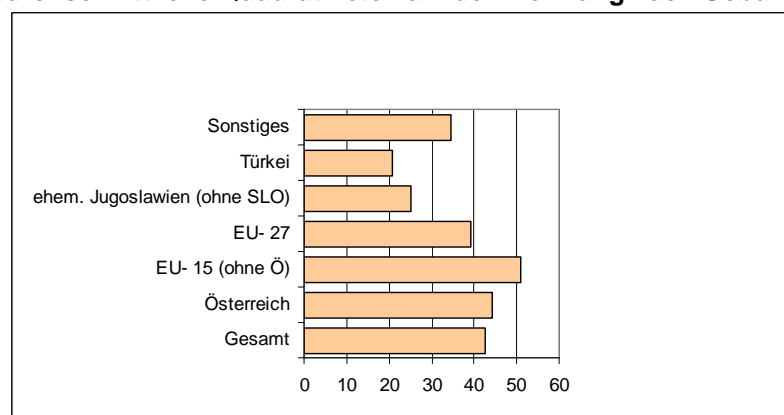
	1988 wohnhaft in Kat. D	1998 wohnhaft in Kat. D	2008 wohnhaft in Kat. D
Insgesamt	5,0	3,3	1,5
Österreich	4,0	2,0	0,9
Ehemaliges Jugoslawien	48,2	19,2	9,3
Türkei	37,1	26,7	9,0
Sonstiges	6,0	7,9	3,9

Quelle: Statistik Austria: Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich; 80

Die Zahlen zeigen, dass die Wohnungen der Kategorie D im Zeitverlauf immer weniger werden. Vergleicht man die Anteile der ÖsterreicherInnen und der Personen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, kann man trotzdem noch Unterschiede feststellen. 2008 wohnten noch 9,3% der Personen, die aus dem ehemaligen Jugoslawien kommen, und 9% der Türken und Türkinnen in schlecht ausgestatteten Wohnungen. Bei den ÖsterreicherInnen betrug dieser Anteil hingegen nur noch 0,9%.

Neben der Ausstattungskategorie gibt auch die Größe der Wohnung, also die Nutzfläche, die pro Person zur Verfügung steht, Aufschluss über die Wohnqualität.

Abbildung 4: durchschnittliche Quadratmeterzahl der Wohnung nach Geburtsland, 2008



Quelle: Statistik Austria: Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich; 81

In Österreich Geborene haben durchschnittlich 44,1 Quadratmeter zur Verfügung. Nur Personen aus den EU-15 Ländern haben mit 50,9 m² mehr Platz. Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei müssen mit deutlich weniger Platz auskommen, nämlich mit 25,2 bzw. 20,9m².

Dass Menschen aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien enger zusammenleben müssen, zeigt sich auch an der Zahl der Wohnräume. Ein Österreicher hatte laut Statistik Austria 2008 (Arbeitskräfteerhebung) durchschnittlich 1,9 Wohnräume zur Verfügung, ein Migrant aus den EU-15 Ländern 2,1, ein Ex-Jugoslawe 1,2 und ein Türke 1,0.

In den letzten Jahren hat sich die Situation von MigrantInnen auf dem Wohnungsmarkt verändert. Sie wohnen in besser ausgestatteten Wohnungen, liegen aber, was den verfügbaren Platz in der Wohnung betrifft, immer noch hinter den ÖsterreicherInnen. Zusätzlich zu diesen Entwicklungen gab es auch Veränderungen, was die Art des Mietverhältnisses betrifft. Früher wohnten MigrantInnen vor allem in privaten Mietwohnungen, da der Zugang zu andere Wohnungsarten erschwert oder sogar unmöglich war (vgl. Kohlbacher/ Reeger 2006: 318). Dieser Umstand hat sich allerdings in den letzten Jahren geändert, da MigrantInnen mittlerweile die Möglichkeit haben, auch in Gemeindebauten wohnhaft zu werden. Die Öffnung des Gemeindebaus hat die Wohnsituation der MigrantInnen entscheidend verbessert.

5.3 Gesundheit

Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt hat auch Einfluss auf die Gesundheit der Betroffenen. Neben den oben beschriebenen Problemen und Konsequenzen, die eine Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt mit sich bringen kann, gibt es aber auch Probleme, die nicht ökonomische Faktoren betreffen. Da MigrantInnen häufiger körperlich anstrengende und gefährliche Arbeiten verrichten und überdurchschnittlich oft von Arbeitslosigkeit betroffen sind, hat das auch Auswirkungen auf ihre Gesundheit (vgl. Biffl 2003; 1). Zusätzlich zu diesen erschwerten Bedingungen haben auch Diskriminierungserfahrungen auf die Gesundheit der Betroffenen einen entscheidenden Einfluss. Vor allem ältere MigrantInnen haben mit gesundheitlichen Problemen zu kämpfen und weisen eine im Vergleich zu ÖsterreicherInnen derselben Altersgruppe erhöhte Sterblichkeitsrate auf (vgl. Biffl 2003; 18). Viele der Diskriminierten sind ungerechten Behandlungen, Beschimpfungen oder sogar tätlichen Übergriffen ausgesetzt. Die Menschen werden mit diesen Verhaltensweisen bei der Arbeit, bei der Suche nach Arbeit, im Alltag oder in ihrem sozialen Umfeld konfrontiert. Die psychischen und physischen Reaktionen auf die Diskriminierung können dabei so vielfältig sein wie die Betroffenen selbst.

Doch bevor Diskriminierungen die Gesundheit beeinträchtigen können, müssen sie als solche überhaupt erst wahrgenommen werden, was gar nicht so einfach ist, da Betroffene sich oft gar nicht im Klaren darüber sind, dass sie diskriminiert werden (vgl. Hansen/ Sassenberg 2008; 260). Das Bewusstsein über eine benachteiligende Behandlung ist allerdings Voraussetzung dafür, dass gehandelt werden kann. Diskriminierendes Verhalten zu erkennen ist deshalb nicht immer leicht, da offensichtliche Diskriminierungen immer seltener vorkommen. Menschen werden immer häufiger in ambivalenter, subtiler, unbewusster und automatischer Weise diskriminiert (vgl. Hansen 2009; 159). Dadurch wird die Erkennung und in weiterer Folge auch die Reaktion erschwert.

5.3.1 Psychische Reaktionen

Ist ein Betroffener einmal zu der festen Überzeugung gelangt, er sei diskriminiert worden, kann das unterschiedliche psychische Reaktionen bei ihm hervorrufen, wobei Stress in jedem Fall ausgelöst wird. Oft führt Diskriminierung zu depressiver Stimmung (vgl. Hansen 2009; 161). Neben depressiver und trauriger Stimmung kann auch Wut eine Reaktion auf erlittene Diskriminierung sein (vgl. Hansen 2009; 162). Dabei kann sich die Wut primär gegen diejenigen richten, der diskriminiert hat oder gegen einen selbst (vgl. Hansen/ Sassenberg 2008; 264).

Häufig erlebte Diskriminierungen können auch die Persönlichkeit und das Selbstbild nachhaltig verändern. Die Menschen rechnen mit Diskriminierungen, sie erwarten diskriminierendes Verhalten und bekommen Angst wegen bestimmten Merkmalen oder wegen der Zugehörigkeit zu einer Gruppe benachteiligt zu werden (vgl. Hansen 2009; 163). Die erlebte Angst ist entscheidend für das spätere Verhalten im Alltag, mit Freunden oder im Berufsleben (vgl. Hansen 2009; 163).

Vor allem auf den Zusammenhang von rassistischen Diskriminierungen bei der Arbeit und psychischem Stress ist durch zahlreiche Studien hingewiesen worden. Wadsworth et al. (2006) untersuchten den erlebten Stress in der Arbeit in Großbritannien zwischen ethnischen Gruppen, nämlich Schwarzen, Menschen aus Bangladesch und Weißen. Sie stellten fest, dass Diejenigen die Opfer von rassistischen Diskriminierungen am Arbeitsplatz wurden, auch unter vermehrten Stress während der Arbeitszeit litten und in weiterer Folge auch allgemein psychisch gestresster waren als MigrantInnen, die keine Erfahrungen mit Diskriminierungen machen mussten (vgl. Wadsworth et al. 2006; 5). Besonders schwarze Frauen hatten mit erhöhtem Arbeitsstress zu kämpfen, da sie zusätzlich aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt wurden und viele von ihnen außerdem aufgrund ihrer Ethnizität diskriminiert wurden (vgl. Wadsworth et al. 2006; 5).

5.3.2 Physische Reaktionen

Neben den oben beschriebenen psychischen Reaktionen können sich Diskriminierungserfahrungen aber auch in physischen Reaktionen manifestieren. Einige Symptome werden im Moment der Diskriminierung sofort sichtbar, wie zum Beispiel das Ansteigen des Blutdrucks, andere hingegen machen sich erst nach einiger Zeit bemerkbar, wie Herz- Kreislauf Erkrankungen oder Übergewicht (vgl. Ziegler/ Beelmann 2009; 359).

Eine der wohl am häufigsten untersuchten Krankheiten im Zusammenhang mit Diskriminierung ist jene des Bluthochdrucks. Das Ansteigen des Blutdrucks lässt sich in der diskriminierenden Situation beobachten und ist auf ein erhöhtes Stresslevel zurückzuführen (vgl. Ziegler/ Beelmann 2009; 359). Erhöhter Blutdruck ist keine harmlose Erkrankung, da Herz- Kreislauf Erkrankungen unter den häufigsten Todesursachen zu finden sind.

Ziegler und Beelmann (2009; 364f) weisen auch auf das Risiko einer Frühgeburt⁸ und geringes Geburtsgewicht als Folge von Diskriminierungen während der Schwangerschaft hin. Erlebte Diskriminierung während der Schwangerschaft führt zu Stress und erhöht den Blutdruck. Diese Faktoren wirken sich negativ auf den Schwangerschaftsverlauf aus und können Frühgeburten und Geburten von Kindern mit niedrigem Geburtsgewicht begünstigen. Allerdings müssen neben Diskriminierungserfahrungen vor allem andere Faktoren wie die ökonomischen Verhältnisse, der soziale Status, die Gesundheitsversorgung und individuelles Verhalten als Erklärungen herangezogen werden.

In der Literatur werden zahlreiche Studien beschrieben, die sich mit den psychischen Folgen von Diskriminierung beschäftigen. Das erlebte Diskriminierungen Auswirkungen auf die Psyche der Betroffenen haben, ist unbestritten. Bei den physischen Folgen ist der Konsensus allerdings nicht vorhanden. Fakt ist, dass Diskriminierung bei den Opfern Stress auslöst. Dieser ausgelöste Stress kann den Blutdruck erhöhen. Eine Erhöhung kann aber auch durch andere Faktoren ausgelöst werden. Ähnlich ist die Situation bei den Frühgeburten und den Geburten mit niedrigem Gewicht. Auch hier gibt es Studien, die positive Zusammenhänge sehen und solche, die überhaupt keine gefunden haben. Wichtig ist, dass Diskriminierungserfahrungen sicher neben dem psychischen Wohlbefinden auch das Physische betreffen. Letztendlich muss man jedoch sagen, dass es zahlreiche andere Faktoren gibt, die bei der Erklärung gesundheitlicher Beschwerden aufgrund von Diskriminierung ebenfalls herangezogen werden müssen.

6 Abbau von Diskriminierung

Nachdem nun ausführlich dargestellt wurde, dass Diskriminierung in vielen Bereichen ein großes Problem darstellt, bleibt noch übrig zu klären, wie sie reduziert und abgebaut werden kann. Ein entscheidender Schritt hierbei ist das seit 2004 in Österreich erlassene Gleichbehandlungsgesetz. Dieses Gesetz ist ein wichtiger Schritt, da das Bewusstsein, dass Diskriminierung ein Problem darstellt, in der Bevölkerung gestärkt wird und die Möglichkeit besteht dieses Verhalten fortan zu bestrafen.

6.1 Das Gleichbehandlungsgesetz

2004 trat in Österreich das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (GIBG) in Kraft. Dieses Gesetz ist eine Erweiterung des Gesetzes zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und beinhaltet zusätzlich auch die Gleichbehandlung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

⁸ Als Frühgeburten verstehen die Autoren Geburten vor Beendigung der 37. Schwangerschaftswoche und von niedrigem Geburtsgewicht wird ab einem Gewicht unter 2500g gesprochen.

Die Novellierung des Gesetzes war aufgrund der EU- Richtlinie 2000/43/EG zur „Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der Herkunft“ und der Richtlinie 2000/78/EG zur „ Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“ notwendig. Neben dem GIBG ist die Gleichbehandlung auch in den Landesgesetzen verankert. Als Beispiel wäre das Wiener Antidiskriminierungsgesetz zu nennen.

Im zweiten Teil des GIBG geht es um die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt. Ein Auszug beschreibt die Diskriminierung im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen.

§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- 1) bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,*
- 2) bei der Festsetzung des Entgelts,*
- 3) bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,*
- 4) bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,*
- 5) beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,*
- 6) bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,*
- 7) bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.*

Von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung spricht man nach §19, wenn folgende Umstände gegeben sind.

§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Von Diskriminierung spricht man außerdem dann, wenn der Arbeitgeber es unterlässt im Falle einer Diskriminierung einzuschreiten und Abhilfe zu leisten oder wenn Dritte im

Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis eine Person diskriminieren oder wenn eine Person durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses belästigt wird (§ 21. (1) GIBG).

Eine Verletzung der Gleichbehandlung, eine Belästigung, liegt vor, wenn

§21. (2)...eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

- 1) die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,*
- 2) die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und*
- 3) die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.*

Neben dem Verbot der Diskriminierung im Bezug auf Arbeitsverhältnisse ist im GIBG ebenfalls das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung verankert. Darin heißt es, dass Arbeitsplätze nicht in diskriminierender Weise ausgeschrieben werden dürfen (§ 23 GIBG).

§ 26 regelt die Rechtsfolgen bei der Verletzung dieses Gesetzes. Der oder die Betroffene hat Anspruch auf den erlittenen Vermögensschaden, die ihm/ ihr verwehrten Leistungen und/ oder Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

Der dritte Teil des GIBG bezieht sich auf die Gleichbehandlung in sonstigen Bereichen.

§ 31. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

- 1) beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,*
- 2) bei sozialen Vergünstigungen,*
- 3) bei der Bildung,*
- 4) beim Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.*

Experten bezweifeln allerdings die Wirksamkeit dieses Gesetzes, da sie die Strafen für zu milde erachten. Wird jemand aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes verurteilt, ist lediglich eine Geldstrafe fällig, die aber als zu niedrig eingeschätzt wird. Die Strafe wird bezahlt und positive Lerneffekte bleiben in den meisten Fällen aus.

Durch die Einführung dieses neuen Gleichbehandlungsgesetzes mussten auch neue Strukturen geschaffen werden. Da Betroffene nun die Möglichkeit haben, diskriminierendes Verhalten anzuzeigen, mussten Stellen geschaffen werden, an die sie sich wenden können und die die Anzeigen bearbeiten. Betroffene können sich zum Beispiel bei der Arbeiterkammer Wien melden, wenn sie Diskriminierung im Bereich der Arbeitswelt erlebt haben. Mit diskriminierenden Erlebnissen im Arbeitsbereich oder in anderen Bereichen kann man sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, direkt an die Gleichbehandlungskommission oder an

Organisationen wie Zara oder Helping Hands wenden. Unabhängig davon, wohin man sich wendet, wird den Vorwürfen der Diskriminierung nachgegangen und versucht eine Lösung zu finden. Ist eine außergerichtliche Einigung nicht möglich, wird der Fall vor Gericht verhandelt.

6.2 Strategien zur Verminderung von Diskriminierung

Neben gesetzlichen Änderungen sind allerdings noch viele andere Maßnahmen notwendig um diskriminierendes Verhalten zu reduzieren. Wichtig ist vor allem das Problembewusstsein für Diskriminierung in der Bevölkerung zu wecken und Projekte und Ideen zu entwickeln wie solches unerwünschte Verhalten in Zukunft vermieden werden kann.

Grundsätzlich kann man Präventionsmaßnahmen danach unterscheiden, welche Zielgruppe sie ansprechen sollen. Zielgruppe kann entweder die ganze Bevölkerung sein, besonders gefährdete Gruppen oder aber die Gruppe der Personen, die andere aktiv diskriminieren (vgl. Wagner/ Farhan 2008; 273). Beelmann et al. (2009; 437) nennen drei Strategien wie präventiv diskriminierendes Verhalten verhindert werden kann: Kontaktintervention, wissensbasierte Intergruppenintervention und Interventionen mit dem Schwerpunkt auf der individuellen Kompetenz.

6.2.1 Kontaktintervention

Beelmann et al. (2009; 438f) beschreiben die Idee, dass der Kontakt zwischen Mitgliedern verschiedener Gruppen dazu führt, dass Vorurteile und Diskriminierung abgebaut werden als den Kernpunkt dieser Strategie. Maßnahmen dieser Theorie umfassen nun Projekte bei denen der Kontakt zwischen verschiedenen Gruppen ermöglicht wird. Durch den Erwerb von Wissen über die andere Gruppe, dem Aufbau von affektiven Bindungen und der anschließenden Neubewertung der eigenen Gruppe soll erreicht werden, dass das eigene Verhalten geändert wird (vgl. Stürmer 2008; 286f).

Als Beispiele die auf der Theorie der Kontakthypothese basieren, wären Lerngruppen in der Schule, an denen Kinder mit und ohne Migrationshintergrund teilnehmen und zusammen lernen oder andere Schulprojekte, die die Diversität in den Vordergrund stellen, zu nennen. Diese Art von Projekten soll aber nicht nur auf den Bereich der Schule begrenzt bleiben sondern auch in anderen Bereichen mit allen Altersgruppen realisiert werden. Zu den Maßnahmen der Kontaktintervention zählen in weiterer Folge auch Medienkampagnen und Öffentlichkeitsarbeit mit prominenten Identifikationsfiguren, die Diskriminierung verurteilen (Beelmann et al. 2009; 438f).

6.2.2 Wissensbasierte Intergruppenintervention

Diese Strategie ist dadurch gekennzeichnet, dass Informationen und Wissen über Minderheiten verbreitet werden. Zusätzlich wird versucht Werte wie Toleranz und Gleichheit zu vermitteln und kulturelle Vielfalt als etwas Wünschenswertes und Erstrebenswertes

darzustellen. Maßnahmen in diesem Bereich betreffen vor allem politische Bildungsmaßnahmen, Diversity- Trainings und Antirassismusprogramme. Besonders leicht lässt sich diese Strategie im Rahmen von Kulturprogrammen verwirklichen, bei denen umfassende Informationen über bestimmte Bevölkerungsgruppen, deren Kultur, Religion und Werte angeboten werden (vgl. Beelmann et al. 2009; 439f).

6.2.3 Interventionen zur Förderung individueller Kompetenzen

Bei dieser Strategie wird an den eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen gearbeitet. Ziel ist es, die soziale Kompetenz zu erhöhen. Dabei wird davon ausgegangen, dass Diskriminierung die Folge von individuellen Defiziten ist und Toleranz durch den Erwerb sozial kognitiver Fähigkeiten vergrößert werden kann. Eine mögliche Maßnahme wäre bereits in der Schule diese sozialen Kompetenzen zu stärken. Andere Möglichkeiten wären außerdem kognitive und Empathietrainingsprogramme und eine Stärkung der Zivilcourage. Um die erwünschten Ergebnisse dieser Strategie zu erreichen, können außerdem Filme, Bücher und ähnliche Materialien eingesetzt werden (vgl. Beelmann et al. 2009; 440ff).

Die eben beschriebenen Lösungsansätze sind allgemein und in jedem Bereich der Gesellschaft realisierbar. Besonders auf Betriebe und Organisationen zugeschnitten gibt es zusätzlich noch weitere Möglichkeiten Diskriminierungen im Arbeitsleben zu reduzieren. Egger et al. (2003; 43) nennen nun drei Maßnahmen wie Diskriminierungen in einem Betrieb reduziert werden können, nämlich Sanktionen bei diskriminierendem Verhalten, den Abbau von diskriminierenden Schranken und die Förderung von nicht- diskriminierendem Verhalten. Um diese Ziele zu erreichen ist es notwendig den Ist- Zustand zu kennen, ausgehend davon Maßnahmen zu entwickeln und die Veränderungen später im Rahmen eines Monitoring zu überprüfen (vgl. Egger et al. 2003; 50).

Gerade auf betrieblicher Ebene haben sich Management- und Personalstrategien entwickelt, die erkannt haben, dass Vielfalt in einem Betrieb durchaus vorteilhaft und erstrebenswert sein kann. Man spricht in diesem Zusammenhang vom Diversity Management.

6.3 Diversity Management

Diversity Management ist ein Managementkonzept, das in den Vereinigten Staaten von Amerika entwickelt wurde und dessen Ziel es ist, dass eine Organisationskultur entsteht, *„welche alle Mitarbeitenden befähigen soll, in einer Art und Weise zu handeln und mitzuwirken, die zu größerer Flexibilität, Kreativität und Effizienz führt, unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung oder religiöser Ausrichtung“* (Egger et al. 2003; 54). Im Mittelpunkt steht die Betonung auf Vielfalt. Die Vielfältigkeit der Belegschaft wird hervorgehoben und als wünschenswert betrachtet. Ein

Hauptanliegen dieses Ansatzes ist es, die Chancengleichheit für alle Gruppen, die in einem Betrieb arbeiten, herzustellen. Das soll vor allem durch verbesserte Kommunikation und mehr Verständnis von Seiten des Managements passieren und durch konkrete Maßnahmen, die Diskriminierung bekämpfen, den Umgang miteinander fördern und die Entstehung von Konflikten verhindern sollen (vgl. Egger et al. 2003; 54).

Diversity Management folgt nach Schwarz- Wölzl (2005; 7) bestimmten Grundsätzen. Ein Leitgedanke von Managing Diversity ist, dass die Mitglieder der verschiedensten Gruppen die Möglichkeit bekommen auf allen Hierarchiestufen im Unternehmen zu arbeiten. Es reicht allerdings nicht aus, dass die Möglichkeiten zur Arbeit bestehen, sondern es müssen auch die entsprechenden Bedingungen geschaffen werden, dass jeder sich wohl fühlt und seine Leistung erbringen kann. Ein weiterer wichtiger Grundsatz ist, dass Diskriminierungen keinen Platz mehr in der Organisationskultur finden. Dadurch, dass das Augenmerk auf Vielfältigkeit und auf Unterschiedlichkeit liegt, soll gewährleistet werden, dass die Diskriminierung von Mitgliedern bestimmter Gruppen aufhört. Schließlich muss auch noch beachtet werden, dass das Diversity Management- Konzept nicht nur auf einige Bereiche des Unternehmens, wie zum Beispiel das Personalwesen, beschränkt wird. Damit diese Idee funktioniert, müssen alle Hierarchieebenen und Abteilungen miteinbezogen werden.

Die Umsetzung des Diversity Management Konzeptes bringt viele Vorteile mit sich, die nicht nur auf den internen Bereich der Betriebe Auswirkungen haben, sondern auch extern positive Veränderungen bewirken (vgl. Egger et al. 2003; 55). Als positive Effekte, die das Unternehmen intern betreffen wären unter anderem höhere Arbeitsplatzzufriedenheit, höhere Produktivität, weniger Krankmeldungen, niedrigere Fluktuationsraten, verbesserte Teamarbeit und höheres Kreativitäts- und Innovationspotenzial zu nennen. Ein Faktor, der den externen Nutzen betrifft, sind bessere Beziehungen zu Kunden und Investoren, da die kulturelle Vielfalt der Mitarbeiter hilft, neue Kunden aus den jeweiligen Regionen zu akquirieren, Kunden und Investoren positiv auf Ansprechpartner des Kulturkreises reagieren und neue Märkte leichter erschlossen werden können. Außerdem vergrößern sich der Rekrutierungsradius der Unternehmen und das Image als Arbeitgeber.

7 Diskussion der bisherigen theoretischen Erkenntnisse

Der erste Abschnitt dieser Arbeit hat einen theoretischen Überblick über das komplexe Themenfeld gegeben, das dieses Thema umspannt. Neben den wichtigsten Erkenntnissen werden in diesem abschließenden und zusammenfassenden theoretischen Kapitel auch noch die Meinungen von zuvor interviewten ExpertInnen dargestellt. Um die praxisnähere Meinung von ExpertInnen zu erhalten wurden vier Interviews mit ExpertInnen, die in Beratungsstellen für MigrantInnen, an Arbeitsmarktprojekten arbeiten und/ oder sich auf wissenschaftlicher Ebene mit diesem Themenfeld auseinandersetzen, durchgeführt.

Zu Beginn dieser Arbeit wurden die wichtigsten theoretischen Begriffe wie Vorurteil, Stereotype und Diskriminierung erklärt und dargestellt wie sie zusammenwirken und sich zu einem ganzen Konzept vereinen.

In Anknüpfung an die theoretische Begriffsbestimmung wurden verschiedene Formen von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt erläutert und die wichtige Unterscheidung zwischen Diskriminierungen vor dem Arbeitsmarkt und Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt getroffen. Diese Unterscheidung ist von essentieller Bedeutung, da sie hilft Diskriminierungen einzuteilen. Um existierende Benachteiligungen vor dem österreichischen Arbeitsmarkt aufzeigen zu können wurde die Situation von MigrantInnen näher dargestellt. Zusätzlich zu relevanten Statistiken wurde auch die rechtliche Situation kurz erläutert, da rechtliche Bestimmungen den Zugang zum Arbeitsmarkt regeln und so für eine Diskussion über MigrantInnen am Arbeitsmarkt unabdingbar sind. Dabei wurde klar, dass MigrantInnen in vielen Fällen österreichischen ArbeitnehmerInnen gegenüber benachteiligt sind. Sie arbeiten häufig in unsicheren Niedriglohnbereichen, nehmen seltener höhere berufliche Positionen und leitende Funktionen ein und sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. In den ExpertInneninterviews bestätigte sich diese Tendenz. MigrantInnen wird der Zugang zu vielen Branchen, in denen ein gewisses Auftreten verlangt wird, erschwert. So ist zum Beispiel in vielen Fällen die Arbeit im Lager eines Supermarktes, jedoch nicht im Kundenbereich möglich. Viele dieser Benachteiligungen kann man auf das geringere Bildungsniveau der ersten Migrantengeneration zurückführen. Jedoch finden sich in der Literatur auch Hinweise dazu, dass die schlechtere Stellung von MigrantInnen nicht gänzlich auf die geringere Bildung zurückzuführen ist und dass Diskriminierungen durch Arbeitgeber oder Institutionen auf dem Arbeitsmarkt sehr wohl auch eine Rolle spielen. Vor allem bei der Anerkennung von Bildung durch die österreichischen Behörden zeigen sich gravierende Mängel, so dass viele MigrantInnen gezwungen sind in Bereichen zu arbeiten für die sie eigentlich überqualifiziert sind. Diese Tatsache wurde von den befragten ExpertInnen bestätigt. Ein Mitarbeiter einer Beratungsstelle erzählte zum Beispiel von einer Chilenin, die in Chile Philosophie studierte und auch an der Universität unterrichtete. Als sie nach Österreich kam, wurde ihr weder der

Doktor- noch der Magistertitel anerkannt. Ähnlich ging es einem brasilianischen Zahnarzt, der in Österreich alle Prüfungen des Medizinstudiums nachmachen musste, bevor er wieder als Zahnarzt arbeiten durfte.

Da die Sprache in der öffentlichen Diskussion als ein wesentlicher Faktor für eine erfolgreiche Integration auf dem Arbeitsmarkt angesehen wird, wurde auch dieser Aspekt behandelt. In der Literatur wird die Beherrschung der Landessprache allerdings nicht als essentielle Bedingung für eine erfolgreiche Integration auf dem Arbeitsmarkt gesehen. Neben Sprachkenntnissen spielt vor allem die Bildung eine entscheidende Rolle. Bei der Befragung der ExpertInnen waren die Meinungen zu diesem Punkt eher gespalten. Die eine Seite vertrat die Ansicht, dass mangelhaftes Deutsch neben wenig Berufserfahrung und nicht anerkannter Bildung das Hauptproblem ist. Auf der anderen Seite stand die Meinung, dass Sprachkenntnisse nicht den wichtigsten Integrationsfaktor darstellen. Das Beherrschen der Sprache wird oft nur als Vorwand benützt, was an einem Beispiel deutlich wird. Im Pflegebereich, wo Personal dringend gesucht wird, spielt es nämlich plötzlich keine Rolle mehr, ob man gut Deutsch spricht oder nicht.

Auch Jugendliche mit Migrationshintergrund, also die so genannte 2. Generation, haben mit Problemen auf dem Arbeitsmarkt zu kämpfen, obwohl viele von ihnen bereits das österreichische Schulsystem durchlaufen haben. Doch Probleme in der Schule und das selektive Schulsystem führen dazu, dass viele Jugendliche ihre Ausbildung frühzeitig abbrechen und sich so die Chancen auf eine bessere Zukunft verbauen.

Im Anschluss daran wurde die soziale Mobilität der zweiten Migrantengeneration im Bezug auf ihre Elterngeneration untersucht. Es zeigte sich, dass es soziale Mobilität zwischen den beiden Generationen gibt, die zweite Generation im Vergleich zur österreichischen Vergleichsgruppe aber immer noch schlechter gestellt ist.

Die schlechtere Stellung auf dem Arbeitsmarkt hat für die Betroffenen weit reichende Folgen. Die Arbeit in ungünstigeren Wirtschaftsbranchen wirkt sich negativ auf das Erwerbseinkommen aus, wodurch die Armutgefährdung dieser Gruppe erhöht wird. Tatsächlich ist es so, dass MigrantInnen häufiger von Armut betroffen sind als ÖsterreicherInnen. Das geringere Erwerbseinkommen beeinflusst auch die Beschaffung von Wohnraum. MigrantInnen leben vergleichsweise oft in schlecht ausgestatteten Wohnungen und haben weniger Platz zur Verfügung. All diese Beeinträchtigungen führen schließlich dazu, dass die Gesundheit darunter leidet. Sowohl psychische als auch physische Erkrankungen können die Folge sein.

Das letzte Kapitel des ersten Abschnitts widmet sich schließlich der Frage wie Diskriminierungen abgebaut werden können. Neben dem Antidiskriminierungsgesetz wurden theoretische Lösungsstrategien dargestellt. In der betrieblichen Praxis hat sich ein Managementkonzept, Diversity Managing, entwickelt, welches zum Ziel hat die Vielfalt innerhalb der Betriebe hervorzuheben und zu fördern. Neben solchen theoretischen Lösungswegen gibt es in Österreich auch zahlreiche Projekte und Initiativen, die versuchen,

den Zugang und die Situation von MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zu verbessern. Jedoch, und da waren sich alle befragten ExpertInnen einig, muss, damit solche Maßnahmen Erfolg haben können, das Bewusstsein der Bevölkerung für diese Probleme erweitert werden und eine Sensibilisierung für das Problem der Diskriminierung stattfinden. Erst wenn den Menschen bewusst wird, dass Diskriminierung ein alltägliches Problem ist, können wirksame Schritte gesetzt werden um dieses zu lösen.

8 Fragestellungen und Forschungsfragen einer empirischen Untersuchung zur Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Nachdem der theoretische Abschnitt dieser Arbeit einen Überblick über die Situation der MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt und über Folgen der schlechteren Positionierung für sie gegeben hat, versucht der zweite Abschnitt mithilfe einer empirischen Untersuchung etwas mehr über die Probleme, die Erfahrungen mit Diskriminierung und die Einstellung der MigrantInnen zu diesem Thema herauszufinden.

Anhand eines vollstandardisierten Fragebogens, der mit offenen Fragen ergänzt wurden, werden folgende Themen näher betrachtet und analysiert.

- *Arbeitssituation in Österreich und Einstellung zum Arbeitsmarkt:*
Dieses Kapitel geht der Frage nach, wie zufrieden oder unzufrieden MigrantInnen mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz und den dort vorherrschenden Arbeitsbedingungen sind. Außerdem geht es darum festzustellen, wie MigrantInnen ihren jetzigen Job im Vergleich mit dem in ihrem Herkunftsland betrachten. Ist ihr jetziger Job besser oder schlechter als der, den sie in ihrem Herkunftsland hatten? Es gilt festzustellen, ob die beruflichen Positionen sich zwischen Österreich und dem Herkunftsland unterscheiden, um so eventuelle Benachteiligungen oder eine Schlechterstellung der MigrantInnen aufdecken zu können. Außerdem sollen in diesem Abschnitt die Hintergründe für die Einstellung der MigrantInnen zum österreichischen Arbeitsmarkt untersucht werden.
- *Bildungsanerkennung:*
Dieses Thema ist besonders wichtig, da vor allem MigrantInnen mit dem Problem zu kämpfen haben, dass sie Arbeiten machen müssen, die ihren Qualifikationen nicht entsprechen.
- *Bewerbungssituation:*
Besonders interessant im Bezug auf die Bewerbung für einen Job ist der Aspekt, welche Institutionen, Medien oder Personen bei der Suche nach einer neuen Arbeit von Bedeutung sind. Neben der Beantwortung dieses Punktes geht es auch darum, welche Erfahrungen die Befragten bei der Suche nach einer Arbeit machten und ob sie dabei Schwierigkeiten hatten. Zusätzlich stellt sich die Frage welche persönliche Einstellung die MigrantInnen zu diesem Thema haben. Gibt es Merkmale die diese Einstellung beeinflussen?
- *Erfahrungen mit Diskriminierung:*
Dieser Teil der Arbeit widmet sich der Frage, ob MigrantInnen schon einmal diskriminiert wurden. Es geht darum herauszufinden von welcher Seite diese

Diskriminierungen kamen, ob Kollegen auch darunter zu leiden hatten und ob Freunde und Bekannte über diese Probleme berichten oder nicht. Des Weiteren soll mit Hilfe von offenen Fragen genaueres zu den Situationen, in denen Diskriminierung stattfand, herausgefunden werden.

- *Die Situation im Betrieb:*

Im Mittelpunkt dieses Kapitels steht der Betrieb, in dem die Befragten derzeit arbeiten oder zuletzt gearbeitet hatten. Anhand einer fünf- stufigen Skala⁹ soll untersucht werden, wie die Situation für AusländerInnen in den österreichischen Betrieben ist. Ziel ist es herauszufinden, ob AusländerInnen in den Betrieben diskriminiert oder ob sie mit den österreichischen KollegInnen gleichbehandelt werden und ob diese Diskriminierung von anderen Variablen abhängig ist.

Außerdem stellt sich die Frage, ob es Unterschiede im Bezug auf Diskriminierung am Arbeitsplatz zwischen Betrieben, in denen mehr ÖsterreicherInnen als AusländerInnen arbeiten und solchen, in denen das nicht der Fall ist, gibt.

- *Die Beziehung zu den KollegInnen:*

Im letzten Abschnitt geht es darum mit Hilfe einer Skala¹⁰ herauszufinden, ob die MigrantInnen in dem Betrieb, in dem sie gerade arbeiten oder zuletzt gearbeitet hatten, von ihren Kollegen oder Kolleginnen diskriminiert werden und wie sie sich von den österreichischen KollegInnen behandelt fühlen.

Es stellt sich weiters die Frage, ob es einen Unterschied zwischen Betrieben, in denen mehr ÖsterreicherInnen oder mehr AusländerInnen arbeiten, gibt. Hat dieser Umstand Auswirkungen auf die Beziehung zwischen den MigrantInnen und ihren KollegInnen?

8.1 Der Fragebogen, die Methode und die Zielgruppe

Ziel dieses Fragebogens war es, die Situation von MigrantInnen, ihre Erfahrungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt und ihre Erlebnisse mit Diskriminierung zu untersuchen. Die Zielgruppe dieser Untersuchung waren demnach MigrantInnen, die schon Erfahrungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt gesammelt hatten. Eine Beschränkung des Alters gab es nicht, weshalb alle Personen befragt wurden, die schon einmal in Österreich gearbeitet hatten. Eine Einschränkung bezüglich der Herkunftsländer gab es auch nicht.

Da sich der Fragebogen an alle MigrantInnen, unabhängig von der Staatsbürgerschaft und der Aufenthaltsdauer in Österreich, richtete, bestand die Gefahr, dass einige MigrantInnen aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse nicht an der Untersuchung teilnehmen konnten. Um diese Ausfälle zu vermeiden, wurde der Fragebogen neben Deutsch, zusätzlich in weitere

⁹ Die Items der Skala Betrieb wurden aus VAHEDI, Nasser, 1996; 77f: Diskriminierung, gesundheitliche Beschwerden und Arbeitszufriedenheit, Ulm: Universitätsverlag Ulm GmbH entnommen.

¹⁰ Auch die Items der Skala Kollegen wurden aus VAHEDI, Nasser, 1996; 77: Diskriminierung, gesundheitliche Beschwerden und Arbeitszufriedenheit, Ulm: Universitätsverlag Ulm GmbH entnommen.

Sprachen (Polnisch und Englisch) übersetzt. Die Übersetzung ins Englische war notwendig, da vor allem AfrikanerInnen eher Englisch als Deutsch sprechen. Die Übersetzung des Fragebogens ins Polnische hat ein Mitarbeiter des Beratungszentrums für Migranten und MigrantInnen dankenswerterweise übernommen, während hingegen die Übersetzung ins Englische von mir selbst vorgenommen wurde. Übersetzungen in weitere Sprachen waren aufgrund zu knapper Zeitressourcen der anderen MitarbeiterInnen des Beratungszentrums leider nicht möglich.

8.2 Die Übersetzung des Fragebogens

Bevor allerdings näher auf den Fragebogen und die darin verwendeten Items und Skalen eingegangen wird, werden kurz die Probleme dargestellt, die bei einer Übersetzung eines Fragebogens allgemein auftreten können. Die Übersetzung eines Fragebogens ist keine einfache Aufgabe und kann bei mangelhafter Durchführung zu einer Fehlerquelle in der Untersuchung werden. Grundsätzlich wird deshalb in den Sozialwissenschaften (vgl. Harkness) auf Probleme und Verzerrungen der Ergebnisse aufgrund von Übersetzungsfehlern hingewiesen.

Essentiell für die Übersetzung ist, dass sich der Fragebogen in der Originalsprache und die übersetzte Version auf dieselben theoretischen Konstrukte beziehen und sich auch des gleichen strukturellen Aufbaus bedienen (vgl. Harkness 2003; 46). Vor allem bei der Übersetzung der Fragen und der Antwortkategorien ist Vorsicht geboten, da Ungenauigkeiten für das Ergebnis der Untersuchung schwerwiegende Folgen haben können. Problematisch sind Übersetzungen nämlich dann, wenn sie Wort für Wort stattfinden, der Kontext der Frage so in den Hintergrund tritt und die Befragten bei der Beantwortung etwas ganz anderes verstehen und beantworten als ursprünglich beabsichtigt war (vgl. Harkness 2003; 47). Um solche Fehler vermeiden zu können ist es ratsam, auf den kulturellen Kontext und die spezifische Bedeutung der zu übersetzenden Fragen in der jeweiligen Sprache einzugehen, um sich nicht blind auf Übersetzungen anhand eines Wörterbuches verlassen zu müssen (vgl. Harkness 2003; 48).

Bei den Übersetzungen des dieser Untersuchung zugrunde liegenden Fragebogens wurde versucht, die oben beschriebenen Kriterien zu erfüllen. Ziel war es die Fragen so zu übersetzen, dass sie ihrer Bedeutung nach mit der deutschen Fassung identisch sein sollten.

8.3 Zugang zur Zielgruppe

Die Durchführung einer empirischen Studie zum Thema Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ist mit einigen Schwierigkeiten verbunden. Vor allem die Erreichung einer angemessenen Stichprobe stellte ein großes Problem dar. Da es mir aufgrund von fehlenden Ressourcen nicht möglich war, MigrantInnen direkt über Firmen und Betriebe zu erreichen, habe ich bei

einer Beratungsstelle Hilfe gesucht. Das Betreuungsangebot¹¹ des Beratungszentrums für Migranten und Migrantinnen richtet sich in erster Linie an ArbeitsmigrantInnen und Konventionsflüchtlinge, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. In Wien lebende MigrantInnen haben dort die Möglichkeit, bei Rechtsfragen oder bei Problemen mit Behörden Hilfe zu suchen. Das Kriterium war, dass die befragten MigrantInnen in Wien leben, ihre Muttersprache nicht Deutsch ist und sie bereits in Österreich gearbeitet haben.

Den Großteil der Fragebögen teilten die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Beratungszentrums an Personen aus, die bereits Erfahrungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt gesammelt hatten. Einige Fragebögen verteilte ich schließlich an Personen in meinem persönlichen Umkreis (Bekannte, Arbeitskollegen). Insgesamt wurden auf diesem Weg 64 Fragebögen ausgefüllt. Aufgrund der niedrigen Fallzahl ist die vorliegende empirische Untersuchung keinesfalls als repräsentativ zu betrachten. Sie stellt vielmehr eine Pilot- Study mit explorativem Charakter dar, in deren Rahmen näheres zu den Einstellungen und Erfahrungen von MigrantInnen herausgefunden werden soll.

8.4 Merkmale der Zielgruppe

Von den Personen, die den Fragebogen ausfüllten, sind 51,6% Männer und 48,4% Frauen. Die Spannweite des Alters geht von 22 bis 84 Jahren.

Die 64 an der Untersuchung beteiligten Personen stammen insgesamt aus 18 verschiedenen Ländern. Der größte Teil, 32 Personen (50,8%) stammen aus Polen¹². 5 (7,9%) kommen aus der Türkei, 4 (6,3%) jeweils aus Afrika und der Slowakei und 3 (4,8%) aus Afghanistan. Jeweils 2 (3,2%) TeilnehmerInnen wurden in Serbien und in Ungarn geboren. Aus Israel, Indien, Philippinen, Russland, Armenien, Iran, Kroatien, Bosnien und Herzegowina, Jugoslawien, Bulgarien und Ägypten kommt jeweils 1 (1,6%) Befragter.

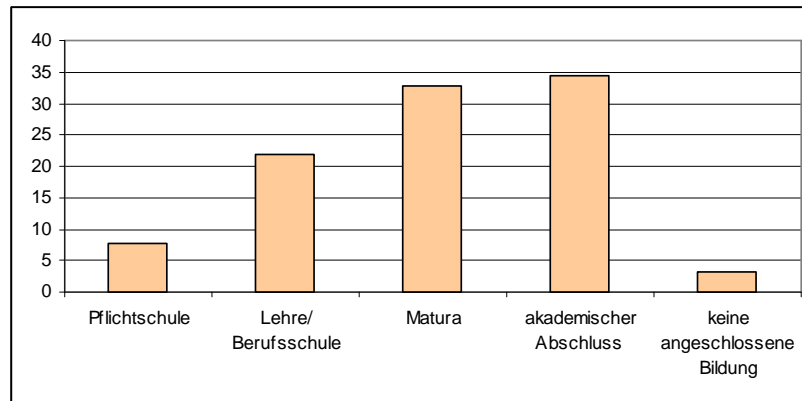
Hinsichtlich des Beschäftigtenstatus sind 67,2% der Befragten derzeit berufstätig, 3,2% befinden sich gerade in einer Ausbildung oder absolvieren ein Praktikum, 1,6% sind in Karenz und 23,2% sind derzeit arbeitslos. Außerdem waren zu dem Zeitpunkt der Befragung 4,8% schon in Pension. Bezieht man das Geschlecht in die Analyse mit ein, stellt sich heraus, dass deutlich mehr Frauen (77,4%) als Männer (57,6%) unter den Befragten arbeiten und Männer (39,4%) häufiger arbeitslos sind als Frauen (16,1%).

Einen Aufschluss über die Bildung der befragten Personen gibt die folgende Grafik.

¹¹ <http://www.migrant.at>

¹² Da der Berater der mir bei der Durchführung dieser Untersuchung behilflich war, größtenteils polnisch sprechende MigrantInnen betreute, sind mehr als die Hälfte der Fragebögen von polnisch sprechenden Personen ausgefüllt worden.

Abbildung 5: Höchste abgeschlossene Bildung



Die Grafik zeigt, dass die MigrantInnen, die befragt wurden über verhältnismäßig hohe Bildungsabschlüsse verfügen. 34,4% haben einen Hochschulabschluss, 32,8% haben Matura und 21,9% absolvierten eine Lehre. Nur einen Pflichtschulabschluss haben 7,8% der Befragten. 3,1% besitzen keinen Bildungsabschluss und hatten das Bildungssystem somit frühzeitig verlassen.

9 Analyse der Daten

9.1 Arbeitssituation in Österreich

9.1.1 Einstellung zum österreichischen Arbeitsmarkt

In diesem Abschnitt soll geklärt werden, welche Einstellung MigrantInnen zum österreichischen Arbeitsmarkt haben und ob diese Einstellung von Variablen wie Geschlecht, Alter, Bildung und Aufenthaltsdauer in Österreich beeinflusst wird. Die Statements und das Ausmaß der Zustimmung sind in Tabelle 15 angeführt.

Es wurde eine Faktorenanalyse durchgeführt. Zuerst wurden jedoch einige Variablen recodiert, damit alle Variablen gleich gepolt sind.

Da die Determinante einen Wert größer als Null aufwies, konnte die Analyse planmäßig durchgeführt werden. Werte kleiner als Null würden bedeuten, dass die Korrelationsmatrix nicht invertierbar wäre und eine Faktorenanalyse somit nicht machbar wäre. Der KMO- Wert (Kaiser- Meyer- Olkin- Kriterium) gibt Auskunft darüber, ob eine Faktorenanalyse Sinn macht oder ob davon Abstand genommen werden sollte (vgl. Backhaus et al. 2006; 276). Backhaus et al. (2006; 276) nennen 0,5 als Grenzwert und raten bei kleineren Werten von einer Durchführung ab. Der KMO- Wert dieser Faktorenanalyse liegt bei 0,829. Extrahiert wurden weiters nur Faktoren, deren Eigenwerte größer als 1 sind. Bei dieser Faktorenanalyse wurden zwei Faktoren extrahiert, die zusammen 44,923% der Gesamtvarianz der Variablen erklären.

Tabelle 15: Ergebnis der Faktorenanalyse der Skala Arbeitsmarkt

Item	Zustimmung (%) ¹³	Faktor 1	Faktor 2
Ausländer haben es schwerer den Job zu finden, den sie wirklich wollen.	75,1	0,287	0,411
In Zeiten der Wirtschaftskrise verlieren Ausländer eher ihre Arbeit als Österreicher.	56,2	0,151	0,628
Ausländer sind bei der Jobsuche nicht benachteiligt.	65,6	0,124	0,525
Als Ausländer kann man in Österreich keine Karriere machen.	17,2	0,777	0,045
Als Ausländer muss man mehr leisten, um befördert zu werden.	60,9	0,660	0,390
Ausländer werden weniger oft befördert als Österreicher.	46,9	0,730	0,218
Der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen ist für Ausländer schwerer als für Österreicher.	42,2	0,433	0,272
Ausländer können in Österreich genauso Karriere machen wie Österreicher.	29,7	0,734	0,352
Ausländer haben auf dem österreichischen Arbeitsmarkt die gleichen Chancen wie Inländer.	50	0,498	0,367
Erklärte Varianz: 44,923		29,657	15,267

Auf dem ersten Faktor laden 5 Items, auf dem zweiten 2 Items und ein Item weist weder auf dem einen Faktor noch auf dem anderen eine entsprechend hohe Ladung auf. Von einer hohen Ladung spricht man laut Backhaus et al. (2006; 299) von Ladungen, die größer als 0,5 sind. Der erste Faktor betont Probleme bei der Karriere und dem beruflichen Weiterkommen. Der zweite Faktor hingegen thematisiert generelle Benachteiligungen.

Da auf dem zweiten Faktor nur 2 Items hoch laden, wird für die weitere Analyse nur der 1. Faktor herangezogen.

Dieser Faktor setzt sich aus den Items 4, 5, 6, 8 und 9 der Skala Arbeitsmarkt zusammen. Diese Items werden zu einem Summenindex, dem Index Karrierechancen, zusammengefasst und dienen im Rahmen einer Regressionsanalyse als abhängige Variable.

Kleine Werte bedeuten, dass man der Meinung ist, dass AusländerInnen bezüglich der Karrierechancen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt benachteiligt sind und große Werte bedeuten, dass keine Benachteiligung vorliegt. Die folgende Tabelle zeigt nun die wichtigsten deskriptiven Kennzahlen und ermöglicht somit eine genauere Charakterisierung des Index.

¹³ In dieser Spalte sind die Antwortkategorien „stimme voll zu“ und „stimme zu“ zusammengefasst.

Tabelle 16: Deskriptive Statistik Karrierechancen- Index

N	Mittelwert	Schiefe	Median	Modus
64	2,8344	-0,141	2,8	2,6

Der Index umfasst einen Wertebereich von 1 bis 5. Der Mittelwert von 2,8 lässt darauf schließen, dass die Befragten eher dazu tendieren, dass AusländerInnen ihre Chancen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt hinsichtlich ihrer Karrierechancen, als nicht benachteiligt sehen.

Die anschließend durchgeführte multiple Regressionsanalyse umfasste neben dem Karrierechancen-Index als abhängige Variable, das Geschlecht, das Alter, die Aufenthaltsdauer und die Bildung als unabhängige Variablen. Diese Regressionsanalyse konnte die Varianz des Karrierechancen- Index allerdings nur unzureichend erklären, da das korrigierte R- Quadrat nur einen Wert von 0,034 hat. Keine der in das Modell aufgenommenen unabhängigen Variablen hatte einen signifikanten Einfluss auf den Index.

9.1.2 Zufriedenheit mit der Arbeit

Die Arbeitszufriedenheit ist ein wichtiger Indikator, um einzuschätzen, wie MigrantInnen ihre allgemeine Situation in Österreich betrachten. Allerdings darf die Selbsteinschätzung der Arbeitszufriedenheit nicht überbewertet werden, da diese stets subjektiv und nach den persönlichen Maßstäben der befragten Personen erfolgt. Um die Frage nach der Zufriedenheit mit der Arbeit beantworten zu können, werden in den Forschungen verschiedenste Faktoren berücksichtigt. Häufig wird die tatsächliche Arbeitssituation mit den persönlichen Bedürfnissen und Erwartungen verglichen (vgl. Bruggemann 1975; zit. nach Biffel et al. 2006; 13). Zusätzlich spielen Faktoren wie Arbeitsbedingungen, Aufgaben, Aufstiegsmöglichkeiten oder Entlohnung bei der Einschätzung ebenfalls eine zentrale Rolle (vgl. Biffel et al. 2006; 14).

Anhand der Ergebnisse kann man eine deutlich positive Einstellung festmachen. Die Frage lautete: „Wie zufrieden oder unzufrieden sind Sie mit Ihrem aktuellen Arbeitsplatz?“. Fast die Hälfte (48,4%) der befragten Personen gab an, dass sie mit ihrer jetzigen Arbeit sehr zufrieden oder zufrieden ist. 18,8% sind weder zufrieden noch unzufrieden und nur 4,7% gaben an, dass sie derzeit nicht zufrieden sind. 28,1% der Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung arbeitslos oder in Pension und konnten deshalb auf diese Frage keine Antwort geben.

Unter Berücksichtigung des Geschlechts wird deutlich, dass Frauen ihre Jobsituation wesentlich positiver sehen als Männer. Nur 39,4% der befragten Männer gaben an, dass sie sehr zufrieden oder zufrieden sind, während es hingegen 58,1% bei den Frauen waren.

Da die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz nur wenig über die vorherrschenden Arbeitsbedingungen aussagt, werden diese in einem nächsten Schritt genauer betrachtet. Zu

diesem Zweck wurden die Befragten gebeten, ihre Zufriedenheit mit bestimmten Faktoren auf einer fünfstufigen Skala zum Ausdruck zu bringen. Die Ergebnisse sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst. Um genügend Übersichtlichkeit zu bewahren wurden die Kategorien sehr zufrieden und zufrieden und die Kategorien unzufrieden und sehr unzufrieden zusammengefasst.

Tabelle 17: Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen in Prozent

	zufrieden	teils/ teils	unzufrieden
Arbeitskollegen	76,1	17,4	6,5
Gehalt/ Lohn	54,3	17,4	28,3
zugeteilten Aufgaben	63	32,6	4,4
Umgangston zwischen Kollegen und Vorgesetzten	71,7	15,2	13,1

Die Tabelle zeigt, dass der Großteil der befragten Personen mit den Arbeitsbedingungen relativ zufrieden ist. Dennoch kann man sehen, dass die Unzufriedenheit am größten ist, wenn es um das Gehalt oder den Lohn geht. Fast 30% sind mit dem erhaltenen Lohn nicht zufrieden. Ebenfalls geringer ist die Zufriedenheit mit den zugeteilten Aufgaben. Immerhin 63% sind mit diesem Punkt zufrieden, aber fast ein Drittel ist weder zufrieden noch unzufrieden.

Warum die Zufriedenheit mit den zugeteilten Aufgaben nicht so hoch ist, kann anhand zwei weiterer Variablen näher untersucht werden. Die MigrantInnen wurden gefragt, ob die ihnen zugeteilten Aufgaben ihren Qualifikationen entsprechen. Immerhin 64,4% gaben an, dass sie diesbezüglich keine Beschwerden hätten. Etwas mehr als ein Drittel (35,6%) war allerdings der Meinung, dass die ihnen zugeteilten Aufgaben nicht ihren Qualifikationen entsprechen. Um näheres darüber herauszufinden gab es im Fragebogen eine Frage, in der die MigrantInnen ankreuzen konnten, ob sie sich bei der Arbeit überfordert, weder überfordert noch unterfordert oder unterfordert fühlten. 69,8% gaben an, dass sie sich bei ihrer jetzigen Arbeit weder überfordert noch unterfordert fühlten. Allerdings war fast ein Drittel der Meinung, dass sie entweder überfordert (16,3%) oder unterfordert (14%) mit den ihnen zugeteilten Aufgaben waren.

9.1.3 Vergleich zwischen der Arbeit in Österreich und der Arbeit im Herkunftsland

Um herauszufinden wie MigrantInnen ihren derzeitigen Job im Vergleich mit dem, den sie in ihrem Herkunftsland ausübten, sehen, wurden sie gebeten einzuschätzen ob der jetzige Job besser, gleichwertig oder schlechter ist als der frühere. Von denen, die jetzt in Österreich und in ihrem Heimatland arbeiteten, waren 21,7% der Meinung, dass die beiden Jobs gleichwertig

seien. 23,9% arbeiten in Österreich in einem besseren Job und 32,6% in einem schlechteren. 21,7% der derzeitig Berufstätigen arbeiteten in ihrem Herkunftsland nicht und konnten deshalb keine Einschätzung diesbezüglich abgeben. Die doch eher negative Einschätzung spiegelt sich auch in der Unzufriedenheit mit dem Gehalt und den Kollegen.

Um die Schlechterstellung in Österreich genauer untersuchen zu können, werden im Folgenden die beruflichen Positionen in Österreich und im Herkunftsland verglichen. Da sowohl die derzeitige berufliche Position als auch die berufliche Position im Herkunftsland erhoben wurden, kann zwischen diesen Variablen verglichen werden. Die Aussagen beziehen sich auf alle zu dem Zeitpunkt der Erhebung berufstätigen Personen.

Tabelle 18: Vergleich beruflicher Positionen Österreich und Herkunftsland in %

Berufliche Position	Österreich	Herkunftsland
Arbeiter	32,6	34,1
Angestellte ohne Leitungsfunktion	47,8	36,4
Angestellte mit Leitungsfunktion	4,3	15,9
FreiberuflerIn	8,7	6,8
UnternehmerIn ohne Angestellte	6,5	4,5
Im Betrieb eines Familienangehörigen mithelfend	0	2,3

Vergleicht man nun die Verteilung der beruflichen Positionen fällt auf, dass diese ein etwas anderes Bild liefert als die vorherige persönliche Einschätzung der MigrantInnen. Anhand der Daten kann man eine Tendenz dahingehend feststellen, dass der Anteil der ArbeiterInnen in etwa gleich geblieben ist und der Anteil der Angestellten ohne Leitungsfunktion gestiegen ist, der Anteil der Angestellten mit Leitungsfunktion ist dagegen bedeutend zurückgegangen. Dieser Umstand könnte eventuell durch Diskriminierungen von Seiten der ArbeitgeberInnen erklärt werden.

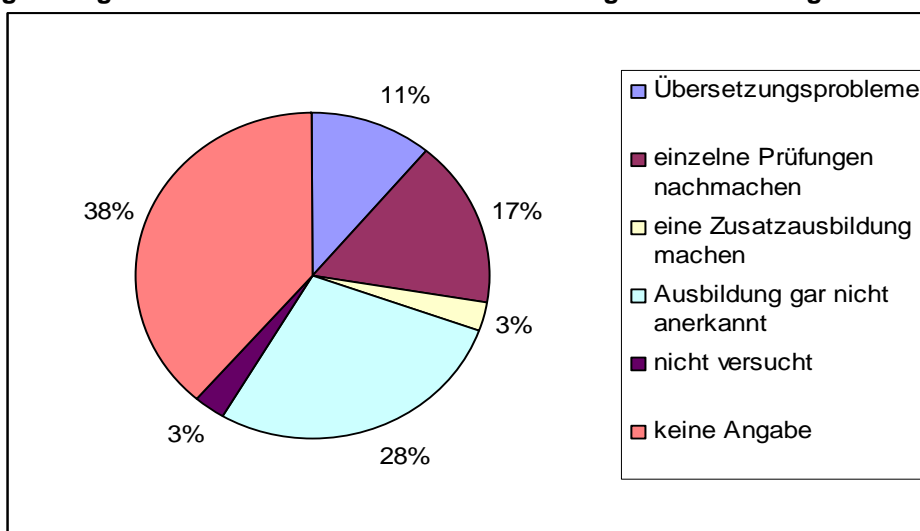
Um die berufliche Positionierung in Österreich mit der in dem jeweiligen Herkunftsland besser vergleichen zu können, wurde eine Kreuztabelle erstellt. Damit die Kreuztabelle ihre Übersichtlichkeit nicht verliert, wurden Kategorien zusammengefasst, so dass nur noch drei Kategorien (Arbeiter, Angestellte und Selbstständige) übrig blieben. Das Ergebnis zeigt, dass 85,7% der MigrantInnen, die in ihrem Herkunftsland als ArbeiterInnen arbeiteten, in Österreich auch dieser Kategorie zu zurechnen sind und 14,3% nun selbstständig sind. Bei den Angestellten sieht die Situation etwas anders aus. 66,7%, der im Herkunftsland als Angestellte arbeitende, arbeiten in Österreich auch in dieser Position, 9,5% sind als Selbstständige tätig und 23,8% arbeiten als ArbeiterInnen. 23,8% konnten die berufliche Position, die sie in ihrem Heimatland innehatten, also nicht halten und mussten einen beruflichen Abstieg hinnehmen. Gamma hat bei den zugrunde liegenden Daten einen Wert von 0,754 und ist somit signifikant.

Ein weiterer Grund für diese Schlechterstellung könnte sein, dass Ausbildungen und Schulabschlüsse in Österreich nicht anerkannt wurden. Dieser Umstand wird im nächsten Abschnitt näher betrachtet.

9.2 Die Anerkennung der Bildung

Von den befragten Personen gaben 40% an, dass sie Probleme bei der Anerkennung ihres Bildungsabschlusses in Österreich hatten. Zu beachten ist, dass Probleme mit der Anerkennung von Bildung fast nur MigrantInnen betreffen, die über eine höhere Bildung verfügen. Die im Rahmen dieser Untersuchung befragten MigrantInnen wiesen eine vergleichsweise hohe Bildung auf. Die folgende Grafik gibt einen Überblick über die Probleme, die bei der Anerkennung der Ausbildung auftraten.

Abbildung 6: aufgetretene Probleme bei der Anerkennung der Ausbildung



Von denen, die angaben bei der Anerkennung Probleme gehabt zu haben, war das am häufigsten genannte Problem, dass die im Ausland absolvierte Ausbildung gar nicht in Österreich anerkannt wurde. Am zweit öftesten genannt wurde, dass einzelne Prüfungen nachgemacht werden mussten. 11% hatten mit Übersetzungsproblemen zu kämpfen und 3% mussten eine Zusatzausbildung absolvieren um den vorher ausgeübten Beruf auch weiterhin ausüben zu dürfen. Weitere 3% resignierten von vornherein vor dem behördlichen Prozess der Bildungsanerkennung und versuchten es erst gar nicht.

9.3 Die Bewerbungssituation von MigrantInnen in Österreich

Als erstes stellt sich die Frage, wie MigrantInnen die Situation erlebt haben, als sie nach Österreich kamen und eine Arbeit suchten. Um darauf eine Antwort zu finden wurden die MigrantInnen gefragt, ob sie nach der Ankunft in Österreich Schwierigkeiten bei der Suche

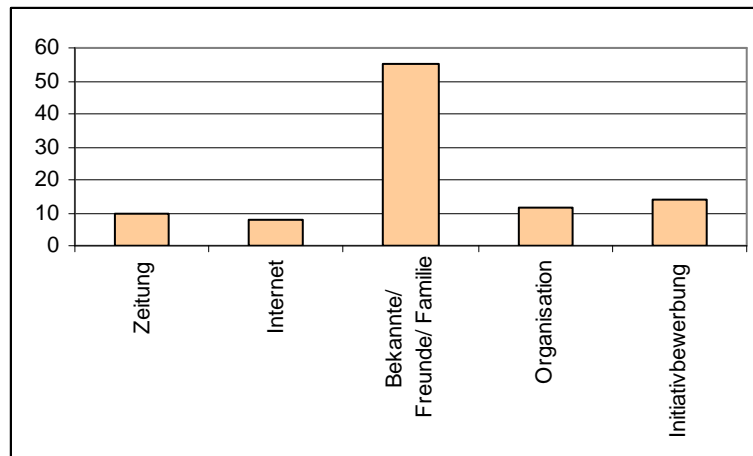
nach einer Arbeit hatten. 51,7% gaben an, dass es für sie schwer war, nach ihrer Einreise nach Österreich Arbeit zu finden.

Um diese Antworten besser einschätzen zu können, wurden die MigrantInnen danach gefragt, wie viele Bewerbungen sie schreiben mussten, bevor sie einen Job fanden. Damit die Ergebnisse besser dargestellt werden können, wurden die Zahlen zusammengefasst. 45,5% gaben an, dass sie nur wenige Bewerbungen schreiben mussten, ehe sie eine Arbeit in Österreich bekamen. Zwei Befragte gaben sogar an, dass sie gar keine Bewerbung schreiben mussten. Das lässt darauf schließen, dass sie entweder bereits ein Jobangebot bekommen hatten und daraufhin beschlossen nach Österreich zu kommen oder bereits in ihrem Herkunftsland auf Jobsuche gingen und erst auswanderten, als sie eine fixe Zusage bekamen. 31,8% mussten einige Bewerbungen schreiben und 20,5% schrieben viele Bewerbungen, bevor sie eine Arbeit fanden. 2,3% waren sogar gezwungen, sehr viele Bewerbungen zu schreiben.

9.3.1 Möglichkeiten in Österreich eine Arbeit zu finden

Ebenfalls interessant ist die Frage, wie MigrantInnen in Österreich schließlich eine Arbeit gefunden haben. Die folgende Abbildung zeigt die Antworten auf diese Frage.

Abbildung 7: Wie wurde die jetzige Arbeit gefunden?



Diese Grafik zeigt ein interessantes Bild. 54,9% der Befragten fanden ihre derzeitige Arbeit mit Hilfe von Bekannten, Freunden oder der Familie. Dieser Wert hebt hervor, wie wichtig soziale Netzwerke bei der Etablierung und Integration in einem fremden Land sind. Andere Möglichkeiten wie Zeitung, Internet oder eine Initiativbewerbung spielen nur untergeordnete Rollen. Nur 11,8% gaben an, mit Hilfe von einer Organisation einen Job gefunden zu haben.

9.3.2 Einstellung der MigrantInnen zum Thema Bewerbung

Den Befragten wurden 8 Aussagen zu diesem Thema vorgelegt, bei denen sie ihre Zustimmung oder Ablehnung auf einer fünf- stufigen Skala zum Ausdruck bringen konnten.

Um anschließend einen Index bilden zu können, wurde eine Faktorenanalyse durchgeführt, deren KMO- Wert bei 0,896 lag.

Tabelle 19: Ergebnis der Faktorenanalyse der Skala Bewerbung

Items	Zustimmung (%)	Faktor 1	Faktor 2
Österreicher haben es bei der Bewerbung für eine Arbeit leichter als Ausländer.	84,1	0,790	-0,016
Ausländer müssen mehr Bewerbungen schreiben ehe sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.	71,4	0,672	-0,085
Ausländer haben bei der Jobsuche mit Problemen (zB Sprache) zu kämpfen, die Österreicher nicht haben.	79,4	0,528	0,103
Wenn sich ein Österreicher und ein Ausländer für die gleiche Stelle bewerben, wird der Österreicher bevorzugt.	71,4	0,633	0,576
Österreicher bekommen die Arbeit, die sie wollen, Ausländer müssen nehmen was übrig bleibt.	52,4	0,484	0,755
Ausländer müssen bessere Qualifikationen als Österreicher aufweisen um bei der Jobsuche erfolgreich zu sein.	61,9	0,619	0,441
Ausländer werden bei der Suche nach Arbeit von Behörden und Organisationen mehr unterstützt als Österreicher.	38,1	-0,120	0,366
Für Österreicher ist es genauso schwer wie für Ausländer eine Arbeit zu finden.	38,1	0,394	0,167
Erklärte Varianz: 47,766		31,796	15,970

Die Tabelle zeigt, dass die Faktorenanalyse durchgeführt werden konnte und Sinn macht. Zusammen werden durch die extrahierten Faktoren 47,77% der Varianz erklärt.

Auf den ersten Faktor fallen 5 Items, auf den zweiten 2 und 2 weitere Items können weder dem ersten noch dem zweiten Faktor zugeordnet werden. Der erste Faktor fasst die speziellen Probleme zusammen, mit denen MigrantInnen bei der Bewerbung für eine Arbeit zu kämpfen haben. Der zweite Faktor beschreibt die Bevorzugung österreichischer ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Items, die auf den ersten Faktor hoch laden (Item 1, 2, 3, 4 und 6), werden nun zu einem Summenindex, dem Benachteiligungs- Index, zusammengefasst. Dieser besteht also aus Items, die zum Ausdruck bringen, dass MigrantInnen bei der Bewerbung für eine Stelle gegenüber ÖsterreicherInnen mit mehr Schwierigkeiten zu kämpfen haben.

Tabelle 20: Deskriptive Statistik des Benachteiligungs- Index

N	Mittelwert	Schiefe	Median	Modus
63	1,8952	0,657	1,8	1

Der Wertebereich des Index reicht ebenfalls wieder von 1 (Benachteiligung) bis 5 (keine Benachteiligung). Die Tabelle zeigt deutlich, dass die befragten MigrantInnen eher der Meinung sind, dass sie sich bei der Stellenbewerbung gegenüber ÖsterreicherInnen benachteiligt fühlen.

Deshalb wird in einem nächsten Schritt versucht mittels multipler linearer Regressionsanalyse zu untersuchen, ob diese Einstellung vom Alter, dem Geschlecht, der bisherigen Aufenthaltsdauer und der Bildung abhängt. Aus diesem Grund wird wieder ein Regressionsmodell, das genauso aufgebaut ist wie das vorherige, verwendet.

Auch die Modellprämissen dieses Regressionsmodells sind erfüllt.

Tabelle 21: Einflüsse auf die Benachteiligung bei der Bewerbung

Variablen	Beta Wert	Signifikanz
Geschlecht	-0,184	0,169
Alter	-0,383	0,020
Aufenthaltsdauer	0,228	0,144
Bildung	0,086	0,518

Erklärte Varianz: 0,045

Betrachtet man allerdings die Koeffizienten des Regressionsmodells zeigt sich, dass unter Berücksichtigung aller unabhängigen Variablen bei einem Signifikanzniveau von 0,05 das Alter einen signifikanten Einfluss hat. Das heißt, je älter eine Person ist, desto eher ist sie der Meinung, dass MigrantInnen bei der Suche nach einer Arbeit auf dem österreichischen Arbeitsmarkt benachteiligt werden. Diesen Umstand könnte man dadurch erklären, dass Personen, die schon älter sind, sich öfter für eine Arbeit beworben hatten und dabei auch häufiger negative Erfahrungen machen mussten.

9.4 Erfahrungen mit Diskriminierung

Im nächsten Abschnitt geht es nun darum, die Erfahrungen der MigrantInnen mit Diskriminierungen näher zu untersuchen. Zu diesem Zweck wurden die MigrantInnen gefragt, ob sie schon einmal von ihrem Vorgesetzten oder KollegInnen diskriminiert wurden, ob andere MitarbeiterInnen Probleme mit Diskriminierungen hatten und ob Freunde oder Bekannte schon von solchen Erlebnissen berichtet hatten. Außerdem bestand die Möglichkeit, im Rahmen von offenen Fragen, die Erfahrungen und Erlebnisse näher zu beschreiben. Dabei muss allerdings hervorgehoben werden, dass die Einschätzungen der Befragten bezüglich erlebter Diskriminierungen rein subjektiv sind.

35,7% gaben an, dass sie schon einmal von ihrem Vorgesetzten diskriminiert wurden. 64,3% sagten, sie wurden noch nie von ihrem Vorgesetzten diskriminiert und 12,5% gaben zu dieser Frage keine Angabe. Auch auf die Frage, ob jemand schon einmal von einem Kollegen oder

einer Kollegin diskriminiert wurde, sieht die Verteilung ähnlich aus (Ja: 26,8%, Nein: 63,8% und keine Angabe: 9,4%).

Auf die Frage, ob schon einmal beobachtet wurde, wie ein anderer Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin von dem Vorgesetzten diskriminiert wurde, antworteten 50% mit ja und 50% mit nein. 50,8% beobachteten schon einmal, wie ein Kollege oder eine Kollegin von einem anderen Mitarbeiter oder einer anderen Mitarbeiterin diskriminiert wurde. Wenn es darum geht, ob Freunde oder Bekannte schon einmal über Erfahrungen mit Diskriminierung berichtet hatten, stimmten 81,1% der Befragten zu.

Da hier die Möglichkeit bestand, im Rahmen von offenen Fragen nähere Angaben zu den Situationen, in denen die Diskriminierung stattfand, zu machen, war es notwendig die Antworten nachträglich verschiedenen Kategorien zu zuordnen. Die folgenden Tabellen zeigen nun den Prozentsatz der Personen, die angaben schon einmal unter der jeweiligen Art der Diskriminierung gelitten zu haben.

Tabelle 22: Art der Diskriminierung: Beschimpfungen und Mobbing

Art der Diskriminierung	Selbst Erfahrungen gemacht	Bei Kollegen beobachtet	Von Freunden erzählt bekommen
Beschimpfungen und Mobbing	42,3	14,7	27,8

Die Tabelle zeigt, dass 42,3% der MigrantInnen schon einmal wegen ihrer Herkunft beschimpft wurden oder unter Mobbing von Seiten der KollegInnen zu leiden hatten. Eine Person beklagte sich zum Beispiel darüber, dass, *wenn man mit der Sprache Probleme hat, man verspottet wird.*

Tabelle 23: Art der Diskriminierung: Arbeitsaufteilung

Art der Diskriminierung	Selbst Erfahrungen gemacht	Bei Kollegen beobachtet	Von Freunden erzählt bekommen
Arbeitsaufteilung	19,2	26,5	16,7

Die Tabelle gibt einen Überblick darüber, wie viele der befragten MigrantInnen darunter litten, dass sie bei der Arbeitsaufteilung benachteiligt wurden oder schwerere oder gefährlichere Arbeiten als die österreichischen KollegInnen durchführen mussten. 26,5% gaben an, dass sie schon einmal beobachtet hatten, wie Kollegen oder Kolleginnen bei der Aufteilung und der Vergabe von Aufgaben schlechter gestellt wurden. Ein Arbeiter schilderte diesbezüglich, dass *Fremdarbeiter dazu gezwungen wurden unter schlechteren Bedingungen (Hitze, Feuchtigkeit, Staub, enge Räumlichkeiten, eingeschränkte Möglichkeiten der Belüftung) zu arbeiten. Das führte dazu, dass der Stress für die Arbeiter größer war und mehr Unfälle passierten.* Eine andere Befragte beklagte sich darüber, dass sie *die Arbeit von österreichischen Kollegen machen musste, weil diese dauernd Kaffee- und Rauchpausen machten.* Ein weiteres Beispiel

liefert diese Aussage: *Ausländer müssen häufiger Überstunden machen und nach Betriebsschluss noch länger bleiben.*

Tabelle 24: Art der Diskriminierung: Lohn/ Gehalt

Art der Diskriminierung	Selbst Erfahrungen gemacht	Bei Kollegen beobachtet	Von Freunden erzählt bekommen
Lohn/ Gehalt	3,8	23,5	20,4

Überraschend ist, dass nur 3,8% der Befragten angaben, dass sie sich bezüglich des ausbezahlten Lohns oder Gehalts schon einmal diskriminiert gefühlt haben. *Als Ausländer muss man mehr arbeiten, hat weniger Zeit für sich und der Lohn ist dafür nur durchschnittlich,* beschwerte sich ein Befragter.

Tabelle 25: Art der Diskriminierung: Gruppenanschluss

Art der Diskriminierung	Selbst Erfahrungen gemacht	Bei Kollegen beobachtet	Von Freunden erzählt bekommen
Gruppenanschluss	11,5	6,1	1,9

Diese Tabelle zeigt den Prozentsatz der MigrantInnen, die wegen ihrer Herkunft schwerer Gruppenanschluss finden können und sich so diskriminiert fühlen. Ein Beispiel für Diskriminierung liefert eine Befragte, die sich diskriminiert fühlt, weil *ausländische Kollegen nicht zur Weihnachtsfeier eingeladen werden.*

Tabelle 26: Art der Diskriminierung: Weiterbildung

Art der Diskriminierung	Selbst Erfahrungen gemacht	Bei Kollegen beobachtet	Von Freunden erzählt bekommen
Weiterbildung	3,8	6,1	7,5

Bei diesem Punkt geht es darum, dass MigrantInnen wegen ihrer Herkunft schlechteren Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen bekommen und auch seltener befördert werden. Ein Beispiel zeigt laut Meinung eines Befragten, dass *Österreicher öfter befördert wurden, obwohl sie weniger Ausbildung und Kompetenz hatten als ausländische Mitarbeiter.*

Tabelle 27: Art der Diskriminierung: Arbeitsmaterial

Art der Diskriminierung	Selbst Erfahrungen gemacht	Bei Kollegen beobachtet	Von Freunden erzählt bekommen
Arbeitsmaterial	0	3,8	3,8

Gerade ArbeiterInnen haben mit dieser Art der Diskriminierung zu kämpfen. Ein Arbeiter berichtet über die Situation seiner Kollegen: *Die Werkzeugausstattung, der Arbeitsschutz (Schutzhandschuhe, Gesichtsschutz,...) waren für Ausländer schlechter. Schlosser, zum Beispiel, bekamen schlechtere Schutzhandschuhe, schlechtere Gesichtsmasken, schlechtere Fräsmaschinen, schlechtere Maschinen und Arbeitsmaterial im Allgemeinen. Es musste deshalb auch öfter gewechselt werden.*

Tabelle 28: Art der Diskriminierung: Arbeitsvertrag

Art der Diskriminierung	Selbst Erfahrungen gemacht	Bei Kollegen beobachtet	Von Freunden erzählt bekommen
Arbeitsvertrag	0	6,1	1,9

Die Tabelle zeigt den Anteil der Befragten, die Diskriminierung im Bezug auf den Arbeitsvertrag schon einmal erlebt haben. Die Probleme, die dabei auftreten können, zeigt diese Aussage: *Das einzige was ich weiß ist, dass man den Ausländern oft den schlechtesten Arbeitsvertrag anbietet, es Probleme bei der Urlaubseinteilung gibt, oder das 13. und 14. Gehalt nicht ausbezahlt werden.*

Tabelle 29: Art der Diskriminierung: Benachteiligung wegen mangelnder Sprachkenntnisse

Art der Diskriminierung	Selbst Erfahrungen gemacht	Bei Kollegen beobachtet	Von Freunden erzählt bekommen
Benachteiligung wegen mangelnder Sprachkenntnisse	3,8	3	1,9

Die Benachteiligung aufgrund von mangelnden Sprachkenntnissen wurde zwar nicht so oft genannt, dennoch gibt es auch hier Diskriminierungen wie diese Erfahrung verdeutlicht. Eine Studentin beklagt sich darüber, dass *eine Prüfung an der Universität nicht benotet wurde, weil die Antworten einige Grammatikfehler hatten.* Aber nicht nur an der Universität können Sprachprobleme zu Diskriminierungen führen, auch im Arbeitsleben treten sie häufig auf, was durch diese Bemerkung untermauert wird: *Dass ich auf Deutsch einige Fachausdrücke nicht gleich verstehen konnte, bekam ich zu spüren.*

Tabelle 30: Art der Diskriminierung: Benachteiligung wegen der Hautfarbe oder kulturellen Unterschieden

Art der Diskriminierung	Selbst Erfahrungen gemacht	Bei Kollegen beobachtet	Von Freunden erzählt bekommen
Benachteiligung wegen der Hautfarbe oder kulturellen Unterschieden	8	3	5,7

Auch die Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe wurde genannt. Aber nicht nur die Hautfarbe sondern auch unterschiedliche Kleidung, Religion oder kulturelle Unterschiede können zum Problem für MigrantInnen werden.

Ein unter MigrantInnen weit verbreitetes Problem ist, dass kleine Fehler oft zur Kündigung führen. Dieser Punkt wurde in der vorherigen Darstellung nicht berücksichtigt, da nur ein sehr geringer Prozentsatz der Befragten diese Art der Diskriminierung nannte.

Zum Abschluss dieses Abschnitts muss allerdings noch hervorgehoben werden, dass etwa ein Drittel der Befragten die Chance nicht nützte ihre Erlebnisse und Erfahrungen zu Papier zu bringen. An mangelnden Sprachkenntnissen kann es nicht gelegen haben, da die Möglichkeit bestand, die Antwort in der Muttersprache zu schreiben.

9.5 Die Situation im Betrieb

Dieser Abschnitt widmet sich der Frage wie die Situation im Bezug auf Diskriminierung in dem Betrieb, in dem die Befragten beschäftigt sind, oder falls arbeitslos zuletzt beschäftigt waren, aussieht. Die Befragten wurden deshalb gebeten ihre Zustimmung zu folgenden Items auf einer fünf- stufigen Antwortskala auszudrücken. Der Wert in der Klammer zeigt die Häufigkeit der Zustimmung, „stimme voll zu“ und „stimme zu“, zu den Items.

- Ausländer werden in der Firma, in der ich arbeite, schneller gekündigt als Österreicher (26,5%).
- Ausländer müssen nicht mehr Angst um ihren Arbeitsplatz haben als Österreicher (48,5%).
- Schwere und gefährliche Arbeiten werden immer auf die Ausländer im Betrieb geschoben (36%).
- Ausländer müssen häufiger Arbeiten verrichten, für die sie nicht eingestellt wurden (53,2%).
- Die Betriebsleitung ist um eine entspannte Atmosphäre zwischen österreichischen und ausländischen Mitarbeitern bemüht (18,8%).
- Ausländer werden in der Firma, in der ich arbeite, häufiger nach Bedarf von einer Stelle auf die andere versetzt (43,7%).
- Ausländer werden in der Arbeit als Menschen zweiter Klasse behandelt (20,4%).
- Ausländer bekommen oft zu hören, dass sie einem Österreicher den Arbeitsplatz wegnehmen (37,5%).
- Mein Vorgesetzter macht keinen Unterschied zwischen Österreichern und Ausländern (21,9%).
- Meine Leistungen werden von meinem Vorgesetzten anerkannt (12,5%).

Es geht hier nicht darum verschiedene Faktoren zu finden, die hinter Einstellungen stehen, sondern die Items spiegeln vielmehr Situationen des betrieblichen Alltags wider in denen Diskriminierungen auftreten können, weshalb alle Items zur Bildung eines Summenindex, dem Betriebsklima- Index, herangezogen werden.

Tabelle 31: Deskriptive Statistik des Betriebsklima- Index

N	Mittelwert	Schiefe	Median	Modus
64	3,166	-0,001	3,1	3,6

Der Index umfasst Werte von 1 bis 5. Je kleiner der Wert auf dem Index ist, desto mehr Diskriminierungen gegenüber AusländerInnen gibt es in dem Betrieb, in dem die Befragten arbeiten. Hohe Werte hingegen bedeuten, dass Diskriminierungen nicht häufig vorkommen.

Die Tabelle zeigt, dass die Befragten mit einem Mittelwert von 3,166 eher nicht mit Diskriminierung auf ihrem Arbeitsplatz zu kämpfen haben.

Es stellt sich nun die Frage, ob die Situation in Betrieben, in denen mehr AusländerInnen als ÖsterreicherInnen arbeiten, anders ist als in solchen, in denen mehr ÖsterreicherInnen arbeiten. 37,3% gaben an, dass in dem Betrieb, in dem sie arbeiten oder zuletzt gearbeitet hatten, mehr ÖsterreicherInnen als AusländerInnen arbeiten. 20,3% waren der Meinung, dass etwa gleich viele ÖsterreicherInnen wie AusländerInnen beschäftigt sind und 42,4% antworteten, dass mehr AusländerInnen in dem Betrieb arbeiten.

Es wurde ein t- Test für unabhängige Stichproben durchgeführt. Die Befragten, die in einer Firma arbeiten, in der mehr ÖsterreicherInnen arbeiten, haben einen durchschnittlichen Wert von 2,809 auf dem Betriebsklima- Index. Befragte, die in einer Firma arbeiten, in der mehr AusländerInnen als ÖsterreicherInnen arbeiten, haben hingegen einen Mittelwert von 3,412. Der Mittelwertvergleich mittels t- Test ergab, dass sich die beiden Werte bei einem Signifikanzniveau von 0,05 signifikant voneinander unterscheiden. Das wiederum bedeutet, dass es, wenn es um Diskriminierung auf dem Arbeitsplatz geht, sehr wohl einen Unterschied macht, welche Nationalität die KollegInnen haben. In Betrieben, in denen mehr AusländerInnen arbeiten, ist Diskriminierung demnach ein weniger großes Thema als in Betrieben, in denen überwiegend ÖsterreicherInnen arbeiten.

Um herauszufinden, ob betriebliche Diskriminierungen auch noch von anderen Merkmalen beeinflusst werden, wird wieder ein einfaches lineares Regressionsmodell berechnet. Dieses Modell umfasst abermals die unabhängigen Variablen, Geschlecht, Alter, Aufenthaltsdauer in Österreich und Bildung. Da die Modellprämissen erfüllt sind, kann eine Regressionsanalyse durchgeführt werden. Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse.

Tabelle 32: Einflüsse auf betriebliche Diskriminierungen

Variablen	Beta Wert	Signifikanz
Geschlecht	0,196	0,097
Alter	-0,583	0,000
Aufenthaltsdauer	0,446	0,002
Bildung	0,189	0,110

Erklärte Varianz: 0,252

Die Variablen Alter und Aufenthaltsdauer haben einen signifikanten Einfluss auf das Ausmaß an betrieblichen Diskriminierungen. Ältere MigrantInnen leiden demnach öfter als jüngere MigrantInnen unter Diskriminierungen in den Betrieben, in denen sie arbeiten. Die Aufenthaltsdauer hingegen hat einen positiven Einfluss. Je länger jemand bereits in Österreich lebt, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit unter Diskriminierungen zu leiden. Das Geschlecht und die Bildung spielen bei der Erklärung von betrieblichen Diskriminierungen keine Rolle.

9.6 Die Beziehung zu den Kollegen

In diesem Abschnitt wird die Beziehung der MigrantInnen zu ihren Kollegen und Kolleginnen näher untersucht. Dabei gilt wieder, dass die Befragten zur Beantwortung der Items an die Situation an ihrem jetzigen Arbeitsplatz, oder falls derzeit arbeitslos, an den vorherigen Betrieb denken sollten. Die Vorgehensweise ist dabei identisch wie im vorherigen Abschnitt.

Zuerst wird ein Index gebildet. Auch hier werden alle Items der Skala verwendet, da es abermals nicht darum geht einzelne Faktoren zu erhalten, sondern darum ein vollständiges Bild der Beziehungen zwischen MigrantInnen und ihren KollegInnen zu bekommen.

Zu dem Kollegen- Index gehören demnach folgende Items:

- Ausländer werden von ihren österreichischen Kollegen ernst genommen (14,3%).
- Meine Kollegen bemühen sich, die Namen der ausländischen Kollegen richtig auszusprechen (20,7%).
- Wegen ihres Deutsch werden die Ausländer in meinem Betrieb ausgelacht (20,7%).
- Meine Kollegen nehmen Rücksicht auf die Sprachschwierigkeiten (9,4%).
- Meine Kollegen gehen mit Ausländern genauso um wie mit jedem anderen Kollegen, sei er Österreicher oder Ausländer, auch (15,9%).
- Die ausländische Kultur wird von den Kollegen verspottet (17,2%).
- Sehr häufig benutzen meine Kollegen den Ausländern gegenüber nur gebrochenes Deutsch („ich gehen“, „du kommen“) (33,3%).
- Meine Kollegen sind um eine entspannte Atmosphäre zwischen österreichischen und ausländischen Kollegen bemüht (11,1%).
- Meine Kollegen nehmen Rücksicht auf die religiösen Vorstellungen (15,9%).
- Meine österreichischen Kollegen denken oder handeln so, als ob sie in der Arbeit mehr Rechte hätten als ich (38,1%).
- Wenn meine österreichischen Kollegen Schwierigkeiten haben, fragen sie lieber andere österreichische Kollegen (33,3%).

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über den so eben gebildeten Index. Die Spannweite der Werte geht von 1 bis 5. Kleine Werte bedeuten wieder, dass eine Diskriminierung vorliegt und große Werte auf dem Index sagen aus, dass die Befragten keine Diskriminierung wahrnehmen.

Tabelle 33: Deskriptive Statistik des Kollegen- Index

N	Mittelwert	Schiefe	Median	Modus
64	3,459	-0,081	3,546	3,55

Die Tabelle zeigt, dass die befragten MigrantInnen eher weniger mit Diskriminierungen von Seiten ihrer KollegInnen zu kämpfen haben.

Hat die ethnische Zusammensetzung der Belegschaft eines Betriebes einen Einfluss auf die Erfahrungen mit Diskriminierung? Es wird abermals ein Mittelwertvergleich mittels t- Test für unabhängige Stichproben durchgeführt. Der Mittelwert des Kollegen- Index derjenigen, die in einem Betrieb arbeiten, in dem mehr ÖsterreicherInnen als AusländerInnen tätig sind, beträgt 3,178. Die Gruppe der Befragten, die in einer Firma arbeitet, in der mehr AusländerInnen beschäftigt sind, hat einen Mittelwert von 3,618. Der t- Test ergibt, dass es zwischen den beiden Gruppen keine signifikante Differenz gibt. Es macht bezüglich Diskriminierungen von Seiten der KollegInnen demnach also keinen Unterschied, ob MigrantInnen in einer Firma, in der mehr oder weniger ÖsterreicherInnen als AusländerInnen, arbeiten.

Die nachfolgende lineare Regressionsanalyse soll nun ein genaueres Bild darüber geben, ob die Diskriminierungen von Seiten der KollegInnen von weiteren Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Aufenthaltsdauer oder Bildung beeinflusst wird.

Die Modellprämissen der Regressionsanalyse sind auch bei diesem Modell erfüllt.

Tabelle 34: Einflüsse auf Diskriminierungen von Seiten der KollegInnen

Variablen	Beta Wert	Signifikanz
Geschlecht	0,276	0,022
Alter	-0,515	0,001
Aufenthaltsdauer	0,397	0,005
Bildung	0,118	0,320

Erklärte Varianz: 0,233

Es zeigt sich, dass die unabhängigen Variablen Geschlecht, Alter und Aufenthaltsdauer einen signifikanten Einfluss auf die abhängige Variable, den Kollegen- Index haben.

Männer leiden demnach öfter unter Diskriminierungen von Seiten der KollegInnen als Frauen. Das Alter hat ebenfalls einen negativen Einfluss auf Diskriminierungen. Ältere MigrantInnen haben also nicht nur vermehrt mit betrieblichen Diskriminierungen zu kämpfen, sondern auch häufiger diesbezüglich Probleme mit den KollegInnen. Die Aufenthaltsdauer in Österreich hat auch hier wieder einen positiven Einfluss und senkt das Risiko von den KollegInnen diskriminiert zu werden.

10 Zusammenfassung der Ergebnisse der empirischen Untersuchung

Zweck dieser empirischen Untersuchung war es mehr über die Situation von MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt herauszufinden. Aufgrund der geringen Fallzahl ist von keiner repräsentativen Erhebung die Rede, sondern von einer Pilot-Study, die die persönlichen Erfahrungen und Erlebnisse der MigrantInnen in den Mittelpunkt stellt. Im Rahmen dieses Kapitels sollen zum Abschluss noch einmal die wichtigsten Ergebnisse dieser Untersuchung kurz zusammengefasst und präsentiert werden.

Zu Beginn wurde die Einstellung der Befragten zum Arbeitsmarkt in Österreich erhoben. Die durchgeführte Regressionsanalyse konnte zur Klärung dieser Frage allerdings nur wenig beitragen, da die im Modell aufgenommenen Variablen die Varianz der abhängigen Variable nur unzureichend erklären konnten.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen weiters, dass der Großteil der Befragten mit ihrer jetzigen Arbeitssituation zufrieden oder sogar sehr zufrieden ist. Dieses positive Ergebnis darf allerdings nicht ohne kritische Betrachtung interpretiert werden, da das Konzept der Zufriedenheit und in weiterer Folge auch das der Arbeitszufriedenheit sehr subjektiv und schwer messbar ist. Ein nicht zu vernachlässigender Aspekt bei der Interpretation von Fragen zur Zufriedenheit ist das so genannte Zufriedenheitsparadox. Dieses Paradox besagt, dass *„Lebenszufriedenheitsfragen von einer großen Mehrheit der Befragten weit oberhalb der vorgegebenen Skalenmitte beantwortet werden auch wenn die objektive Lebensqualität als gering zu beurteilen ist“* (Strack 2004; 137). Neben dieser Tendenz, Lebensumstände positiver einzuschätzen als sie wirklich sind, spielt auch die soziale Erwünschtheit bei der Einschätzung der Zufriedenheit eine Rolle, da Unzufriedenheit von der Gesellschaft nicht erwünscht wird (vgl. Strack 2004; 138). All diese Faktoren müssen bei der Interpretation der Ergebnisse bedacht werden um zu vermeiden, dass positive Ergebnisse zu euphorisch betrachtet werden. Den größten Unzufriedenheitsfaktor für die befragten MigrantInnen stellte der Lohn beziehungsweise das Gehalt dar. Auch bezüglich der ihnen zugeteilten Aufgaben hatten fast zwei Drittel der Befragten keine Beschwerden. Ein Drittel war mit den ihnen zugeteilten Aufgaben nicht zufrieden und fühlte sich entweder überfordert oder unterfordert. Zusätzlich wurde untersucht, ob die derzeitige Arbeit in Österreich verglichen mit der im Herkunftsland ausgeübten besser oder schlechter sei. Es zeigte sich beim Vergleich der beruflichen Positionen in Österreich und im Herkunftsland, dass mehr MigrantInnen als Angestellte arbeiten. Einzig diejenigen, die in ihrem Herkunftsland als Angestellte in einer Führungsposition arbeiteten, konnten in Österreich diese Position nicht so oft beibehalten. Außerdem stellte sich bei einer genaueren Analyse heraus, dass mehr als 20% der MigrantInnen einen beruflichen Abstieg hinnehmen mussten. Dieses Ergebnis ist keine Überraschung, da schon Gächter auf das Problem der Dequalifizierung und

Bildungsentwertung bei MigrantInnen aufmerksam gemacht hat. Vor allem höher qualifizierte MigrantInnen sind davon betroffen und müssen häufig schlechter bezahlte Arbeiten in einer niedrigeren beruflichen Position ausüben.

Augenmerk wurde auch auf das Problem der Anerkennung der Bildungsabschlüsse gelegt. 40% gaben an, dass sie Probleme bei der Anerkennung ihrer Ausbildung in Österreich hatten. Zu den am häufigsten genannten Schwierigkeiten zählen, dass die Ausbildung gar nicht anerkannt wurde, dass einzelne Prüfungen nachgemacht werden mussten und dass es Übersetzungsprobleme gab. Die dargestellten Zahlen verdeutlichen den Umstand, dass die Anerkennung von Bildung zu einem langwierigen und problematischen Prozess werden kann. Schleppende oder aussichtslose Anerkennungsverfahren führen, wie Gächter (2006c) feststellt, dazu, dass viele MigrantInnen in Bereichen arbeiten müssen, für die sie eigentlich überqualifiziert sind.

Überraschend war weiters das Ergebnis, dass mehr als die Hälfte der Befragten ihren derzeitigen Job mit Hilfe von Freunden, Bekannten oder der Familie gefunden haben. Diese Zahlen zeigen deutlich, wie wichtig soziale Netzwerke sind, wenn es darum geht, in einem fremden Land Fuß fassen zu können.

Nur ungefähr ein Drittel der Befragten litt schon einmal selbst unter einer Diskriminierung. Situationen, die dabei am häufigsten genannt wurden, waren Beschimpfungen und Mobbing, Benachteiligungen bei der Arbeitsaufteilung oder Diskriminierung beim Lohn oder dem Gehalt.

In einem weiteren Abschnitt wurde die Situation in dem Betrieb, in dem die Befragten gerade arbeiten oder zuletzt arbeiteten, näher untersucht. Es zeigte sich, dass MigrantInnen vor allem darunter zu leiden haben, dass sie häufiger von einer Stelle zu anderen versetzt werden, schwere und gefährliche Arbeiten verrichten müssen und solche für die sie nicht eingestellt wurden. Vahedi (1996) kommt bei seiner Untersuchung türkischer ArbeitnehmerInnen in deutschen Betrieben zu einem ähnlichen Ergebnis. Als am häufigsten vorkommende betriebliche Diskriminierungen nennt er ebenfalls Kündigungsdiskriminierungen, Diskriminierungen bei der Zuteilung von schweren und gefährlichen Arbeiten, Diskriminierungen bei der Versetzung und Diskriminierungen bei der Beförderung (vgl. Vahedi; 99- 102).

Die Ergebnisse der multivariaten Analyse zeigen weiters, dass Diskriminierungen häufiger sind, je älter jemand ist. Weniger häufig unter Diskriminierungen zu leiden hat man, je länger man bereits in Österreich lebt. Frauen erleben in dem Betrieb, in dem sie arbeiten, weniger oft Diskriminierungen als männliche Migranten. Außerdem macht es einen Unterschied, ob in dem entsprechenden Betrieb mehr ÖsterreicherInnen oder AusländerInnen arbeiten. Arbeiten MigrantInnen mit mehr AusländerInnen als ÖsterreicherInnen zusammen, dann kommt Diskriminierung im Durchschnitt seltener vor.

Im letzten Abschnitt wurde die betriebliche Situation im Hinblick auf die KollegInnen näher untersucht. Als häufigste Probleme im Umgang mit den KollegInnen nannten die Befragten, dass die österreichischen KollegInnen mit den ausländischen KollegInnen nur gebrochenes Deutsch sprechen, ÖsterreicherInnen bei der Arbeit das Gefühl vermitteln, mehr Rechte zu haben und das österreichische KollegInnen lieber ÖsterreicherInnen um Hilfe bitten als ausländische KollegInnen. Allerdings lässt sich sagen, dass die befragten MigrantInnen mit ihren KollegInnen im Großen und Ganzen zufrieden sind, da nur etwa ein Drittel über Probleme klagte. Bei der von Vahedi (1996) durchgeführten Untersuchung waren deutlich mehr Befragte mit dem Verhalten ihrer KollegInnen unzufrieden. Nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass sie von Seiten ihrer KollegInnen nicht unter Diskriminierungen zu leiden hatten (vgl. Vahedi 1996; 93).

Das Ergebnis der empirischen Untersuchung zeigt außerdem, dass ältere MigrantInnen öfter unter Diskriminierungen von Seiten der KollegInnen zu leiden hatten. Frauen haben diesbezüglich weniger Probleme als Männer. Die Aufenthaltsdauer in Österreich wirkt sich positiv aus. Die Bildung hat auf das Ausmaß an Diskriminierungen keinen Einfluss. Ganz anders sieht es bei Vahedi (1996; 114f) aus. Er stellte fest, dass die türkischen ArbeitnehmerInnen, die über eine abgeschlossene Bildung verfügen, signifikant weniger unter Diskriminierungen leiden mussten. Neben der Bildung hatte auch das Alter einen indirekten Einfluss. Jüngere MigrantInnen litten seltener unter Diskriminierungen als ältere MigrantInnen.

Die Studie befasst sich mit persönlichen Erfahrungen, Einstellungen und Erlebnissen der MigrantInnen. Aufgrund der doch geringen Fallzahl kann man die präsentierten Ergebnisse allerdings keinesfalls verallgemeinern und auf die gesamte Bevölkerung übertragen. Vielmehr war es mir ein Anliegen, den MigrantInnen die Möglichkeit zu geben ihre persönlichen Erfahrungen zu Papier zu bringen um so die Aufmerksamkeit auf ein Problem unserer Gesellschaft zu lenken. Dass es Diskriminierungen in unserer Gesellschaft gibt, zeigen nicht nur bereits im theoretischen Teil dieser Arbeit erwähnte Studien und Statistiken, sondern auch die Ergebnisse meiner empirischen Untersuchung. Deshalb ist es dringend notwendig Maßnahmen zu setzen, damit Diskriminierungen nicht nur auf dem Arbeitsmarkt sondern auch in anderen Bereichen des täglichen Lebens in Zukunft kein Problem mehr darstellen.

11 Literaturverzeichnis

ALLPORT, Gordon, 1971: Die Natur des Vorurteils. Köln: Verlag Kiepenheuer& Witsch.

AMBROSCH, Marcus; BIFFL, Gudrun; SKRIVANEK, Isabella; STEINMAYR, Andreas; FAUSTMANN, Anna, 2010: Migrantinnen und Migranten auf dem niederösterreichischen Arbeitsmarkt.

http://www.donauuni.ac.at/imperia/md/content/departement/migrationglobalisierung/forschung/ams-n_migrantinnen-migranten-arbeitsmarkt.pdf (12.8.2010)

Arbeitsmarktstatistik- Jahresergebnisse 2009. Mikrozensus- Arbeitskräfteerhebung
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbsstatus/index.html (4.8.2010)

2. Armuts- und Reichtumsbericht für Österreich, 2008:

http://www.politikberatung.or.at/typo3/fileadmin/02_Studien/5_armut/armutundreichtum2008.pdf (20.8.2010)

Ausländerbeschäftigungsgesetz:

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008365> (2.9.2010)

BACKHAUS, Klaus; ERICHSON, Bernd; PLINKE, Wulff; WEIBER, Rolf, 2006: Multivariate Analysemethoden. 11. Auflage. Berlin: Springer Verlag.

BEELMANN, Andreas; HEINEMANN, Kim Sarah; SAUR, Michael, 2009: Interventionen zur Prävention von Vorurteilen und Diskriminierung. In: Beelmann, Andreas; Jonas, Kai (Hrsg.), Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 435- 463.

Beilage zur Regierungsvorlage zum Fremdenrechtsänderungsgesetz 2011 (FrÄG 2011):
http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/II/01078/fname_206974.pdf (12.5.2011)

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen: www.migrant.at (20.8.2011)

BIFFL, Gudrun, 2003: Socio- Economic Determinants of Health and Identification of Vulnerable Groups in the Context of Migration. The Case of Austria. WIFO Working Papers No. 206.

[http://www.wifo.ac.at/www/downloadController/displayDbDoc.htm?item=WP_2003_206\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/downloadController/displayDbDoc.htm?item=WP_2003_206$.PDF) (14.8.2010)

BIFFL, Gudrun, 2006: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit: die Bedeutung von Einbürgerung, Herkunftsregion und Religionszugehörigkeit. In: Fassmann, Heinz (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. 2001- 2006: Klagenfurt: Drava Verlag, 265- 283.

BIFFL, Gudrun; HAGER, Isabella; HARTEL, Margit; HUDLER- SEITZBERGER, Michaela, 2006: Betriebliche Mitbestimmung und Arbeitszufriedenheit. Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft. Nr. 96. http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d36/Materialien_WG96.pdf (20.8.2011)

BIFFL, Gudrun, 2008: SOPEMI Report on Labour Migration. Austria 2007- 08.
[http://www.wifo.ac.at/www/downloadController/displayDbDoc.htm?item=S_2008_SOMEPI_34259\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/downloadController/displayDbDoc.htm?item=S_2008_SOMEPI_34259$.PDF) (7.8.2010)

BITTNER, Marc; HUDLER- SEITZBERGER, Michaela, 2006: Arbeitsmarktmonitoring. Struktur, Motive, Erwartungen und Wünsche des Arbeitsmigrationspotenzials in den Grenzregionen der Slowakei, Tschechiens und Ungarns mit Österreich. In: SWS-Rundschau; Heft 4; Jg. 2006. 432- 457.

BRUGGEMANN, A.; GROSKURTH, P.; ULICH, E., 1975: Arbeitszufriedenheit. Bern: hans Huber Verlag.

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung:

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395> (7.8.2010)

Bundesgesetz über die Niederlassung und den Aufenthalt in Österreich:

<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004242> (2.9.2010)

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur: Zahlenspiegel 2009. Statistiken im Bereich Schule und Erwachsenenbildung in Österreich.

http://www.bmukk.gv.at/medienpool/18975/zahlenspiegel_2009.pdf (21.8.2010)

DE CILLIA, Rudolf, 2006: Sprachförderung. In: Fassmann, Heinz (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. 2001- 2006: Klagenfurt: Drava Verlag, 251- 257.

DEGNER, Juliane; MEISER, Thorsten; ROTHERMUND, Klaus, 2009: Kognitive und sozial- kognitive Determinanten: Stereotype und Vorurteile. In: Beelmann, Andreas; Jonas, Kai (Hrsg.), Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 75- 95.

EGGER, Theres; BAUER, Tobias; KÜNZI, Kilian, 2003: Möglichkeiten von Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Eine Bestandsaufnahme von Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten.

<http://www.edi.admin.ch/frb/00538/00540/index.html?lang=de&download=NHZLpZig7t,lnp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2YUq2Z6gpJCDe399hGym162dpYbUzd,Gpd6emK2Oz9aGodetmqaN19Xl2ldvoaCVZ,s-> (8.7.2010)

EHRlich, Howard, 1979: Das Vorurteil. Eine sozialpsychologische Bestandsaufnahme der Lehrmeinungen amerikanischer Vorurteilsforschung. München: Ernst Reinhardt GmbH & Co Verlag.

ESSER, Hartmut, 2006: Migration, Sprache und Integration. AKI- Forschungsbilanz 4. http://www.wzb.eu/alt/aki/files/aki_forschungsbilanz_4.pdf (3.9.2010)

EU Statistics on Income and Living Condition (EU- SILC) 2008: Armutsgefährdung in Österreich:

http://www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/eu_silc/index.html#index10 (20.8.2010)

GÄCHTER, August, 2006a: Migration and the Austrian Labour Market in an Enlarging European Union. <http://www.zsi.at/attach/06supply.pdf> (9.8.2010)

GÄCHTER, August, 2006b: Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung. ZSI Discussion Papers. <http://www.zsi.at/attach/desk-dp.pdf> (13.8.2010)

GÄCHTER, August, 2006c: Dequalifizierung in Österreich 2001. Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr. 2. <http://www.zsi.at/attach/desk-arko.pdf> (14.8.2010)

GÄCHTER, August, 2007a: Bildungsverwertung am Arbeitsmarkt 2005. Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr. 6. <http://www.zsi.at/attach/p607kmi.pdf> (18.8.2010)

GÄCHTER, August, 2007b: Die Armut der Eingewanderten. Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr.8. <http://www.zsi.at/attach/p0807armut.pdf> (20.8.2010)

GOLDBERG, Andreas; MOURINHO, Dora; KULKE, Ursula, 1996: Labour market discrimination against foreign workers in Germany. International Migration Papers 7. <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp07e.pdf> (10.7.2010)

GRANATO, Nadia; KALTER, Frank, 2001: Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 53. Heft 3. 497- 520.

GREGORITSCH, Petra, 2009: Jugendliche mit akutem Qualifikationsbedarf. Analysen und Prognosen für den Zeitraum 2008 bis 2018. AMS Info 145. <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSInfo145.pdf> (9.8.2010)

GREGORITSCH, Petra; KERNBEIß, Günther; PRAMMER- WALDHÖR, Michaela; TIMAR, Paul; WAGNER- PINTER, Michael, 2009: Ausländische Arbeitskräfte. Auf welche Personenkreise konzentriert sich die betriebliche Beschäftigungsnachfrage? AMS-Bericht. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_Bericht_auslaendischeArbeitskraefte_synthesis2009.pdf (10.8.2010)

HANSEN, Nina; SASSENBERG, Kai, 2008: Reaktionen auf soziale Diskriminierung. In: Petersen, Lars- Eric; Six, Bernd (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. 1. Auflage. Basel: Beltz Verlag, 259- 267.

HANSEN, Nina, 2009: Die Verarbeitung von Diskriminierung. In: Beelmann, Andreas; Jonas, Kai (Hrsg.), Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 155- 170.

HARKNESS, Janet, 2003: Questionnaire Translation. In: Harkness, Janet; Van de Vijver, Fons; Mohler, Peter (Hrsg.): Cross- Cultural Survey Methods. New Jersey: John Wiley& Sons, 35- 57.

HERZOG- PUNZENBERGER, Barbara, 2007: Angeworben- hier geblieben- aufgestiegen? Intergenerationale soziale Mobilität von EinwanderInnen in Österreich. http://www.zsi.at/attach/1AHA-Endbericht_final_2007.pdf (11.8.2010)

HOCHGERNER, Josef, 2005: Unternehmensgründungen in Wien durch ImmigrantInnen. http://www.zsi.at/attach/1OeNB_P9207.pdf (19.8.2010)

International Labour Organization: www.ilo.org (10.7.2010)

KERSCHBAUMER, Arno; ITHALER, Daniel; PAIER, Dietmar, 2006: Berufliche Weiterbildung in Wien. Zusammenfassung. http://www.waff.at/fileadmin/user_upload/studien/2007/WB_in_Wien_Zs.fassung_dt_final.pdf (19.8.2010)

KLAUER, Karl Christoph, 2008: Soziale Kategorisierung und Stereotypisierung. In: Petersen, Lars- Eric; Six, Bernd (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. 1. Auflage. Basel: Beltz Verlag, 23- 33.

KOCH, Kai- Christian; DOLLASE, Rainer, 2009: Diskriminierung im Kontext von Bildung und Bildungskarrieren. In: Beelmann, Andreas; Jonas, Kai (Hrsg.), Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 337- 357.

KOHLBACHER, Josef; REEGER, Ursula, 2006: Wohnverhältnisse und Segregation. In: Fassmann, Heinz (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. 2001-2006: Klagenfurt: Drava Verlag, 305- 328.

MALUSO, Diane, 1995: Shaking Hands with a Clenched Fist. Interpersonal Racism. In: Lott, Bernice; Maluso, Diane (Hrsg.), The Social Psychology of Interpersonal Discrimination. New York: The Guilford Press, 50- 80.

MARKEFKA, Manfred, 1995: Vorurteile- Minderheiten- Diskriminierung. 7. Auflage. Neuwied: Luchterhand.

MIELKE, Rosemarie, 2000: Soziale Kategorisierung und Vorurteil. In: Gallenmüller-Roschmann, Jutta; Martini, Massimo; Wakenhut, Roland (Hrsg.), Ethnisches und nationales Bewusstsein- Studien zur sozialen Kategorisierung. Frankfurt am Main: Peter Lang, 11- 43.

MUMMENDEY, Amélie; KESSLER, Thomas; OTTEN, Sabine, 2009: Sozialpsychologische Determinanten- Gruppenzugehörigkeit und soziale Kategorisierung. In: Beelmann, Andreas; Jonas, Kai (Hrsg.), Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 43- 61.

NOWOTNY, Ingrid, 2006: Das Ausländerbeschäftigungsgesetz: Die Regelungen des Zugangs von AusländerInnen zum österreichischen Arbeitsmarkt. In: Fassmann, Heinz (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. 2001- 2006: Klagenfurt: Drava Verlag, 47- 74.

Österreichischer Gewerkschaftsbund:

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_3.6.a.b.b (12.8.2010)

PETTIGREW, Thomas, 1985: Vorurteil. In: Elschenbroich, Donata (Hg.), Einwanderung, Integration, ethnische Bindung. Harvard Encyclopedia of American Ethnic Groups. Eine deutsche Auswahl. Frankfurt am Main: Stroemfeld/ Roter Stern, 81- 111.

RÄTHZEL, Nora, 1999: Workers of Migrant Origin in Germany: Forms of Discrimination in the Labour Market and at the Workplace. In: Wrench, John; Rea, Andrea; Ouali, Nouria (Hrsg.): Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market. Integration and Exclusion in Europe. Basingstoke: Macmillan Press Ltd, 35- 54.

Regierungsvorlage zum Fremdenrechtsänderungsgesetz 2011

http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/II/01078/fname_206972.pdf (12.5.2011)

Richtlinie 2000/43/EG – Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der Herkunft

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:219E:0317:0324:DE:PDF>
(4.8.2010)

Richtlinie 2000/78/EG- zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:de:PDF>
(4.8.2010)

SCHOECK, Helmut, 1975: Soziologisches Wörterbuch. 9. Auflage, Freiburg, Herder Verlag.

SCHWARZ- WÖLZL, Maria, 2005: Der Vielfalt eine Chance geben. Wegweiser für Managing Diversity im Betrieb. http://www.zsi.at/attach/2Handbuch_Wegweiser_MD.pdf
(9.7.2010)

SPEIDEL, Frederic, 2009: Diskriminierung in der prekären Arbeitsgesellschaft. In: Beelmann, Andreas; Jonas, Kai (Hrsg.), Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 379- 399.

Statistik Austria: Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008.

http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/arbeitsmarkt/publdetail?id=3&listid=3&detail=534 (6.9.2010)

Statistik Austria: Bevölkerungsstruktur, Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Überblick (2010).

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/033240.html (10.6.2011).

STEINMAYER, Andrea, 2009: Die Bildungssituation der zweiten Zuwanderergeneration in Wien. ÖIF- Dossier, n°3.

http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/5_wissen/dossier3u4/Dossier3_Steinmayr.pdf (14.8.2010)

STRACK, Micha, 2004: Sozialperspektivität. Theoretische Bezüge, Forschungsmethodik und wirtschaftspsychologische Praktikabilität eines beziehungsdiagnostischen Konstrukts. Universitätsverlag Göttingen.

<http://www.oapen.org/download?type=document&docid=353540> (20.8.2011)

STÜRMER, Stefan: 2008: Die Kontakthypothese. In: Petersen, Lars- Eric; Six, Bernd (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. 1. Auflage. Basel: Beltz Verlag, 283- 291.

TAJFEL, Henri, 1982: Gruppenkonflikt und Vorurteil, Bern: Verlag Hans Huber Bern.

THIENEL, Rudolf, 2006: Integration als rechtliche Querschnittsmaterie. In: Fassmann, Heinz (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. 2001- 2006: Klagenfurt: Drava Verlag, 83- 127.

UNTERWURZACHER, Anne, 2007: „Ohne Schule bist du niemand!“- Bildungsbiographien von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In: Weiss, Hilde (Hrsg.): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 71- 97.

VAHEDI, Nasser, 1996: Diskriminierung, gesundheitliche Beschwerden und Arbeitszufriedenheit, Ulm: Universitätsverlag Ulm GmbH.

WADSWORTH, Emma; DHILLON, Kamaldeep; SHAW, Christine; BHUI, Kamaldeep; STANSFELD, Stephen; SMITH, Andrew, 2006: Racial discrimination, ethnicity and work stress. <http://occm.ed.oxfordjournals.org/cgi/reprint/57/1/18> (14.7.2010)

WAGNER, Ulrich; FARHAN, Tina: Programme zur Prävention und Veränderung von Vorurteilen gegenüber Minderheiten. In: Petersen, Lars- Eric; Six, Bernd (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. 1. Auflage. Basel: Beltz Verlag, 273-282.

WALLACE, Claire, 2007: Jugendliche MigrantInnen in Bildung und Arbeit. Auswirkungen von Sozialkapital und kulturellem Kapital auf Bildungsentscheidungen und Arbeitsmarktbeteiligung. http://www.oeij.at/site/article_list.siteswift?do=all&c=gotosession&d=de%2Fpublikationen%2Fdownload (17.8.2010).

WEISS, Hilde, 2006: Bildungswege der zweiten Generation in Österreich. In: Herzog-Punzenberger, Barbara (Hrsg.): Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich. http://www.oeaw.ac.at/kmi/Bilder/kmi_WP10.pdf (18.8.2010)

WEISS, Hilde 2007: Sozialstrukturelle Integration der zweiten Generation. In: Weiss, Hilde (Hrsg.): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 33- 71.

Wirtschaftskammer Österreich:

http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=527514&DstID=17 (12.8.2010)

WRENCH, John, 1995: Racism and the Labour Market in Post- war Britain: The “second Generation” and the Continuance of Discrimination. In: Van der Linden, Marcel; Lucassen, Jan (Hrsg.), Racism and the Labour Market: Historical Studies. Bern: Peter Lang AG, 621-645.

ZICK, Andreas; KÜPPER, Beate, 2008: Rassismus. In: Petersen, Lars- Eric; Six, Bernd (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. 1. Auflage. Basel: Beltz Verlag, 111- 121.

ZIEGLER, Petra; BEELMANN, Andreas, 2009: Diskriminierung und Gesundheit. In: Beelmann, Andreas; Jonas, Kai (Hrsg.), Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 357- 379.

12 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bildungsabschlüsse der zwischen April und Juni 2005 wohnhaften Bevölkerung im Alter von 25- 59 (Frauen) bzw 64 (Männer) Jahren nach der Zuzugsperiode in Tausend.....	19
Tabelle 2: Erwerbstätige im erwerbsfähigem Alter nach arbeitsrechtlichen Kategorien, nach Geschlecht und höchstem Abschluss 2005, in %	22
Tabelle 3: Wohnbevölkerung mit abgeschlossener Bildung und ihr Anteil an der Wohnbevölkerung im Erwerbsalter nach Geschlecht und Herkunftsland in %, 2001	25
Tabelle 4: Anteil dequalifizierter Aktiver an den beruflich oder schulisch Aktiven nach der Staatsangehörigkeit, dem Geburtsland und dem höchsten Abschluss in %, 2001	26
Tabelle 5: Bildungsverwertungsindex nach Staatsbürgerschaft, Geburtsland und höchster Bildung in %, 2001	26
Tabelle 6: SchülerInnen in Wien mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht deutscher Muttersprache nach Schultyp 2008/09.....	29
Tabelle 7: Höchste abgeschlossene Ausbildung von Jugendlichen (19- 25 Jahre) in Wien nach Herkunftsland in %, 2003.....	30
Tabelle 8: Höchster Bildungsabschluss nach Generationen und Herkunftsland 2001, in %....	32
Tabelle 9: Berufshauptgruppe nach Migrationshintergrund Türkei und Generation 2001, in %	33
Tabelle 10: Berufshauptgruppe nach Migrationshintergrund Ex- Jugoslawien und Generation 2001, in %	33
Tabelle 11: unselbstständiges Erwerbseinkommen nach Staatsbürgerschaft, und Armutsgefährdungsquote, 2008.....	37
Tabelle 12: Relativer Lebensstandard nach Staatsbürgerschaft, 2008	37
Tabelle 13: Armutsgefährdung und manifeste Armut nach Staatsbürgerschaft 2008, in %	38
Tabelle 14: Kategorie D Wohnungen nach Staatsbürgerschaft, in %	40
Tabelle 15: Ergebnis der Faktorenanalyse der Skala Arbeitsmarkt	57
Tabelle 16: Deskriptive Statistik Karrierechancen- Index.....	58
Tabelle 17: Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen in Prozent.....	59
Tabelle 18: Vergleich beruflicher Positionen Österreich und Herkunftsland in %	60
Tabelle 19: Ergebnis der Faktorenanalyse der Skala Bewerbung.....	63
Tabelle 20: Deskriptive Statistik des Benachteiligungs- Index.....	63
Tabelle 21: Einflüsse auf die Benachteiligung bei der Bewerbung.....	64
Tabelle 22: Art der Diskriminierung: Beschimpfungen und Mobbing	65
Tabelle 23: Art der Diskriminierung: Arbeitsaufteilung.....	65
Tabelle 24: Art der Diskriminierung: Lohn/ Gehalt	66
Tabelle 25: Art der Diskriminierung: Gruppenanschluss	66
Tabelle 26: Art der Diskriminierung: Weiterbildung.....	66
Tabelle 27: Art der Diskriminierung: Arbeitsmaterial.....	66
Tabelle 28: Art der Diskriminierung: Arbeitsvertrag	67

Tabelle 29: Art der Diskriminierung: Benachteiligung wegen mangelnder Sprachkenntnisse..	67
Tabelle 30: Art der Diskriminierung: Benachteiligung wegen der Hautfarbe oder kulturellen Unterschieden	67
Tabelle 31: Deskriptive Statistik des Betriebsklima- Index.....	68
Tabelle 32: Einflüsse auf betriebliche Diskriminierungen	69
Tabelle 33: Deskriptive Statistik des Kollegen- Index	70
Tabelle 34: Einflüsse auf Diskriminierungen von Seiten der KollegInnen.....	71

13 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: ausländische Arbeitskräfte nach Wirtschaftsabteilungen in %, 2007	20
Abbildung 2: Erwerbstätige nach beruflicher Tätigkeit und Geburtsland in %, 2008	21
Abbildung 3: Arbeitslosenquoten nach Geburtsland und Geschlecht 2008	23
Abbildung 4: durchschnittliche Quadratmeterzahl der Wohnung nach Geburtsland, 2008	40
Abbildung 5: Höchste abgeschlossene Bildung.....	56
Abbildung 6: aufgetretene Probleme bei der Anerkennung der Ausbildung	61
Abbildung 7: Wie wurde die jetzige Arbeit gefunden?	62

14 Anhang

Fragebogen

Wie zufrieden oder unzufrieden sind Sie mit Ihrem aktuellen Arbeitsplatz?

- sehr zufrieden
- zufrieden
- teils/ teils
- unzufrieden
- sehr unzufrieden
- derzeit ohne Arbeit
- keine Angabe

Wie zufrieden oder unzufrieden sind Sie mit.....

....Ihren Arbeitskollegen.	sehr zufrieden	zufrieden	teils/ teils	unzufrieden	sehr unzufrieden
.... Gehalt/Lohn.	sehr zufrieden	zufrieden	teils/ teils	unzufrieden	sehr unzufrieden
.... den Aufgaben, die Ihnen zugeteilt werden.	sehr zufrieden	zufrieden	teils/ teils	unzufrieden	sehr unzufrieden
.... dem Umgangston zwischen den Kollegen und dem Vorgesetzten.	sehr zufrieden	zufrieden	teils/ teils	unzufrieden	sehr unzufrieden

Entsprechen die Aufgaben die Ihnen zugeteilt werden, Ihren Qualifikationen?

- Ja
- Nein
- keine Angabe

Fühlen Sie sich eher unterfordert, überfordert oder sind Sie mit dem Arbeitspensum zufrieden?

- überfordert
- weder überfordert noch unterfordert
- unterfordert
- keine Angabe

Wenn Sie Ihre jetzige Arbeit mit der Arbeit in Ihrem Geburtsland vergleichen, dann

- arbeiten Sie in Österreich in einem besseren Job.
- entspricht Ihr jetziger Job, dem den Sie in Ihrem Geburtsland auch hatten.
- ist Ihre jetzige Arbeit schlechter, als der Job den Sie zuletzt in Ihrem Geburtsland hatten.
- Ich habe in meinem Geburtsland nicht gearbeitet.

Hatten Sie Probleme damit, dass der Bildungsabschluss aus Ihrem Geburtsland in Österreich nicht anerkannt wurde oder nicht?

- Ja
- Nein
- keine Angabe

Wenn Ja, um was für Probleme ging es?

- Übersetzungsprobleme
- Sie mussten einzelne Prüfungen nachmachen
- Sie mussten eine Zusatzausbildung machen

- Ausbildung gar nicht anerkannt
- Anderes (Bitte eintragen):_____

Ist das Ihr erster Arbeitsplatz in Österreich?

- Ja
- Nein
- keine Angabe

Wenn nicht, an wie vielen Arbeitsplätzen waren Sie vorher beschäftigt? _____

Wie haben Sie Ihre jetzige Arbeit gefunden?

- Zeitung
- Internet
- Bekannte/ Freunde/ Familie
- Organisation (AMS, Lehrstellenvermittlung...)
- Initiativbewerbung
- Anderes (Bitte eintragen):_____

Hatten Sie Schwierigkeiten nach der Ankunft in Österreich eine Arbeit zu finden?

- Ja
- Nein
- keine Angabe

Wie viele Bewerbungen haben Sie geschrieben bevor Sie einen Job gefunden haben?

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf die Erfahrungen, die Sie gemacht haben, als Sie sich für einen Job beworben haben. Geben Sie bitte an, ob Sie ihnen zustimmen oder sie ablehnen.

Skala Bewerbung

	stimme voll zu	stimme zu	teils/teils	stimme nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
Österreicher haben es bei der Bewerbung für eine Arbeit leichter als Ausländer.	1	2	3	4	5
Ausländer müssen mehr Bewerbungen schreiben ehe sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.	1	2	3	4	5
Ausländer haben bei der Jobsuche mit Problemen (zB Sprache) zu kämpfen, die Österreicher nicht haben.	1	2	3	4	5
Wenn sich ein Österreicher und ein Ausländer für die gleiche Stelle bewerben, wird der Österreicher bevorzugt.	1	2	3	4	5
Österreicher bekommen die Arbeit, die sie wollen, Ausländer müssen nehmen was übrig bleibt.	1	2	3	4	5
Ausländer müssen bessere Qualifikationen als Österreicher aufweisen um bei der Jobsuche erfolgreich zu sein.	1	2	3	4	5
Ausländer werden bei der Suche nach Arbeit von Behörden und Organisationen mehr unterstützt als Österreicher.	1	2	3	4	5
Für Österreicher ist es genauso schwer wie für Ausländer eine Arbeit zu finden.	1	2	3	4	5

Wurden Sie während der Arbeit wegen Ihrer Herkunft schon einmal von Ihrem Vorgesetzten offensichtlich schlechter behandelt als andere oder nicht?

- Ja
- Nein
- keine Angabe

Sind Sie schon einmal während der Arbeit von einem Kollegen aufgrund Ihrer Herkunft schlechter behandelt worden oder nicht?

- Ja
- Nein
- keine Angabe

Wenn Sie schon einmal schlechter behandelt wurden, könnten Sie bitte kurz beschreiben um welche Situationen es ging?

Haben Sie schon einmal beobachtet wie andere Mitarbeiter wegen ihrer Herkunft von einem Vorgesetzten schlechter behandelt worden sind oder nicht?

- Ja
- Nein
- keine Angabe

Haben Sie schon einmal beobachtet wie andere Mitarbeiter wegen ihrer Herkunft von einem Kollegen schlechter behandelt worden sind oder nicht?

- Ja
- Nein
- keine Angabe

Wenn Sie schon einmal beobachtet haben wie andere Mitarbeiter benachteiligt wurden, um welche Situationen handelte es sich?

Haben Ihnen Ihre Freunde schon von ähnlichen Erfahrungen am Arbeitsplatz erzählt?

- Ja
- Nein
- keine Angabe

Wenn ja, um welche Erfahrungen ging es?

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf den Betrieb in dem Sie arbeiten oder wenn Sie derzeit nicht arbeiten auf den Betrieb in dem Sie zuletzt gearbeitet haben. Kreuzen Sie bitte an, ob Sie ihnen zustimmen oder sie ablehnen.

Skala Betrieb

	stimme voll zu	stimme zu	teils/teils	stimme nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
Ausländer werden in der Firma in der ich arbeite schneller gekündigt als Österreicher.	1	2	3	4	5
Ausländer müssen nicht mehr Angst um ihren Arbeitsplatz haben als Österreicher.	1	2	3	4	5
Schwere und gefährliche Arbeiten werden immer auf die Ausländer im Betrieb geschoben.	1	2	3	4	5
Ausländer müssen häufig Arbeiten verrichten, für die sie nicht eingestellt wurden.	1	2	3	4	5
Die Betriebsleitung ist um eine entspannte Atmosphäre zwischen österreichischen und ausländischen Mitarbeitern bemüht.	1	2	3	4	5
Ausländer werden in der Firma in der ich arbeite häufiger nach Bedarf von einer Stelle auf die andere versetzt.	1	2	3	4	5
Ausländer werden in der Arbeit als Menschen zweiter Klasse behandelt.	1	2	3	4	5
Ausländer bekommen oft zu hören, dass sie einem Österreicher den Arbeitsplatz wegnehmen.	1	2	3	4	5
Mein Vorgesetzter macht keinen Unterschied zwischen Österreichern und Ausländern.	1	2	3	4	5
Meine Leistungen werden von meinem Vorgesetzten anerkannt.	1	2	3	4	5

In dem Betrieb in dem ich arbeite, arbeiten

- mehr Österreicher als Ausländer.
- gleich viele Österreicher wie Ausländer
- mehr Ausländer als Österreicher.

Denken Sie nun bitte an das Verhältnis zwischen Ausländer und Österreicher in dem Betrieb in dem Sie arbeiten. Wenn Sie derzeit nicht arbeiten, denken Sie bitte an den Betrieb in dem Sie zuletzt gearbeitet haben. Stimmen Sie diesen Aussagen zu oder nicht?

Skala Kollegen

	stimme voll zu	stimme zu	teils/teils	stimme nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
Ausländer werden von ihren österreichischen Kollegen ernst genommen.	1	2	3	4	5
Meine Kollegen bemühen sich, die Namen der ausländischen Kollegen richtig auszusprechen.	1	2	3	4	5
Wegen ihres Deutsch werden die Ausländer in meinem Betrieb ausgelacht.	1	2	3	4	5
Meine Kollegen nehmen Rücksicht auf die Sprachschwierigkeiten.	1	2	3	4	5

Meine Kollegen gehen mit Ausländern genauso um wie mit jedem anderen Kollegen, sei er Österreicher oder Ausländer, auch.	1	2	3	4	5
Die ausländische Kultur wird von den Kollegen verspottet.	1	2	3	4	5
Sehr häufig benutzen meine Kollegen den Ausländern gegenüber nur gebrochenes Deutsch („ich gehen“, „du kommen“).	1	2	3	4	5
Meine Kollegen sind um eine entspannte Atmosphäre zwischen österreichischen und ausländischen Kollegen bemüht.	1	2	3	4	5
Meine Kollegen nehmen Rücksicht auf die religiösen Vorstellungen.	1	2	3	4	5
Meine österreichischen Kollegen denken oder handeln so, als ob sie in der Arbeit mehr Rechte hätten als ich.	1	2	3	4	5
Wenn meine österreichischen Kollegen Schwierigkeiten haben, fragen sie lieber andere österreichische Kollegen.	1	2	3	4	5

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu, wenn Sie an den österreichischen Arbeitsmarkt im Allgemeinen denken?

Skala Arbeitsmarkt	stimme voll zu	stimme zu	teils/teils	stimme nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
Ausländer haben es schwerer den Job zu finden, den sie wirklich wollen.	1	2	3	4	5
In Zeiten der Wirtschaftskrise verlieren Ausländer eher ihre Arbeit als Österreicher.	1	2	3	4	5
Ausländer sind bei der Jobsuche nicht benachteiligt.	1	2	3	4	5
Als Ausländer kann man in Österreich keine Karriere machen.	1	2	3	4	5
Als Ausländer muss man mehr leisten, um befördert zu werden.	1	2	3	4	5
Ausländer werden weniger oft befördert als Österreicher.	1	2	3	4	5
Der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen ist für Ausländer schwerer als für Österreicher.	1	2	3	4	5
Ausländer können in Österreich genauso Karriere machen wie Österreicher.	1	2	3	4	5
Ausländer haben auf dem österreichischen Arbeitsmarkt die gleichen Chancen wie Inländer.	1	2	3	4	5

Zum Schluss würde ich Sie noch bitten, einige Fragen zu Ihrer Person zu beantworten.

Wie alt sind Sie? _____

Geschlecht: männlich
 weiblich

In welchem Land wurden Sie geboren? _____

Wie lange leben Sie schon in Österreich? _____

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Arbeit, die Sie gerade in Österreich ausüben.

Wie sieht Ihre berufliche Situation gerade aus?

- Lehre/ Ausbildung
- berufstätig
- Karenz
- Praktikum
- ohne Beschäftigung

Wenn Sie arbeiten, sind sie derzeit:

- vollzeitbeschäftigt.
- teilzeitbeschäftigt.
- geringfügig beschäftigt.

Handelt es sich dabei um:

- einen unbefristeten Arbeitsvertrag.
- einen befristeten Arbeitsvertrag.
- einen Leiharbeitsvertrag.
- einen Werkvertrag.
- einen freien Dienstvertrag.

Denken Sie bitte an Ihre aktuelle Arbeit. Wie würden Sie Ihre berufliche Position beurteilen?

- Arbeiter/in
- Angestellte/r, Beamter/in, Vertragsbedienstete/r ohne Leitungsfunktion
- Angestellte/r, Beamter/in, Vertragsbedienstete/r mit Leitungsfunktion
- Freiberufler/in (Arzt, Rechtsanwalt,...)
- Unternehmer/in, Gewerbetreibende/r ohne Angestellten
- Unternehmer/in, Gewerbetreibende/r mit Angestellten
- Landwirt/in, Forstwirtschaftler/in
- im Betrieb eines Familienangehörigen oder Freundes mithelfend
- nicht erwerbstätig

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Arbeit, die Sie in Ihrem Herkunftsland ausgeübt haben.

Wie sah Ihre berufliche Situation in Ihrem Herkunftsland aus?

- Lehre/ Ausbildung
- berufstätig
- Karenz
- Praktikum
- ohne Beschäftigung

Wenn Sie in Ihrem Herkunftsland gearbeitet haben, waren Sie:

- vollzeitbeschäftigt.
- teilzeitbeschäftigt.
- geringfügig beschäftigt

Handelte es sich dabei um:

- einen unbefristeten Arbeitsvertrag.
- einen befristeten Arbeitsvertrag.
- einen Leiharbeitsvertrag.
- einen Werkvertrag.
- einen freien Dienstvertrag.

Denken Sie bitte an die Arbeit in Ihrem Herkunftsland. Wie würden Sie Ihre berufliche Position beurteilen?

- Arbeiter/in
- Angestellte/r, Beamter/in, Vertragsbedienstete/r ohne Leitungsfunktion
- Angestellte/r, Beamter/in, Vertragsbedienstete/r mit Leitungsfunktion
- Freiberufler/in (Arzt, Rechtsanwalt,...)
- Unternehmer/in, Gewerbetreibende/r ohne Angestellten
- Unternehmer/in, Gewerbetreibende/r mit Angestellten
- Landwirt/in, Forstwirt/in
- im Betrieb eines Familienangehörigen oder Freundes mithelfend
- nicht erwerbstätig

Welche höchste abgeschlossene Bildung in Ihrem Herkunftsland besitzen Sie:

- Pflichtschule
- Lehre, Berufsschule
- Matura
- akademischer Abschluss (FH, Universität,...)
- keine abgeschlossene Bildung

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema Diskriminierung von MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Einerseits geht es darum einen theoretischen Überblick über die Situation in der sich MigrantInnen befinden, die Rahmenbedingungen mit denen sie sich zu Recht finden müssen und die Konsequenzen der Benachteiligung zu geben. Andererseits konzentriert sich der empirische Teil dieser Arbeit auf die persönlichen Erlebnisse und Erfahrungen mit Diskriminierung, die die MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt bereits gemacht haben.

Zu Beginn der Diplomarbeit steht eine theoretische Definition des Begriffs der Diskriminierung und eine Darstellung der Formen in denen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu finden ist. Anschließend geht es darum den österreichischen Arbeitsmarkt durch Kennzahlen näher zu charakterisieren und die gesetzliche Lage für MigrantInnen zu erläutern. Nach diesen theoretischen Abgrenzungen steht die Situation von MigrantInnen im Mittelpunkt des nächsten Abschnitts. Anhand von Statistiken und Zahlenmaterial wird gezeigt in welchen Bereichen MigrantInnen konkret gegenüber österreichischen ArbeitnehmerInnen benachteiligt werden. Als relevante Statistiken wären hier zum Beispiel die Erwerbsquote, die Verteilung nach Wirtschaftsbranchen, die Art des Angestelltenverhältnisses oder die Arbeitslosenzahlen zu nennen. Nachdem ein kurzer Überblick über die Situation von Jugendlichen gegeben wird, wird der Frage der Bildungsverwertung und der sozialen Mobilität nachgegangen. Da der Erwerb der Sprache ein wichtiger Faktor im Rahmen der Integration ist, wird dessen Bedeutung in einem weiteren Kapitel näher betrachtet. Erwerbsarbeit stellt eine Grundvoraussetzung für ein ökonomisch abgesichertes Leben dar, weshalb im nächsten Kapitel die Folgen einer Benachteiligung am Arbeitsmarkt näher analysiert werden. Genauer betrachtet werden dabei das Problem der Armut, die Verschärfungen bei der Wohnsituation und gesundheitliche Folgen. Den Abschluss des theoretischen Teils stellt ein Kapitel dar, das sich mit Möglichkeiten und Maßnahmen zur Reduktion von Diskriminierung beschäftigt.

Der empirische Teil stellt eine Untersuchung zum Thema Diskriminierung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt vor. MigrantInnen, die bereits Erfahrungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt gesammelt hatten, wurden gebeten einen Fragebogen schriftlich auszufüllen. Neben der Beschreibung des Forschungsablaufs und der Stichprobe steht vor allem die statistische Analyse der Ergebnisse im Mittelpunkt. Mit Hilfe von statistischen Methoden werden die Ergebnisse aufbereitet und interpretiert. Im Mittelpunkt dieser Untersuchung standen die persönlichen Erfahrungen der MigrantInnen mit Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt, im Betrieb und unter Kollegen und ihre Einstellungen zu Themen, die den Arbeitsmarkt betreffen.

Abstract

Discrimination of migrants on the Austrian labour market is the focus of this thesis. On the one hand this thesis offers an overview over the situation in which migrants find themselves, the basic conditions surrounding them and the consequences they suffer from being discriminated. On the other hand this thesis consists of an empirical research concentrating on acquiring more detailed information about situations in which migrants are discriminated.

At the beginning of this thesis, a theoretical explanation of the concept of discrimination along with forms of discrimination on the labour market is offered. Next a characterization of the Austrian labour market according to employment statistics and legal conditions is presented. Following this theoretical approach, the situation of migrants and the extent of discrimination will be specified by data and statistics, such as the labour force participation rate, the concentration of migrants in different industries, the form of employment and the rate of unemployment. Subsequently a short overview over the situation of young migrants concerning the exploitation of education and the social mobility of the second generation is given. Spoken language is one of the most important factors of integration; due to that fact the following chapter determines how important speaking German is. One of the most important requirements for living an economically secured life is being employed. Looking into the consequences of discrimination on the labour market is therefore of major impact. The results of discrimination concerning employment could for example lead to poverty, to disadvantages on the housing market and health problems. At the end of the theoretical part, possibilities and measures for reducing discrimination are presented.

The empirical part consists of a research which focuses on the discrimination of migrants on the Austrian labour market. Migrants who have already worked in Austria were asked to fill in a questionnaire. Apart from describing the procedure of carrying out the research, the main focus is on the statistical analysis and presentation of the results. Statistical methods will help to produce and interpret results. The main focuses of this research are the personal experiences of the migrants with discrimination on the labour market in general, in a company and of their colleagues and their attitudes towards labour market related themes.

Lebenslauf

Persönliche Daten:

Name: Kristina Ertl

Geburtsdatum: 22.11.1984

Geburtsort: Wien

Schulbildung:

1991- 1995 Volksschule, Linzerstraße 419, 1140 Wien

1995- 2003 Wirtschaftskundliches Realgymnasium der Dominikanerinnen,
Schloßberggasse 17, 1130 Wien

Berufliche Ausbildung:

Mai 2011 Studieneingangsphase des Bachelorstudiums Wirtschafts- und
Sozialwissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien
abgeschlossen

seit 2004 Diplomstudium Soziologie (rechts-, sozial- und
wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtung) an der Universität Wien

2003- 2004 Studium der Humanmedizin an der Medizinischen Universität Wien

Weitere Fähigkeiten:

Fremdsprachenkenntnisse: Englisch (sehr gut)

Spanisch (gut)

Französisch (Basiskenntnisse)

Portugiesisch (Basiskenntnisse)

Computeranwenderkenntnisse: MS Office, SPSS